

## SENDİKALAR VE İŞÇİ EĞİTİMİ

Araş. Gör. İnalet PEHLİVAN\*

### 1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin ilk dönemlerinde, doğada hazır bulunanları elde etmek için yıkıcı bir ekonomik düzen kuran insan, sonraları gereksinimlerinin çoğalması ve niteliklerinin değişmesi ile, doğa ve emek etmenlerinin biçimlendirdiği bu ekonomik yapıya sermaye etmenini de katarak üretim eylemine başlamıştır. İnsan, ürettiği mal ve hizmetlerle bağımlı gittikçe kopararak, bunları başkalarının gereksinimlerini karşılamak amacıyla kullanmış, kendisi de işveren veya işgören olarak araya giren para etkeni nedeniyle dolaylı olarak gereksinimlerini karşılamaya başlamıştır. Bu oluşum içerisinde, insanların çoğunlukla işgören durumunda bulunması ve niteliği ne olursa olsun, üretimin ana öğelerinden olan emeğin kaynağını oluşturması, çağlar boyunca insana olan ilgiyi artırmıştır (Aşkun, 1978, s. 62).

Tarihi gelişim süreci içinde, bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insanı önemli ölçüde etkilemiştir. Özellikle sanayi devriminden sonra, insanın çalışmasında ve çalışma çevresinde büyük değişiklikler meydana gelmiş ve önceleri basit aletlerle yapılan işlerin birçoğu giderek makileşmiştir. Makineleşmenin gelişimi sonucu küçük üretim birimleri yerini büyük fabrikalara bırakmıştır (Eren, 1979, s. 21).

Sanayi kuruluşlarının üretici gücü olan işçiler, başlangıçta oldukça olumsuz koşullarda çalışırken, daha sonra uzun süren mücadeleler sonucu kendilerinin çalışma yaşamı ile ilgili ortak hak ve çıkarlarını işverene karşı koruyabilmek için örgütlenmeye başlamışlardır. Toplu hareket edilmesi halinde, hakların korunması mücadelesinin daha kolaylıkla yapılabileceği fikrinin, işçiler tarafından benimsenmeye başlaması ve bu düşüncenin gittikçe daha fazla taraftar bulması, sendikalaşma hareketlerini de ortaya çıkarmıştır.

\* A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü Araştırma Görevlisi.

İngiltere, dünyada sendikacılığın doğmasına olanak sağlayan ekonomik, toplumsal ve politik etmenleri bünyesinde toplayan ilk ülkedir. Sendikaların gelişmesinin yarattığı endişe, işçi birliklerinin kurulmasını yasaklayan yasaların çıkarılmasına neden olmuş; ancak bu yasalar ne sendikaların kurulmasını ne de grevleri önleyebilmiştir (Ogan, s. 2).

İngiltere'den sonra, sendikalaşma hareketleri tüm dünyada hızlanmış ve yaygınlaşmıştır. Sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin olarak 1948 yılında imzalanan 87 no'lu uluslararası sözleşme, işçi ve işverenlerin kendi çıkarlarını geliştirmek ve korumak amacıyla örgüt kurma ve istedikleri örgüte katılma hakkına sahip olmalarını sağlamıştır (ILO, 1989, s. 5).

### 1.1. Sendika Kavramı

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 2. maddesine göre sendika; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve toplumsal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri, tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denir.

Genel olarak işçi, çalıştığı sektöre ve nitelik düzeyine bakılmaksızın, kol ya da büro işçiliği yapan ücretli ya da serbest çalışan kişidir (ILO, 1987, s. 16). İş Yasasına göre, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişilere işçi denilmektedir. Bu tanıma göre bir kimsenin işçi olarak nitelendirilebilmesi için a) hizmet akdine göre, b) ücret karşılığında, c) herhangi bir işte, çalışması gerekmektedir (Esenler, 1978, s. 70). Sendikalar Yasasının 2. maddesinde ise işçi, hizmet akdine dayanarak çalışanlara, işveren, işçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarına denir.

İşçi-işveren ilişkileri, üretime katılan insanlar arasındaki ilişkilerle birlikte, onların örgütleri aracılığı ile sağladıkları ilişkileri ve izledikleri yöntemleri belirler (Gülmez, 1983, s. 45).

Sendikalar, çalışanların veya işverenlerin mesleki alandaki hak ve çıkarlarının korunması amacıyla, karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma çerçevesinde kurdukları örgütlerdir (Geray, 1978, s. 180).

Sendikaların birleşmesi sonucu oluşan üst kuruluşlara federasyon veya konfederasyon adı verilir. Ülkemizde sendikaların üst kuruluşları konfederasyon adını almaktadır. Sendikalar Yasasında konfederasyon, değişik işkollarında en az beş sendikanın biraraya gelmesi suretiyle mey-

dana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip üst kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Madde 2). Konfederasyonlar kendisine bağlı üye kuruluşlar aracılığı ile işçilerin ortak çıkarlarını korumak bakımından işçi hareketinin genel politikalarını çizer ve onları temsil eder (Esener, 1978, s. 326).

Endüstriyel ilişkilerde işçinin işveren karşısında eşit müzakere gücü kazanabilmesi, ancak sendikalar şeklinde örgütlenmelerinden sonra olanağı hale gelmiştir. Sendikalar, ekonomik durumu, ücretlerdeki gelişmeleri devamlı olarak izlemek, toplanan haber ve bilgileri değerlendirmek yolu ile işçilerin en çok yararına olabilecek teklifleri işverene götürebilme olanağına sahiptir. İşçi tarafının sendika halinde örgütlenmiş olmasının nedeni, toplu pazarlık masasına kendisinden ekonomik olarak güçlü durumda bulunan işverenle eşit şartlar altında oturma olanağının sağlanmasıdır (Işık, 1972, s. 32-33).

### 1.2. Türkiye'de Sendikacılığın Gelişimi

Cumhuriyet öncesi dönemde, Türkiye ekonomisinin daha çok tarıma dayalı olması nedeniyle, sınırlı sayıda ücretli işçi kesimi bulunmaktaydı. Bu dönemde daha çok İstanbul ve çevresinde yerleşmiş olan işçiler sendikalaşma olanağı bulamamışlardı. Daha sonra sendikalaşma yolunda ilk adım atılmış ve tekstil, gıda, kağıt gibi çeşitli iş kollarında örgütlenmeye başlayan işçiler, 1871 yılında "Amele Perver Cemiyeti"ni kurmuşlardır. 1895 yılında Tophane Fabrikaları işçileri ikinci büyük işçi örgütünü kurmuşlardır. Amele Yardımlaşma Cemiyetlerinin kurulması da aynı döneme raslamaktadır. 1922 yılında İstanbul'da bulunan işçi liderleri, sendikalarını 20 işkolu çevresinde birleştirerek batılı anlamdaki ilk örgütlenme çabasını başlatmışlardır. Yine bu dönemdeki önemli girişimlerden birisi de, Amele Birlikleri'nin kurulmasıdır (Türkiye 1988, s. 260).

Cumhuriyetin kurulmasından sonra 1924 yılında Anayasa'da öngörülen "toplanma ve dernek kurma hakkı" çerçevesinde, ülke genelinde sendikalar varlıklarını sürdürmüşlerdir. 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Yasa sendikalaşma hareketini hızlandırmış ve bu Yasa yayımlandıktan sonra 49 sendika kurulmuştur. 1950'de sendika sayısı 88'e, 1957 yılında ise 440'a ulaşmıştır (Ogan, s. 32).

İşçi hareketini bir bütün olarak temsil edebilecek yurt çapında bir örgütün kurulmasına duyulan gereksinim doğrultusunda, Türkiye'nin yurt çapında örgütlü ilk konfederasyonu olan TÜRK-İŞ 11 Temmuz 1952 yılında kurulmuştur. Daha ileriki tarihlerde diğer konfederasyonlar

kurulmuş olmakla birlikte, günümüzde Türkiye’de etkinlik gösteren konfederasyonlar TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ’tir (Türkiye 1988, s. 260).

Diğer yandan, altı işveren sendikasının 15 Ekim 1961 tarihinde “İstanbul İşveren Sendikaları Birliği” adı altında toplanmasıyla başlayan işveren örgütlenmesi, 20 Aralık 1962 yılında birliğin adının “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” şeklinde değiştirilmesi ile sürmüştür. Konfederasyon merkezi 1965 yılında İstanbul’dan Ankara’ya nakledilmiştir (TİSK, 1986, s. 9).

### 1.3. TÜRK-İŞ ve TİSK’in Genel Amaçları

Bu çalışmanın kapsamına, ülkemizde etkinliğini sürdüren ve biri işçi, diğeri işveren sendikalarının üst kuruluşu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜK-İŞ) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) alınmış ve bu iki konfederasyonun çalışmaları incelenmiştir.

TÜRK-İŞ’in temel amaçları ana tüzüğünde aşağıdaki gibi belirtilmiştir. (TÜRK-İŞ Çalışma Raporu, s. 2).

— Türk işçisine yaptıkları işe uygun ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamaya elverişli, adil bir ücret sağlamaya çalışmak,

— İşçilerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sistemini geliştirici çalışmalar yapmak,

— İşçilerin beden ve ruh sağlığını koruyacak, gelişmelerini sağlayacak ve işçilerin hakları bakımından her türlü istismarı önleyecek önlemleri almak,

— İşçilerin ekonomik ve toplumsal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla, belirli bir plan çerçevesi içinde Türk sendikacılık hareketini geliştirmek,

— Çalışmayı, toplumun en üst değerlerinden biri haline getirmek,

— Ulusal geliri yükseltmek ve işçilerin ulusal gelirden adil bir pay almasını sağlamak,

— Nitelikli, verimli ve güçlü bir işgücü yaratmak,

— Birey olarak işçinin kendine güvenini artırmak,

— Din, ırk, cinsiyet, aile, renk, mezhep, inanç ve düşünce ayırımı gözetmeksizin çalışmanın değerini ve ulus üzerindeki rolünü kavramış bir işçi topluluğu yaratmak,

— Türk sendikacılık hareketinin bağımsızlığını siyasal partilere karşı korumak,

— Türk sendikacılık idealine bağlı kalmak kaydı ile bütün dünya işçilerinin ekme, barış ve özgürlük mücadelesinde sosyal adalet, sosyal güvenlik ve insan hakları konusundaki mücadelesinde dayanışma içerisinde, birlikte hareket etmek ve onları desteklemek.

Görüldüğü gibi TÜRK-İŞ gerek ulusal ve gerekse uluslararası boyutlarda birçok amaçlar belirleyerek, işçilerin ortak hak ve çıkarlarını koruma yolunda etkinlik göstermektedir. İşçi eğitimi açısından bu amaçlar incelendiğinde, eğitim etkinlikleri düzenleme ve uygulamaya dönük doğrudan bir amaç bulunmamaktadır. Benimsenmiş olan “nitelikli, verimli ve güçlü bir işgücü yaratmak” amacının, eğitim olmaksızın gerçekleştirilmesi olanaksızdır. Nitelik ve verimlilik düzeyi yüksek bir işgücü, ancak sürekli bir mesleki eğitim ile sağlanabilir. Ancak amaçlar içerisinde buna ilişkin bir ifadeye rastlanmamaktadır.

Ayrıca işçilere sendikal bilinç kazandırılması için, sistemli ve nitelikli bir eğitim çalışması zorunludur. “Ekme-Barış-Özgürlük” sloganının içerisindeki kavramlar, üzerinde ciddiyetle durulması gereken kavramlar olup, köklü bir eğitim çabasını gerektirmektedir. Bu ise, işçilerin okuduğunu anlayabilecek, toplumsal, ekonomik, kültürel konulardaki günlük gelişmeleri izleyip, tartışabilecek yeterlikleri kazanmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan sendikalar, işçilerin bu konularda eğitilmesine, genel amaçları içerisinde yer vermek ve uygun eğitim programları ile bu amaçları gerçekleştirmek zorundadırlar. Demokratik ve özgür sendikacılık, ancak iyi eğitilmiş bir işçi kitlesi ile gerçekleştirilebilir.

İşveren sendikalarının bir üst kuruluşu olan TİSK’in amaçları da ana tüzüklerinde aşağıdaki gibi belirtilmiştir (TİSK, 1986, s. 10).

— İşverenlerin ve konfederasyona üye işveren sendikalarının çalışma ilişkilerinden doğan, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını mevzuat çerçevesinde korumak ve geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak.

— Çalışma barışının sağlanması ve devam ettirilmesi için başta Atatürk İlkeleri olmak üzere, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün, ulusal egemenliğin, Cumhuriyetin, ulusal güvenliğin, kamu düzeninin ve kamu yararının korunması temel ilkelerine sadık kalarak demokratik esaslar dahilinde etkinlik göstermek,

— Çalışma ilişkilerinde işverenleri yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek,

TİSK bu amaçları gerçekleştirmek üzere aşağıdaki çalışmalarını yürütmektedir (TİSK, 1986, s. 10).

— İşverenleri güçlü bir konfederasyon çevresinde toplayacak ve aralarında uyumlu bir işbirliği sağlayacak işveren sendikalarında örgütlenmeye çaba göstermek,

— İşverenler ve işçiler arasında olumlu ilişkiler kurma ve sürdürme yönünde çaba göstermek,

— Çalışma koşullarının, ekonomik kalkınma hamlesi ve ülke yararına düzenlenmesi konusunda gerekli önlemleri almak,

— İşveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında yapılacak toplu görüşmeler ve toplu iş sözleşmelerinde işveren sendikalarına yardımcı ve destek olmak,

— Üye sendikalara bağlı işyerlerinde yapılacak grev ve lokavtlarda yardımcı olmak amacıyla Merkezi Dayanışma Fonu kurmak,

— İşçi konfederasyonları ile yapılacak temel sözleşmelerde taraf olmak,,

— Üye işveren sendikalarının ve bağlı işyerlerinin uyacakları genel ilkeleri saptamak,

— İşveren-işçi ilişkilerinde gerek duyulan her türlü bilgi ve hizmetleri üyelerine sunmak,

— Çalışma mevzuatı ile sosyal ve ekonomik konularda araştırmalar yapmak veya yaptırmak, eğitim kursları ve seminerler düzenlemek,

— Çalışma yaşamı ve sanayi ile ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklerin hazırlanmasında veya değiştirilmesinde işveren kesiminin görüşlerini hazırlamak ve savunmak,

— Mevzuat ölçüsünde, amacı ile ilgili ulusal ve uluslararası kuruluşlara üye olmak, toplantılara katılmak, yasalara ve uluslararası anlaşmalara göre toplanan kurullara temsilci seçmek ve göndermek,

— Amacı ile ilgili yayın etkinliklerinde bulunmak,

— Üyelerinin yararlanmaları için eğitim, sağlık ve spor tesisleri kurmak.

İşçi eğitiminde, işveren sendikaları da en az işçi sendikaları kadar önemli görevleri yüklenmek durumundadırlar. Üretimin ve ürünün nitelik ve niceliğinin yükselmesi ancak eğitim yolu ile niteliği yükseltilmiş insangücü ile olanaklıdır. Bu durumda işveren sendikaları, üye işverenlerin sendikacılık konularında eğitilmelerinin yanısıra işyerinde üretimi gerçekleştiren işçilerin de her yönü ile eğitilmelerini sağlamalıdır. Oysa TİSK'in amaç ve işlevleri arasında işçi eğitimine dönük hiçbir ifade yer almamaktadır. Bu durum işçi kitlesinin eğitiminin yetersiz ve eksik kalmasına neden olmaktadır.

## 2. SENDİKALARIN EĞİTİM İŞLEVI

Genel olarak meslek eğitiminin iki temel amacı vardır. Birincisi, geçimini sağlaması için bireylere belirli nitelikler kazandırarak bu nitelikleri değişmelere ayak uyduracak şekilde beslemektir. İkincisi ise, ülkenin insangücü gereksinmelerinin verimli bir şekilde karşılanmasını sağlamaktır. Son yıllara kadar, örgün eğitim sistemi ve okul sonrası çıkarılık eğitimi yollarından yeni yetişen her kuşağa, çalışma yaşamına girmeleri için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması yeterli görülüyordu. Artık bu yeterli olmaktan çıkmıştır. Gerek işverenler, gerekse istihdam edilenler ve işçi sendikaları, çalışma yaşamına girmiş olan işgücünün yetiştirilmesi için geniş olanaklar sağlanması ihtiyacını her geçen gün biraz daha fazla hissetmektedirler (Lowe, 1985, s. 117).

Sendikaların eğitim çalışmaları kapsamındaki işçi eğitimi, çok geniş bir etkinlik alanına sahiptir. Dünyadaki uygulamalara bakıldığında işçi eğitimi yetişkin eğitiminin çok önemli bir bölümünü oluşturur. Bu eğitim, okuma-yazma kampanyası, temel eğitim ya da teknik veya mesleki eğitim biçiminde olabildiği gibi, kültürel nitelikli bir eğitim olarak da ele alınabilir. Özet olarak belirtmek gerekirse işçi eğitimi, işçilerin sorunlarını daha iyi kavramaları amacıyla düzenlenir (ILO, 1983, s. 1).

Hedef kitle açısından bakıldığında işçi eğitimi, okuma-yazma bil-meyenlere yönelebileceği gibi, yüksek düzeyde eğitim gömrüş teknisyenler için de düzenlenebilir. Bu eğitim bir işçi sendikasının nasıl kurulacağı, karmaşık iş etüdü çözümlenmeleri ile hakçasına görev değerlendirmelerinin nasıl yapılacağı, ücret anlaşmazlıklarının çözümü, uluslararası çalışma koşulları, toplu sözleşmelerin ekonomik temelleri ya da işçi sendikalarının toplumsal kalkınma ve ekonomik planlama hizmetlerine katılmasında söz konusu olan geniş çaptaki sorunlar gibi konular üzerinde yoğunlaşabilir (ILO, 1983, s. 1).

Süresi bakımından incelenirse, işçi eğitimi fabrikadaki işçiler için yalnız bir defaya mahsus, kısa ve pratik ölçüler içinde tek bir kurs olabileceği gibi, sendika yöneticilerine yönelik üç yıllık bir öğretim şekli de alabilir. Bu eğitim bazen tek bir film gösterisi olabileceği gibi, işçi eğitim kolejinde iki yıl sürekli eğitim, bir işçi sendikası toplantısı ya da mektupla öğretim biçiminde de olabilir (ILO, 1983, s. 1).

Sendikaların eğitim çalışmalarına ilişkin olarak dünya ölçüsünde bir genelleme yapmak olanaklı değildir. Çünkü, bazı ülkelerde sendikalar, günümüzde bile çalışmalarını toplu pazarlık, işçi-işveren ilişkileri ve büro yönetimi gibi konularda üyelerinin mesleki eğitimi üzerinde toplarken, diğer bazı ülkelerde yalnızca kendi üyelerine genel eğitim ve kültür programları sunmakla yetinmeyip herkese açık programlar uygulamakta ve ülke düzeyinde eğitim ve kültür olanaklarının geliştirilmesi için etkinlik göstermektedirler (Lowe, 1985, s. 121).

Dünya genelinde, sendika yöneticilerinin büyük çoğunluğu sanayi ile doğrudan doğruya ilişki içinde değildir. Yürürlüğe konulmuş programlardan bazıları, gelecek için, özellikle geniş işçi kitleleri arasından çıkmış yöneticilerin yetiştirilmesini amaçlamaktadır. Diğer yandan işçilerin, sendika çalışmalarına katılmasını geliştirmek ve işçi örgütlerinin istikrarını güçlendirmek için, işçilerin eğitimine çok önem verilmektedir. Bunun amacı, okuma-yazma bilmeyen işçi sayısını azaltmak ve bunların bir yandan işçi örgütünün değer ve ilkelerini, diğer yandan sendikacılık yöntem ve çalışmalarını daha iyi anlamalarına yardımcı olmaktır (Taşcıoğlu, 1977, s. 193).

Dünyada sendikalarla ilgili iki özellik giderek ağırlık kazanmaktadır. Bunlardan ilki, işçi eğitimi programlarının giderek daha karmaşık hale gelmesi, ikincisi ise, yüksek makamlara aday olan sendika görevlilerinin üniversiteler ile benzeri kuruluşlarda kısa ve uzun süreli kurslara katılmaları biçimindedir. Ayrıca, ulusal ve uluslararası nitelikte birçok sendikalar ile sendika federasyonlarının, kadrolarına tam zamanlı eğitim uzmanları almış olmaları ve işlerinden bir çoğunun sürekli olarak eğitim birimlerini güçlendirmeye çalışmaları da önemli bir gelişmedir (Lowe, 1985, s. 121).

İşçi eğitiminde dört temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar, okuma-yazma da dahil işçilerin temel eğitimi, teknik ve mesleki eğitimi, sosyal ve ekonomik eğitimi, kültürel ve bilimsel eğitimin sağlanması yaklaşımlarıdır. İşçi eğitiminde sorumluluğun önemli bir bölümünün işçi sendikalarında olduğu gerçeği de kabul edilmek zorundadır.



### 3. TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN EĞİTİM ÇALIŞMALARI

Bu çalışmanın kapsamı içinde yer alan TÜRK-İŞ ve TİSK'in eğitim çalışmaları aşağıda yer almıştır.

#### 3.1. TÜRK-İŞ'in Eğitim Çalışmaları

Türk-İş'e bağlı sendikaların 25-27 Aralık 1979'da yaptıkları Eğitim ve Teşkilatlanma Koordinasyon Toplantısı Raporunda, sendikal eğitimin amaç ve ilkeleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir (TÜRK-İŞ 1979, s. 23).

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

20-21 Şubat 1987 tarihlerinde yapılan Genel Eğitim Sekreterleri Toplantısında, aşağıdaki kararlar alınmıştır (TÜRK-İŞ, 1989, s. 338).

- 1- Eyleme dönük eğitim programları yapılması,
- 2- Taban ve temel eğitimlerin sendikalar tarafından düzenlenmesi,
- 3- Güncel önem taşıyan konularda konferans, sempozyum gibi etkinlikler düzenlenmesi ve bu yoldan kamuoyu oluşturulması,
- 4- Kitap ders notu, broşür gibi yayınların bastırılarak kursiyerlere dağıtılması,
- 5- Teşkilatların eğitim programlarını Türk-İş'e Türk-İş'in de üye kuruluşlara göndererek bilgi akımının sağlanması,
- 6- Eğiticilerin eğitimi programlarının yapılması.

Ayrıca Kasım 1986 tarihinde düzenlenen Genel Eğitim Sekreterleri İkinci Toplantısında, düzenlenecek eğitim çalışmalarında aşağıda belirtilen hususların dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir (TÜRK-İŞ, 1989, s. 339).

- 1- Demokrasi mücadelesine özel bir önem ve ağırlık verilmesi,

- 2- Geçmiş çalışma dönemlerinde başlatılan genç işçiler, işçi sağlığı, iş güvenliği, sağlık ve sosyal güvenlik, kadın işçiler v.b. konularda seminer, sempozyum ve konferanslar düzenlenmesi,
- 3- Üye kuruluşlarla mümkün olduğu kadar eğitim çalışmalarında birliğin ve ortak çalışmanın sağlanması,
- 4- Üniversitelerle daha yakın ilişki kurulması,
- 5- Sendikacı yetiştirmek ve sendikacılık hareketini daha çok geliştirebilmek için geçmiş yıllarda başarı ile uygulanan "kolej sistemi" eğitime geçişi sağlamak amacıyla bir hafta süreli temel sendikacılık eğitim programları düzenlenmesi,
- 6- Eğitim çalışmalarını canlı tutmak, her kademedeki yöneticilerin, temsilcilerin ve olabildiğince işçilerin TÜRK-İŞ'in çalışmalarından bilgi sahibi olmalarını sağlamak amacıyla yayın etkinliklerine özel bir önem verilmesi olanaklarının araştırılması,

Yukarıda yer alan ilkeler incelendiğinde, demokrasi eğitimi, genç işçiler, işçi sağlığı, iş güvenliği, kadın işçiler gibi konularda eğitim çalışmalarının yapılmasının benimsendiği görülmektedir. Bu konuların işçi eğitimindeki önemi tartışmasız kabul edilebilir. Ancak bunlar kesinlikle yeterli değildir. Bu ilkeler arasında işçilerin okur-yazarlık oranının artırılması, temel eğitimlerinin sağlanması, mesleki ve teknik eğitim ile işçilerin emeğinin niteliğinin artırılması, toplumsal, ekonomik ve kültürel konularda çağdaş bir dünya görüşü ve tartışma becerisinin kazandırılması ilkelerinin de yer alması ve eğitim etkinlikleri planlanırken bu ilkelere uyulması gerekir.

Tüm bu etkinliklerin amaçlanan düzeyde gerçekleştirilebilmesi için gerek üye kuruluşlar ve gerekse çeşitli kurumlar ve üniversitelerle yakın işbirliği kurularak, ortak çalışmalar yapılması gerekir.

Sendikaların eğitim çalışmalarının belli bir düzen ve sistem içinde yerine getirilebilmesi için, sendikaların eğitim politikalarının da açık olarak belirlenmesi gerekmektedir. Politika, amaca ulaşmayı sağlayan kurallar ve ilkeler bütünüdür. O halde sendikalar, eğitim etkinliklerinde izleyecekleri ilkeler ve uyacakları kuralları açık olarak ortaya koymak zorundadırlar. Böylece eğitim etkinliklerinde istenen başarıya ulaşmak kolaylaşacaktır.

Bu temel ilkeler ışığında TÜRK-İŞ tarafından 1984-1989 yılları arasında düzenlenen eğitim etkinlikleri ana çizgileriyle aşağıdaki gibidir (TÜRK-İŞ 1989, s. 339).

Yıl	EĞİTİM KONUSU	Katılımcı sayısı
1984	Şube Yöneticileri Mevzuat Eğitimi	1724
	Sendikacılık Temel Eğitimi	63
	Liderlik Geliştirme Eğitimi	
	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sem.	30.
	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Koord. Toplantısı	1145
	Kadın İşçiler Temel Eğitim Semineri	360
Çalışan Kadınlar Konferansı	592	
1985	Sendikacılık İhtisas Eğitimi	
	Sendikacılık Temel Eğitimi	2310
	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi	
	Tüketici Açısından Katma Değer vergisi Semineri	
	Türkiye'de Toplu Sözleşme Düzeninin Yasal Çıkmazları Sempozyumu	
	Genel Eğitim Sekreterleri Toplantısı	
	Genç İşçiler Seminerleri	
	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ulusal Konferansı	125
	Genç İşçilerin İşçi Sağlığı Sorunları Seminerleri	195
	Türk-İŞ Faaliyet ve Girişimleri İle Nüfus Politikası Seminerleri	425
	Kadın İşçilere Yönelik Seminerler	490
Çalışan Kadınlar Konferansı	250	
Eğitim Araçlarının Kullanımı Eğitimi	30	
1986	Eğitim Müdür ve Uzmanları Toplantısı	21
	Eğiticilerin Eğitimi Programı	
	İşçi Aileleri Eğitim Semineri	29
	(Kadın sağlığı ve hastahkları, aile planlaması, çocuk sağlığı ve beslenmesi)	
	Genç İşçiler Sempozyumu	
	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 3. Ulusal Konferansı	130
	Genel Eğitim Sekreterleri Toplantısı	18
	Eğitim Araçlarını Kullanma Eğitimi (Uygulamalı Video Çekimi Kursu)	14
	Kadın İşçiler ve Tüketicinin Korunması Paneli	
	Sendikacılık ve Liderlik Semineri	
	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Güvenliği Semineri	
	Kadın İşçiler Semineri	
Sendikacılık Hareketleri ve TÜRK-İŞ Faaliyetleri Semineri	1285	
1987	Çalışma, Sağlık, Güvenlik Sempozyumu	
	Sözleşmeli Personel Uygulaması Sempozyumu	
	Sağlık Hizmetleri Temel Kanun Tasarısı ve Getireceği Sorunlar Semp.	
	Çalışan Kadınların Sorunları Sempozyumu	
	İşgünü Kayıpları Sempozyumu	
1988	Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları Sempozyumu	
	Çalışanların Sağlık Sorunları Sempozyumu	
	Temel Sendikacılık Eğitimi Semineri	350
	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Semineri	376
	Üye Kuruluşlar İçin Düzenlenen Seminerler	
	TES—İŞ	53
	MADEN—İŞ	77
	PETROL—İŞ	53
	TEKGIDA—İŞ	43
	TEKSİF	46
DEMİRYOL—İŞ	46	
BELEDİYE—İŞ	50	
1989	Kadın İşçiler Seminerleri	360
	Çalışan Kadınlar Birinci Ulusal Kurultayı	
	Demokratik Toplumda Sendikaların Rolü Semineri	
	Bölge II Temsilcileri "Güncel Konuları Değerlendirme" Semineri	713
	TÜRK—İŞ'in Sosyal ve Ekonomik Demokrasi Anlayışı Semineri	
	Demokrasi ve Hür Sendikacılık Konferansları	
İşçi Sağlığı Aile Planlaması Projesi	25.754	

TÜRK-İŞ'in eğitim kapsamına aldığı hedef gruplar, üyeler, işçi temsilcileri, sendikada çalışan uzmanlar, eğitimciler ve yöneticilerdir (TÜRK-İŞ, 1989, s. 45).

Sendikalarda her düzeyde elemanın yetiştirilmesi konusunda Türk-İş bünyesinde bazı kararlar alınmıştır. Sendikalar yasasında, işçi sendikaları ve konfederasyonlarının, gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerinin mesleki eğitimi ile ilgili bilgi ve deneyimlerinin artırmaları için kullanmaları zorunluluğu getirilmiştir. Ancak uygulamada bazı zorluklarla karşılaşmakta ve bütçeden eğitime ayrılan kaynakların yetersiz kaldığı belirtilmektedir.

Eğitim konusunda karşılaşılan bazı güçlükler aşağıdaki gibi belirtilmiştir (TÜRK-İŞ, 1979, s. 41).

Toplumda yaşayan bütün insanlar gibi işçilerin de aile yaşamından, ekonomik ve siyasal yaşama kadar bütün alanlarda sorunlarını çözecek ve kendilerini yönlendirecek bilgi ve ölçülere gereksinimi vardır. Bu bilgi ve ölçülerin ancak % 5'e yakın bir bölümü karşılanabilmektedir. Üstelik üyelerin % 83'üne yakını eğitim hizmetlerinden hiç yararlanamamaktadır. Seminerlere katılacak işçiler, ön sınavlara tabi tutulmaksızın ve bütün işçilerin dönüşümlü olarak bir haftalık eğitime katılmalarının düşünüldüğü takdirde bile, bu günkü eğitim için ayrılan iş günleriyle, bir işçiye 16 yılda bir sıra gelecektir. Bu demektir ki, eğitim için büyük çaba ve özveride bulunan Şeker-İş'te bile hiç eğitim görmeden emekliye ayrılan işçilerin oranı çok yüksek olacaktır.

Sendikaların eğitim için bütçelerinden ayrılan kaynakların yetersizliğinin yanında, eğitim için ayrılabilen iş günlerinin az oluşu, sendikaların eğitim çalışmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca kadın işçilerin eğitim etkinliklerine katılımı başlı başına bir sorun olarak kendini göstermektedir.

Düzenlenen eğitim çalışmalarına bakıldığında, daha çok sendika temsilcileri ve sendika adına etkinlik gösteren elemanlarla sınırlı kaldığı görülmektedir. İşçi tabanına daha çok iş güvenliği ve meslek hastalıkları gibi konularda eğitim verilmektedir. Oysa işçi eğitimi çok boyutlu ve her boyutu birbiriyle sıkı sıkıya ilişkili olan bir alandır.

### 3.2. TİSK'in Eğitim Çalışmaları

Bazı ülkelerde işverenlerin işçi eğitimine bütçe ayırmaları ve eğitim için örgütlenmeleri yasa ile zorunlu kılınmıştır. Birçok ülkede de işverenler, kendi rızaları ile işçilere izin vermek, çalışma saatleri içinde ders yapılabilmesi için derslikler sağlamak, işçilerin ücretlerini kesmeden işçi eğitimi düzeni içinde organize edilen birkaç haftalık mesleki eğitim kurslarına katılmalarına izin vermek, eğitim amaçlı gezilerin masraflarını yüklenmek gibi çeşitli eğitsel katkılar sağlamaktadırlar (ILO, 1983, s. 53).

Ülkemizde işveren sendikalarının üst kuruluşu olan TİSK'in 17. Olağan Genel Kurul Raporunda eğitime bakış açısı şöyle dile getirilmiştir (TİSK, 1989, s. 31).

Ülkemiz işgücü piyasasında niteliksiz işgücü fazlalığı ve nitelikli işgücü açığının birarada bulunması, ülkemizin gereksinimleri ve Avrupa Topluluğu ile bütünleşmenin gerektirdiği zorunluluklar çerçevesinde vasıfsız işgücünün mesleki ve teknik eğitimi yoluyla nitelikli duruma getirilmesini ve mevcutların da gelişen teknolojiye paralel olarak yeniden eğitilmelerinin sağlanmasını gerektirmektedir.

Söz konusu raporda, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasasının, işletmelere mesleki ve teknik eğitim konusunda önemli yükümlülükler getirdiği belirtilerek bu yasanın uygulamada başarı sağlamanın aşağıdaki hususlara bağlı olduğu savunulmaktadır (TİSK, 1989, s. 31-33)

#### a) Gereksinimlerin saptanması :

Sanayi sektöründe kalifiye eleman gereksinmesi nitelik ve nicelik yönünden gerçekçi olarak saptanmalı ve gelişen teknoloji karşısında sürekli değişkenlik gösteren işgücü piyasasına ilişkin doğru tahminlerde bulunulmalıdır.

#### b) Niteliğin artırılması :

Dış pazarlarda rekabet olanağı sağlayan, nitelikli ve ucuz üretim, bu niteliğin önemini kavrayabilecek nitelikli işgücü ile olanaklıdır. 1988 yılı verilerine göre TİSK'e bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin % 69.1'i okuma-yazma bilmeyen, okuma yazma bildiği halde bir belgesi bulunmayan veya ilk okul mezunu işçilerden oluşmaktadır. Genel eğitim düzeyindeki bu düşüklük, işçinin verimini, dolayısıyla üretim hacim ve kalitesini etkileyen ve işletmelerin rekabet gücünü azaltan bir etkidir.

c) *Nitelikli eğitimcilerin yetiştirilmesi :*

Vasıflı işgücünü eğitecek nitelikli elemanların (atelye ve meslek dersleri öğretmenleri) yetiştirilmesi Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim alanında karşılaşılan önemli sorunlardan birisidir. 3308 sayılı yasa kapsamına giren işyerlerinde endüstri deneyimi olan eğitici sıkıntısı çekilmektedir.

d) *Eğitimin taraflarca benimsenmesi :*

Üzerinde durulması gereken önemli bir nokta da eğitimin işçi ve işverenler tarafından ne ölçüde benimsendiğidir. TISK tarafından yapılan araştırmalara göre, verimlilik esasına dayanmayan ücret sisteminin sonucu olarak, ücret düzeyi ile eğitim arasında doğru orantılı bir ilişkinin bulunmadığı ve bundan dolayı, işçilerin eğitime karşı isteksiz davrandığı sonucu ortaya çıkmıştır.

e) *Meslek sınıflandırılması ve tanımlanmasının yapılması :*

Ülkemizde işgücünün iş, görev tanımlarının yapılmamış olması ve unvan ve sorumlulukların tam olarak belirlenmemiş olması istihdamda güçlükler yaratmakta ve teknik eğitimin etkinliğini azaltmaktadır.

f) *Eğitim için yeterli finansman sağlanması :*

Mesleki ve teknik eğitimin gelişmesinde yeterli finansman kaynağının bulunması ve bunların en uygun biçimde hizmete yönlendirilmesi çok önemlidir. 3308 sayılı yasaya göre yapılan eğitim için işveren kesiminin, işyerinde eğitim olanağı sağlamasının yanısıra büyük maddi katkıları olmaktadır (ilgili fon için işverenler ve işletmeler gelir ve kurumlar vergisi ile birlikte bu vergilerin % 1’i oranında, işveren konfederasyon ve sendikaları da yıllık gelirlerinin % 5’i oranında para ödemektedirler). Diğer bir deyişle, bu yasa uygulama yükünü işveren kesiminin taşıdığı söylenebilecektir. İşçilerin eğitimi gibi bir amaca hizmet eden bir yasa, yalnızca işverenler açısından yükümlülük getirmekte, aynı zamanda işçi kuruluşlarını da kapsamaktadır. İşçi sendikalarının da yasal görevlerini yerine getirmelerini sağlayacak önlemler alınmalıdır.

Görüldüğü gibi, işveren sendikalarına bağlı olan işyerleri işçilerin eğitimi konusunda kendilerini 3308 sayılı yasa ile sınırlandırmakta, hatta bu yasa gereğince yapılması gereken eğitim çalışmaları da yeterince uygulanamamaktadır.

Bunun dışında TİSK, kendisine bağlı sendikalarda etkinlik gösterecek sendikacıların eğitimi için bazı eğitimler düzenlemektedir. Ancak bunlar daha çok sendikal eğitim kapsamında yürütülen çalışmalardır.

İşçilerin eğitimi için gerekli olan okuma-yazma öğretme, temel eğitim, mesleki-teknik kurslar, genel kültür eğitimi gibi uygulamalar TİSK'in eğitim çalışmaları içinde görülmemektedir.

#### 4. TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN EĞİTİM ÇALIŞMALARININ GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER

İşçi eğitiminin temel amacı, işçilerde kendine güven duyguları yaratmak, mesleki yeterliklerini ve kişiliklerini geliştirmek olmalıdır. Özgür ve demokratik sendikacılık hareketini ancak iyi eğitilmiş, bilinçli ve kendisine güven duyan işçilerin kendileri kurabilir (ILO, 1983, s. 10). O halde sendikaların eğitim etkinliklerinin amaç ve hedefi,

- a) İşçilere okuma-yazma da dahil olmak üzere temel eğitim sağlamak,
- b) İşçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmek,
- c) İşçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendirmek,
- d) İşçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlamak,
- e) Özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırmak, olmalıdır.

Bu eğitim konularını tek tek ele almak ve tartışmak yararlı olacaktır.

##### 4.1. İşçilere Okuma-Yazma Öğretmek ve Temel Eğitim Sağlamak:

Bir işçinin daha üst düzeylerdeki eğitim olanaklarından yararlanabilmesi için öncelikle okuma-yazma becerisini kazanmış olması gerekir. İki milyon işçiyi bünyesinde toplamış olan TÜRK-İŞ, işçilerinin ne kadarının okuma-yazma bilmediğini tam olarak saptamamıştır. Eğitim hizmetlerinin sunulabilmesi için eğitilecek kitlenin niteliklerinin ve gereksinimlerinin bilinmesi zorunludur.

Konuya işveren sendikaları açısından bakıldığında, TİSK'e bağlı işletmelerde çalışan 268.846 işçinin % 0.6'sı okuma-yazma bilmemek-

tedir, % 3.3'ü okuma-yazma bildiği halde herhangi bir belgeye sahip değildir, % 65.2'si ilkokul mezunudur. Bu durum gerek işçi, gerekse işveren sendikalarının dikkatlerini, işçilere işlevsel bir okuma-yazma becerisi kazandırmaya çevirmelerini gerektirmektedir.

Okuma-yazma öğretme konusu işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması açısından da büyük önem taşımaktadır. Tehlikeli madde ve durumlarla ilgili uyarı yazılarını okuyamayan bir işçi, hem kendi hem de başkalarının sağlık ve güvenliği açısından büyük bir tehdit oluşturmaktadır.

Diğer yandan kişinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan ve temel bir nitelik taşıyan temel eğitim işçiler için sağlanmak zorundadır. İşçilerin duygu ve düşüncelerini açıkça ortaya koyabilmesi, temel hesaplama işlemlerini yapabilmesi, günlük yaşamla ilgili bazı konuları izleyip tartışabilmesi, onlara iyi bir temel eğitim sağlanması ile olanaklıdır.

İşçilere okuma-yazma ve temel eğitim verilebilmesi için, aşağıdaki öneriler yararlı olacaktır.

— Öncelikle okuma-yazma bilmeyen işçilerin sayısı, güvenilir biçimde ortaya çıkarılmalıdır.

— İşçilere okuma-yazma kursları açılması için Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerden gerekli yardım sağlanmalıdır.

— İşverenler Okuma-yazma kurslarına devam edecek işçilere izin vermeyi bir ödev olarak benimsemelidir.

— İşçilerin temel eğitimlerinin sağlanması için Milli Eğitim Bakanlığı, Uluslararası örgütler ve gönüllü kuruluşların yardım ve işbirliği sağlanmalıdır.

— İşçilerin düzeylerine uygun ve onların temel konularda bilgilenmelerini sağlayacak yayın etkinliklerine yer verilmelidir.

#### 4.2. İşçilerin Mesleki ve Teknik Niteliklerini Geliştirmek:

Özellikle işçi sendikaları, işçinin işi ile ilgili mesleki ve teknik yeterliklerinin artmasını, onların işverenle pazarlık gücünü arttıracğını unutmamalıdır. Bu görüş açısı işçilere de yansıtılarak onların işlerinde daha yeterli hale gelmek için çaba göstermeleri özendirilmelidir.

Diğer yandan işveren sendikaları, nitelikli işçinin nitelikli üretim anlamına geldiği gerçeğini gözardı etmemelidirler. Bu durum ise, işveren sendikalarının, işçilerin mesleki ve teknik eğitimleri konusunda daha önemli bir sorumluluğu üstlenmelerini gerektirmektedir.



Sendikalar tarafından iş öncesi eğitim merkezleri kurularak, işçilerin hem mesleki açıdan bilgilerini gözden geçirmeleri hem de temel sendikacılık bilgilerini kazanmaları sağlanmalıdır.

— Sendikalar, yeni teknolojiye uyum konusunda daha etkili bir gözlem yaparak, işçilerin bu teknolojiye uyum sağlamalarına yardımcı olmalıdır.

— Çeşitli mesleklerin ve işlerin tanım ve analizi yapılarak, işçilerin mesleki eğitimleri bu analiz standartlarına göre gerçekleştirilmelidir. Bu analizler yapılırken, üniversite ve ilgili kuruluşlardan yararlanılabilir.

— Mesleki ve teknik eğitim için ayrılan iş günleri artırılarak, işverenlere, işçilere ücretli eğitim izni hakkını vermeleri konusunda yaptırım uygulayabilecek yasal düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.

— Mesleki kurslara katılan işçilerin mutlaka ekonomik özendiricilerle güdülenmesi gerekir.

— İşçilere, yetenekleri ölçüsünde üst öğrenime devam etme olanakları sağlanmalıdır.

### 6.3. İşçileri Toplumsal ve Ekonomik Konularda Bilinçlendirmek:

İşçi kitlesi, aynı zamanda toplumun ayrılmaz bir parçasıdır. Diğer bireylere sağlanması gereken her türlü eğitim fırsatlarından, doğal olarak işçiler de yararlanmalıdır. Bir yurttaş olarak yerine getirmesi gereken ödev ve sorumluluklar, kendisine ilişkin haklar, asgari olarak kazandırılması gereken ekonomik bilgiler bu tür eğitimin kapsamı içine girmektedir. Bu kapsam içerisinde TÜRK-İŞ, yalnızca sendika temsilcilerine değil, konfederasyonun tabanını oluşturan işçi kitlesine ekonomik ve toplumsal konularla ilgili eğitimler düzenlemelidir.

İşçilerin ev ve toplum yaşamında ilişkilerini geliştirmelerine yönelik çeşitli bilgiler, kadın işçilere yönelik ev yönetimi, çocuk bakımı, aile planlaması, küçük el sanatları, ücret politikası, tüketicinin korunması, pratik bilgiler, işçilere yönelik ekonomik ve toplumsal eğitim konularından yalnız bir bölümüdür.

### 6.4. İşçilerin Kültür Düzeyini Yükseltmek ve Bilimsel Yaklaşım Kazandırmak:

Ülkelerin yalnızca ekonomik yönden kalkınması yeterli değildir. Tam anlamıyla kalkınabilmek için kültürel kalkınmanın da sağlanması

gerekir. İşçi kitlesinin, kültürel gelişmelerinin sağlanması sendikaların en önemli görevlerinden biri olmalıdır. Böylece işçiler, gerek yaşadıkları toplumu, gerek üye oldukları sendikayı ve gerekse içinde çalıştığı ortamı daha iyi bir şekilde anlayabilecek, daha uygun tepkilerde bulunabilecektir. Böylece işçiler, dünyayı daha bilimsel bir yaklaşımla değerlendirme gücünü kazanacaklardır. Bu ise, toplumsal ve bireysel açılardan sınırsız yararlar sağlayan bir durumdur. Bunun sağlanabilmesi için,

— İşçilerin okuma alışkanlığını kazanmaları ve geliştirmeleri için teşvik edici uygulamalar gereklidir.

— Sendikalar, üyelerinin yararına sunmak üzere zengin kitaplıklar kurarak, ödünç kitap verme uygulamasını yaygınlaştırmalıdır.

— Eğitim açısından önemli işlevleri yerine getiren, sanat etkinlikleri, toplu olarak işçilere ulaştırılmalıdır. Sinema, tiyatro, konser, v.b. etkinliklere işçilerin katılımı sağlanarak kültürel birikim yaratılmalıdır.

Kültürel konularda söyleşiler, konferanslar, toplantılar düzenlenerek işçilerin katılımı sağlanmalıdır.

— İşçilerin, işlerini geliştirme veya yeni yöntemleri denemeleri özendirilerek, bu tür çabalar özendirilmelidir.

### 6.5. Özgür ve Demokratik Sendikacılık Anlayışını Kazandırmak:

Özgür ve bilinçli sendikacılık, ancak üyelerin bundan önce tartışılan eğitsel yeterlikleri kazanmış olmalarına bağlıdır. Sendikacılık, demokratik düşüncenin esas alındığı ve tüm etkinliklerin bu görüş açısından sürdürülmesini gerektiren bir etkinliktir. Özgür ve demokratik bir sendikalaşma, ancak üyelerin özgür ve demokratik bir düşünce yapısı kazanması ile olanaklıdır.

— Her işçi, temel sendikacılık bilgilerini kazanabileceği bir eğitimden geçirilmelidir.

— Sendikal eğitim, yalnızca sendika temsilcilerine özgü kalmamalı, işçi tabanı için de uygulanmalıdır.

— Deneyimler, işçi kitlesinin bilinç düzeyinin düşük olması sonucunda, sendika yöneticilerinin olağanüstü bir güç kazandığının göstermiştir. Bu durum sendikaları, işçi kitlesini temsil etmekten uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle, işçi kitleleri sendikacılık konusunda olabildiğince bilinçlendirilmelidir.

## KAYNAKLAR

- Aşkun, İnal Cem. *İşgören*. Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1978.
- Eren, Erol. *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, 1979.
- Esener, Turhan. *İş Hukuku*. Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi, Yayın No: 432, 1978.
- Geray, Cevat. *Halk Eğitimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi, Yayın No: 73, 1978.
- Gülmez, Mesut. *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 204, 1983.
- ILO, *İşçi Eğitimi ve Teknikleri*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü, 1983.
- . *Meslek Eğitim: Seçilmiş Açıklamalı Terimler*. Ankara: Uluslararası Çalışma Bürosu, 1987.
- . *Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları*. Ankara: TÜRK—İŞ, 1989.
- İşık, Rüçhan. *Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*. Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 330, 1973.
- Lowe, John. *Dünyada Yetişkin Eğitimine Toplu Bakış*. Ankara: UNESCO, Çeviren: Turhan Oğuzkan, 1985.
- Ogan, Metin. "Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri", TÜRK—İŞ Seminer Notları. *Sendika Mevzuatı*. Boray Yayınları, İş Hukuku Dizisi, Yorum Matbaası, 1984.
- Taşcıoğlu, Muharrem. *Sendika Hürriyeti ve İşçi-İşveren İlişkileri: 1*. Ankara: 1977.
- TİSK, 17. *Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*. Ankara: 2—3 Aralık, 1989.
- . *Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti*. Ankara: 1988.
- Türkiye 1988. Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Ankara: 1988.
- TÜRK—İŞ. "Eğitim ve Teşkilatlanma Koordinasyon Toplantısı (Tebliğler-Komisyon Raporları)". Bursa: 25—27 Aralık, 1979.
- . 15. *Genel Kurul Çalışma Raporu*. Ankara: 11—17 Aralık, 1989.