

İŞÇİ EĞİTİMİNDEKİ SON GELİŞMELER

Engin ÜNSAL

Genel-İş Araştırma ve Eğitim Müdürü.

İşçi eğitimi bugün batıdaki evrimini tamamlamış ve sanayii ve işçi münasebetleri alanındaki değer ve önemi herkes tarafından kabul edilmiş bir konudur.

Sendikal hareketlerin daha henüz ilk basamaklarında olan Türk Sendikacılığı yönünden de konunun önemi aşikârdır. Bu bakımdan işçi eğitiminin bir anatomisini çizmek bu konudaki son gelişmelere temas etmek ve bu arada Türkiyede işçi eğitimi alanında neler yapılması gerektiğini işaret etmek sendikalarımızın kaderini ellerinde tutan dostlarımıza bir ışık verir ümid ve düşüncesindeyiz.

Bu bakımdan bugünkü konuşmamızda önce işçi eğitiminin bir tanımını yapıp, metod yönünden konuyu inceliyeceğiz. Daha sonra bu konudaki bazı yeni gelişmelere ve özellikle Cornell Üniversitesi Sanayii ve İşçi Münasebetleri Okulu Profesörlerinden Sayın George Brooks'un geliştirdiği «Sendika Temsilcilerinin Eğitimi» konusu üzerinde birkaç söz söyleyeceğiz. Ve bu konuda Türkiyede neler yapılabileceği hususunda bazı noktalara değineceğiz.

Önce eğitim'in ne olduğu konusunda durmamız gerekiyor. Bir zamanlar eğitim dar anlamda tahsil ve genel kültür elde edilmesi olarak düşünülüyordu. Bugün Türkiye'de de işçi eğitiminden bunun anlaşıldığını ve gerek işçilere ve gerekse sendika idarecilerine genel kültür vermenin eğitim olarak kabul edildiğini ve kültür ile eğitimin aynı şeyler olduğu görüşünün sendikacılarımız arasında yaygın olduğunu sanıyorum.

Oysa ki, modern sanayide eğitim kelimesi çok daha geniş bir anlam kazanmıştır. Eğitim artık sadece kültür doneleri veren, sa-

dece motor refleksleri geliştiren bir konu olmaktan çıkmıştır. Bugün eğitim basit motor refleksleri geliştirmekten başlayıp kompleks, teknik bilgiler elde edilmesini, teferruatlı idari bilgilerin kavranmasını ve beşerî münasebetler alanında yeni davranışlar elde edilmesini kapsamına almaktadır (1). Bugün işçilerin işyeri içindeki günlük münasebetlerinde, her türlü davranışlarında bir değişiklik, bir yenilik getirmeyi amaç edinen her türlü faaliyet eğitim çabasının bir bölümü olarak kabul edilmektedir.

Gerçekte, çoğu zaman işçinin işyerindeki davranışlarında zamanla meydana gelen değişiklikler hiçbir eğitim faaliyetinin sonucu değildir. İşçinin davranışları, kendi tabii haline bırakılırsa, tecrübe ile bir değişikliğe uğrar. İşçi kendi davranışlarında âmirlerinin tutumuna içinde bulunduğu dar arkadaş grubunun davranışlarına, eğer kendi nezareti altında çalışanlar varsa onların kendi hakkındaki düşüncelerine ve işyerinin sosyal psikolojisine göre birtakım değişiklikler geçirecektir. Fakat bunlar gelişigüzel değişikliklerdir. Bir amaca yönelmemişlerdir. Olayların tabii seyri sonunda ortaya çıkmışlardır. Oysa ki sanayide yapılan ve yapılacak olan her türlü eğitim faaliyetinin belirli bir amacı vardır. Sanayide yapılacak eğitimin amacı işçiye, davranışları ile içinde bulunduğu müesseseyi, hedefine varılacak tecrübeler sağlamaktır. (Buradaki müesseseden kasıt Maurice Hourio'nun tarifi ile bir iş ve teşebbüs fikrinin geliştigi ortamdır.)

Öyle ise sanayide işçi eğitimini işçiye formal usuller dairesinde verilen öyle bir bilgiler silsilesidir ki, bunun sonucu işçiler, davranışlarında meydana gelecek değişiklikler ile içinde buldukları müessesenin amacına varmasını kolaylaştırırlar şeklinde tarif edebiliriz.

Eğitim programlarının başarıya ulaşması için eğitilecek kişilerin yapısı üzerinde önemle durmak gerekir. Her ne kadar eğitim müessesesi amacına varmayı kolaylaştırıcı bir unsur ise de, böyle bir program işçinin veya işçilerin yakın ve uzak yani bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçlarına hitap etmiyor, bu ihtiyaçları gidermiyorsa başarıya ulaşması asla söz konusu olamaz.

Meselâ bir işyerinde bir işveren tarafından düzenlenen eğitim programını ele alalım; İşçiler eğitim sonucu işlerini daha düzgün,

(1) McGehee, William, **Training in Business and Industry**, John Wiley and Sons Inc. New York, 1961 s. 2

daha iyi yaparak âmirlerinin takdirine mazhar olacağını anlarsa, kendisine bu eğitim sonucu birtakım menfaatler doğacağını tahmin ederse bu program başarı kazanır.

Meselâ bir sendikanın yapacağı eğitimi ele alalım; İşçiler ya da sendika temsilcileri eğitim sonucu işyerinde sendika için daha faydalı olabileceklerini anlarsa, işverenin karşısında bu eğitim sonucu daha az ezileceklerini anlarsa ve ancak o zaman bu program başarı kazanır.

Ve gene işveren açısından bakıldığı takdirde iyi düzenlenmiş bir eğitim programı meselâ zaman ve hareket çalışmaları eğitimi işçinin günlük verimini önemli surette artırır, yorgunluğu azaltabilir, iş kazalarını önler. İşçinin elde ettiği yeni bilgiler ve yeni kabiliyetler işçinin gerek ücretinde ve gerekse mes'uiyetlerinde bir çoğalma sağlar. Bütün bunlar işçinin yakın ve uzak ihtiyaçlarına hitap ettiğinden ve işçi bunlar sonucu kendine gelecek menfaatleri kavrayabildiğinden bu tip eğitim programlarının başarıya ulaşması mukadderdir.

Bu yüzden yürütülecek eğitim programlarında yukardaki hususlar gözönünde tutulmalı işçi de bu eğitimler sonucu kendisine maddî ve mânevi bazı menfaatler doğacağı intibai uyandırılmalı ve programlar ona göre düzenlenmelidir.

ÇEŞİTLİ EĞİTİM METODLARI

Müesseseleri amaçlarına vardırarak için işçilerin davranışlarında bir değişiklik yaratacak çeşitli eğitim metodları nelerdir? Şimdi bu konu üzerinde durmamız gerekiyor.

Her eğitim programında yapılacak ilk şey uygulanacak metodu seçmektir. Uygulanacak metodu seçerken verilecek bilginin mahiyeti, değiştirilmek istenen davranış ve hareket, eğitileceklerin sayısı, eğitileceklerin seviyesi, eğitileceklerin öğrenme kabiliyeti ve eğitmenin bu yoldaki kudreti konularında ayrı ayrı durmak ve uygulanacak metodu ondan sonra seçmek gerekir (2).

İşçi eğitiminde uygulanabilecek metodları esas olarak şöyle sıralayabiliriz;

(2) a. g. e., s: 195

1. Takrir (Lecture) metodu.
2. Konferanslar.
3. Vak'a metodu. (Case Study)
4. Rol oynama metodu.

Bu metodlar ayrıca duyma ve görme esasına dayanan teknik araçlarla da — film, teyp gibi — desteklenebilir. Biz burada duyma ve görme esasına dayanan teknikden ziyade yukarıda adını ettiğimiz metodların neler olduğunu ve işçi eğitiminde ne gibi müsbet ve menfi yönleri olduğunu açıklamaya çalışacağız.

1. Takrir (Lecture) Me'odu :

Bu metod, öğretimde kullanılan geleneksel bir metoddur. Eğitileceklere bir sınıf atmosferi içinde, bir hocanın devamlı konuşması suretiyle bilgi verilmeğe çalışılır. Eğiten ve eğitilenler arasında âdetta camdan bir duvar vardır. Ders veren şahsın monoloğu arada bir eğitilenler tarafından sorular ile kesilir ve sonra aynı monoton havaya dönlür.

Takrir metodunun bu vasfı, bu metodun sanayide yapılacak eğitimlerde bir başarı sağlamasını önlemiştir. Herşeyden önce bu metod işçi hareket ve davranışlarında bir değişiklik yapmamaktadır.

Eğitilenler arasındaki seviye farkı dikkate alınmamakta ve eğitilenlerin insiyatifi tamamen körletilmektedir. Bu metod sadece birtakım teorik, mücerret bilgilerin öğrenilmesinde faydalı olabiliyorsa da mahiyeti icabı devamlı dikkat ve kuvvetli bir kulak hafızası icabettirdiğinden ve işçilerin psikolojik ve sosyolojik yapısı gözden geçirildiğinde 45-50 dakika dikkatlerini bir noktaya teksif edebilmeleri hayli güç olduğundan bu metoddan işçi eğitiminde fayda sağlamak hemen hemen imkânsızdır. Bu metodun oldukça ucuz olması bir anda bir çok işçiyi bir araya getirmesi lehte sayılacak faktörler bile olsa bu hususlar bu metodu işçi eğitiminde fayda sağlayabilecek bir hale getirememektedir.

2. Konferanslar :

Konferans, dikkatle düzenlenmiş ve belli bir amacı olan bir toplantıdır. Teorik bilgilerin öğretilmesinde ve hatta motor reflekslerin geliştirilmesinde, davranışlarda bir değişiklik yaratılmasındaki faydası kısıtlıdır. Konferansların tek faydası "Karar verme konferansları" adını verebileceğimiz toplantılarda görülmektedir. Bu tip

konferanslarda bazı problemler ortaya atılmakta, problemlerin tanımlanması yapılmakta, eğitilenlerin dikkatleri meselenin çeşitli yönlerine çekilmekte ve grup halinde bir sonuca, bir hal çaresine varılmağa çalışılmaktadır. Bu konferanslarda amaç demokratik usullerle eğitilenlerin düşüncelerinde bir değişiklik sağlamağa çalışmak ve dolayısıyla hareketlerini ve davranışlarını bu yoldan etkilemektir. Liderlik eğitimi bu tip konferanslar için iyi bir örnek olabilir.

Yeni fikirlerin enjekte edilmesinde bu metoddan geniş çapta faydalanılabilir. Yeni fikirlerin böyle bir toplulukta serbestçe münakaşa edilmesi, lehte ve aleyhte ki fikirlerin eğitilenlerce ortaya konulması yeni görüşlerin daha iyi kavranmasına yaramaktadır.

Konferansı yönetecek insanların tecrübeli olması, kendi hissiyatını empoze etmemeyi bilmesi ve tarafsız kalmayı becermesi önemlidir.

3. Vak'a Metodu : (Case Study)

Bu metod beğeri münasebetler alanında çok kullanılan bir metoddur. Bir münakaşa gurubu olarak bir araya getirilen işçilere hakiki hayattan alınmış bir olay veya bir problem verilmektedir. Bu metodda eğitilenler karşılıklı sorular ve münakaşalardan sonra bazı prensiplere varmağa zorlanmaktadırlar. Prensipten başlayıp bunun tatbikatına gidileceği yerde mesele ve olayların altında yatan prensiplere gidilmekte ve eğitilenlere düşünmede disiplin fikri aşılanmaya çalışılmaktadır.

4. Rol Oynama Metodu :

Maier, rol oynamayı şöyle tarif etmektedir. «Şahıslar arasındaki ihtilâflarla ilgili ve hakiki hayatta rastlanabilecek nitelikte bir durum yaratarak eğitilenlere bu olayla ilgili şahısların rollerini oynama tekniğidir.» (3)

Bu metoddan faydalanarak eğitilenlere çeşitli olaylar karşısında çok taraflı düşünmenin ilkeleri verilmeğe çalışılmaktadır. Meselâ bu usulle bir sendika temsilcisine çeşitli olaylar karşısında nasıl bir düşünce tarzı takip edebileceği, işveren temsilcilerinin çeşitli talep ve iddiaları karşısında nasıl davranabileceği amprik yoldan kendisine gösterilmeğe ve düşünce açısı genişletilmeğe gayret edilir.

(3) Maier, N. R. F, **Principles of Human Relations**,
New York, John Wiley and Sons, 1952, s. 87

Bugün batıda bu metoddan gerek işyerlerindeki idarecilerin ve gerekse sendika idareci ve temsilcilerinin eğitiminde geniş olarak faydalanılmaktadır.

Eğitim metodlarını böylece kısaca özetledikten sonra işçi eğitiminin çeşitleri üzerinde de kısaca durmamız gerekiyor. Bunu da.

1. Devletin yaptığı işçi eğitimleri,

2. İşverenin yaptığı işçi eğitimleri,

3. Sendikaların yaptığı işçi eğitimleri,

şeklinde üçe ayırabiliriz. Biz burada ilk iki ayırimdan yâni devletin ve işverenin yaptığı işçi eğitiminden kısaca söz edip esas olarak sendikaların yaptığı işçi eğitimlerinden bahsedeceğiz.

1. Devletin Yaptığı İşçi Eğitimleri :

Devletin İşçi Eğitim faaliyetlerine katılması çeşitli şekiller almaktadır. Bu faaliyetler daha ziyade mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi şeklinde gözükmektedir. Bu tip eğitimlere örnek olarak Amerika'da Federal Hükümetin ve eyaletlerin yapmakta oldukları mesleki eğitim ve çıraklık seminerleri örnek olarak gösterilebilir. Federal hükümet ve eyaletlerin yapmakta oldukları mesleki eğitim iktisadi faaliyetin her yönünü içine almakta ve iktisadi faaliyete katılacak işçileri girecekleri işin mahiyetine göre yetiştirmektedir. Bu koldan olmak üzere Federal Hükümet ve Eyaletler memleketin dört bir tarafına dağılmış ve laboratuvar, çalışma atelyeleri ile mücehhez 1100 kadar meslek okulundan faydalanmaktadır.

Bu okullarda halihazırda işpazarlarında olan yani belirli bir işte çalışmakta olan işçiler ve aynı zamanda henüz işpazarına girmemiş ve bir iş sahibi olmamış gençler eğitilmektedir. Bu tip eğitimde yaş önemli bir unsur değildir. Yaş farkı gözetilmeksizin işçiler bu okullara kabul edilmekte ve işçilerin mevcut kabiliyetleri geliştirilmekte veya onlara gelişen bir ekonominin ihtiyacına göre yeni bir meslek öğretilmektedir. Bu tip eğitimin kanunî esası 1917, 1936, 1946 da çıkarılan 3 kanuna dayanmaktadır. (4)

Mesleki Eğitim programların amacı işçilere yeni bir sanat öğretmek, memleketteki işgücünün kalitesini yükseltmek ve kaliteli bir iş gücüyle tam istihdama gitmektir.

(4) Vocational Training of Adults in the U.S., International Labor Office, Geneva 1948. s. 27.

Çıraklık Eğitimi daha ziyade 16-24 yaşları arasındaki gençler için hazırlanmıştır. Bu tip programların amacı genç yaştaki insanları çeşitli sanatlara ve sanatın ihtiyacına göre çırak olarak hazırlamak ve ona meslekî kök eğitim vermektir. Amerika'da çırak eğitimi 1937 de çıkan Fitzgerald, kanunu ile başlamıştır. Çıraklık eğitimi Çalışma Bakanlığına bağlı bir büronun nezareti altında ve işveren ile sendikaların işbirliği etmesi ile yürütülmektedir. Memleketimizde A. İ. D. nin yardımı ve Çalışma Bakanlığının öncülüğü ile İstanbul'da bulunan 3 Tekstil Fabrikasında bu tip bir eğitim, pilot bir proje olarak başlamıştır. Henüz bu konuda kayda değer bir ilerleme yapılmamış ise de gerek sendikalarımızın ve gerekse işverenlerimizin kaliteli işçi yetiştirmek ve dolayısıyla verimi yükseltmek ümidi ile gelecekte bu konuya gereken önemi vereceklerini sanmaktayız.

2. İşverenin Yaptığı İşçi Eğitimleri :

İşverenlerin işçi eğitimine önem vermeleri son yıllarda Batıda göze çarpan ve bizde henüz gereken önemi görmeyen bir yeniliktir. Eğitilmiş bir işçi kitlesi ile iktisadi yarışmaya katılan işverenin yapacağı eğitimlerden elde edeceği menfaat çok büyüktür. Batıda işverenler Üniversiteler ile devamlı temas kurarak gerek işçilerini ve gerekse nezaretçilerini dönemli eğitimlere tabi tutmaktadırlar. İşveren işçi eğitiminden iki şey istemektedir. Birincisi verimi ve kaliteyi yükseltmek, ikincisi ise işyerinde daha iyi bir beşeri münasebetler düzeni kurmaktır. Verimi ve kaliteyi yükseltmek için yapılan eğitime zaman ve hareket eğitimi ve işbaşında eğitim programları örnek olarak gösterilebilir. Beşeri münasebetleri geliştirmek için yapılan eğitimlere ise esas psikolojik prensiplere dayanan eğitimler örnek olarak verilebilir.

3. Sendikaların Yaptığı İşçi Eğitimleri :

Konuşmamızın bu kısmında Sendikaların yaptığı eğitim programlarından söz etmek ve konu önemli olduğu için vaktimizin müsadesi dahilinde üzerinde etraflıca durmak istiyorum. Sosyal reformların gerçekleştirilmesinde mızrak başlığı yapmak zorunda olan sendikalarımıza bu konuda büyük sorumluluklar düşmektedir. Sendikalarımız ve Sendikalar işçileri demokratik bir düzenin gereklerinden olan sorumlu vatandaşlar haline getirmek zorundadır. İşçilerimiz bir bütün olarak gerek sosyal iktisadi, gerekse siyasi konularda kendi paylarına düşeni yapabilecek bir hale gelmelidir, getirilmelidirler.

Bugünün sendikaları ve bugünün sendikacılığı sadece ücretlerin arttırılmasını isteyen kuruluşlar değildir. Bugünün sendikaları sadece kaba bir kuvvete dayanarak işlerinin karşısına dikilen şuarsuz topluluklar değildir. Bugün sendikacılık anlayışı çok gelişmiş ve çok genişlemiştir. Bugün sendikacılık çok teferruatlı, çok mesuliyetli ve birçok sahalarda köklü bilgi isteyen bir meslek haline gelmiştir.

Bu açıdan bakılınca sendikaların yapacağı eğitimin önemi bir daha artmaktadır.

Batıda, özellikle Amerika'da sendikaların yapmakta oldukları eğitim dört başlık altında toplanabilir.

1. Millî Sendika veya Federasyon idarecilerinin eğitimi.
2. Şube idarecilerinin eğitimi.
3. Sendika temsilcilerinin eğitimi.
4. Sendika üyelerinin eğitimi.

Bunları şimdi sırasıyla gözden geçirelim.

1. Millî Sendika veya Federasyon İdarecilerinin Eğitimi :

Bu guruba dahil olan sendika idarecileri Millî Sendikaya veya Federasyonu yönetmekten sorumlu olan, genel politikayı tayin eden, toplu sözleşme masasına oturan, halkla münasebetleri sağlayan, yasma ve yürütme organları ile temas kuran idarecilerdir. Ve bütün bu konular özel bir bilgiye ve görgüyü gerektiren konulardır.

Sendikacılığın yapısında ve fonksiyonunda meydana gelen değişiklikler bugün sendika idarecilerinden çok daha değişik şeyler istemektedir. Yirminci yüzyılın sendika idarecileri sınavi mühendislerin çalışmalarını kanunları ve hukuki kararları, iktisatçıların, siyasetçilerin, sosyologların bulgu ve tavsiyelerini tefsir edebilmeli ve icabında kullanabilmelidir. Toplu Sözleşme masasına oturan bir sendika idarecisi iş hukuku, ücretlerin tayini, iş iktisadı, ücret artımlarının millî ekonomîye tesiri, zaman ve hareket çalışmaları, iş değerlendirilmesi, sosyal sigortalar konularında birşeyler bilmeli ve icabında işvereni terletmelidir. Ayrıca sendikalar gün geçtikçe büyümektedirler. İdari meselelerde liderlik eğitimi, sendika siyasetini tayinde bilinmesi gereken teknikler, sendika içi muhaberet, personel idaresi, hep birer problem olarak ortaya çıkmaktadır.

Sonra bu seviyedeki sendika idarecisi bir parça bilgisi olan bir insan olmalıdır. Sendikaların çalışma sahasını tayin eden, icabında çalışmalarını kısıtlayan kanunları ve bu kanunların uygulanmasında rol oynayacak Çalışma Müdürlüğü İş Mahkemeleri gibi organların kuruluşunu bilmeli, yasama organının işleyiş tarzı hakkında bir fikir sahibi olmalı, ve icabında bu organ üzerinde sendikaların nasıl bir baskı unsuru olabileceğini bilmelidir.

Bütün bunlar bu tip eğitim programlarının önemini açıkça ortaya koymaktadır. Bu seviyedeki sendika idarecileri önemli eğitimlere tabi tutularak kendi mevkilerinden beklenen sorumluluğu yürütülebilecek bir hale getirebilmelidirler.

2. Şube idarecilerinin eğitimi :

Şube idarecilerinin eğitimi birçok yönden daha üst kademedeki idarecilerin eğitimine benzemekte isede içinde buldukları özel durum icabı bazı değişiklikler arz etmektedir. İçinde buldukları özel durum ise şube idarecilerinin baş ile gövde arasında bir bağ vazifesi görmeleridir. Toplu Sözleşmenin merkezileşme derecesine göre toplu sözleşme konusunda daha az bir sorumluluk düşer. Şube idarecisinin asıl sorumluluğu toplu sözleşme masasına üst kademeler tarafından getirilen taleplerin sendika üyelerinin arzularına uygunluğunu sağlamak, sözleşmenin seyrinden üyelere haberdar etmek ve imzalanmış bir sözleşmenin işyerinde uygulanmasına nezaret etmektir. Şube idarecisi işçiyi, işçi psikolojisine iyi bilen bir insan olmak zorundadır. İşçi ile çoğunlukla yüz yüze gelen, işçinin çeşitli mevzulardaki sorularına muhatap olan odur. Bu yüzden şube idarecisinin muhabere usullerinde konuşma ve yazı metodlarında, sınai psikoloji ve müesseselerin yapısı ve problemleri konusunda eğitim görmesi sendikanın sıhhati bakımından şart haline gelmiştir.

3. Sendika Temsilcilerinin Eğitimi :

Sanayi ve İşçi münasebetleri sisteminde gün geçtikçe önem kazanan birisi varsa oda Sendika Temsilcisidir. Bu, henüz bizim gibi kuruluş hamlelerinin başında olan memleketler için daha da önemli olan bir konudur. Sendikayı işyerinde temsil eden, işçiyi işverene karşı koruyan, işçiyi kendi çalışması sonucu sendikaya bağlatan veya beceriksizliği sonucu sendikadan kaçıran, toplu sözleşmenin uygulanmasına sendika adına nezaret eden hep sendika temsilcisidir. Ve bugün sendikacılık camımız içinde maalesef gereken ihtimamı görmeyen de gene sendika temsilcisidir.

Sendika temsilcilerinin eğitimi özel bir metodla yapılması gereken bir eğitimidir. Bu konudaki en güzel eğitim örneğini Cornell Üniversitesi Profesörlerinden Sayın George Brooks ile yardımcısı Sara Gemm hazırlamış oldukları bir "temsilci eğitim programı" ile vermişlerdir. Bu program esas olarak sendika temsilcilerinin gene sendika içerisinden seçilmiş kimselerce eğitilmesini hedef edinmiştir. Buna göre önce sendika temsilcilerini eğitecek kimseler 10 ar kişilik gruplar halinde bir haftalık bir eğitime tabi tutulmakta ve eğitmen olarak yetiştirilmektedir. Daha sonra bunlar kendi gördükleri dersleri ve ders programlarını kendi şubelerine bağlı sendika temsilcilerinin eğitiminde aynen kullanmakta böylece sendika temsilcilerine toplu sözleşmenin uygulanması, insan idaresi, işveren ile işçi arasında tampon rolü oynaması gibi hususlarda yetiştirilmeğe gayret göstermektedir.

Bu eğitimde öğretim metodu olarak kullanılan metod ise konuşmamızın başında sıraladığımız metodların bir sentezidir. Bunun için herşeyden önce işyerlerine ve şubelere gidilmekte o iş kolunda temsilcilerin o tarihe kadar gerek toplu sözleşmeye ilişkin olaylar, gerekse işçi ile işveren arasındaki toplu sözleşme dışında kalan olaylar tesbit edilmekte ve sendika temsilcilerinin bu konularda çok ne gibi problem ve güçlüklerle karşılaştıkları ortaya çıkarılmaktadır. Dersler bu taramalardan elde edilen hakiki olaylara dayanılarak hazırlanmaktadır. Bazı olaylar rol oynama metoduna göre, bazı olaylar münakaşa grubu esaslarına göre, bazıları multiple-choice denen seçicilik çözüm yolu esasına göre değerlendirilmekte ve sendika temsilcisine çeşitli olaylar karşısında nasıl davranabileceği gösterilmekte ve temsilciyi ilerideki günlerde faydalanması için fikri tecrübe sahibi yapmağa gayret edilmektedir.

Bu proje bir çok yönden ilginçtir. Herşeyden önce sendikacıyı sendikacıya eğitmektedir. Bu usul eğitilenlerde dışardan gelen ve kendilerinden olmayan eğiticiye karşı sık sık duyulan ürkekliliği kaldırmakta ve adeta eğitici ile eğitilen arasındaki duvarı yıkmaktadır. Sonra sendika içinden yetiştirilmiş eğiticinin devamlılık vasfı vardır. Her zaman şubenin bulunduğu mahaldedir. Sendikacılığı çok olan şubelerde sık sık bu tip eğitimleri rahatça yapabilir. Ve mali yönden daha ucuzdur. Verim bakımından temsilciye ders esnasında aktif bir rol oynattığından, müteşebbis bir hale getirdiğinden, düşünceye zorladığından diğer metodlardan çok daha üstündür. Bu tip eğitim batıda gün geçtikçe yayılmaktadır. Ve bizde de biran önce uygulanmasında çeşitli faydalar vardır.

4. Sendika Üyelerinin Eğitimi.

Sendika üyelerinin eğitimi de gerek fert ve gerekse topluma çeşitli faydalar sağlıyan bir eğitimidir. Burada üyelerin eğitim ihtiyaçlarını uzun uzadıya sıralamağa imkân yoktur. Özet olarak üyelerin aşağıdaki konularda eğitilmesi söz konusu olabilir.

a) Grup çalışmalarına katılma.

Bundan maksat sendika üyesini sendika toplantılarına ve parlamentar usullere alıştırmaktır. Üyeler böyle bir eğitimden sonra sendika toplantılarına ve kongrelerde çok daha faydalı olmaktadır.

b) İş kanunu vesair mevzuat hakkında yapılacak eğitim:

İşçiyi kendi hukuki durumu hakkında aydınlatmak gerektir. İşçi kanun ve nizam karşısında kendi durumunun ne olduğunu bilmelidir.

Bu iki konu dışında sendika üyeleri daha iyi bir yaşama standardı için eğitilebilirler. Batıda işçiler müstehlik eğitimine tabi tutulurlar. Bu eğitimin gayesi dar gelirli aileleri korumak, ve onlara taksikle satış, sigorta mevzuatı, istihlâk kooperatifleri, ücretler, fiatlar ve kâr konuları hakkında bilgi vermektir. Batıda sendikacılık varmak istediği hedeflerin birçoğuna varmıştır. Bu yüzden bize tamamen yabancı gelen yeni eğitim programları ortaya çıkmaktadır. Meselâ kısa iş haftası gerçekleştirilmiş olduğundan işçilerin bundan böyle boş kalan vakitleri başka türlü eğitimlerle değerlendirilmeğe çalıştırılmaktadır. İşçilere müzik, resim, fotoğraf ve tiyatro dersleri verilmektedir. Bu son husus batıdaki sendikacılığın eğitim konusunda nereye vardığını gösteren çok önemli bir örnektir.

BİZDE NELER YAPILMALIDIR

Türk sendikacılığında eğitim konusunda neler yapılması gerektiğine de bir parça dokunmamız lâzımdır. Bugün gerek millî, gerek mahalli seminerlerle yapılmak istenen eğitim maalesef amacına tam olarak varmamaktadır. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Bu konuda durmak ayrı bir konferans konusu olacağından buna sadece değinmekle yetineceğiz.

Bugün sendikacılığımızın yapacağı ilk eğitim tabanı kuvvetlendirici mahiyette olmalıdır. Yâni herşeyden önce sendika temsilcile-

rinin eğitimine önem verilmeli ve böylece sendikaların tabanı ve işçi ile teması temin edecek olan elemanların yetiştirilmesine ön veril-melidir. Bu yapılmadıkça sendikayı ve sendikacılık şuurunu tabana indirmenin ve işçiye sendikayı sevdirmenin imkânı yoktur. İkinci olarak toplu sözleşmelerin müzakeresine önem vermeli ve sendika-lar müzakereci kadroları yetiştirmeye gayret sarfetmelidir.

İkinci toplu sözleşme döneminde işverenler sendikalarımızın karşısına daha hazırlıklı olarak çıkacaklardır. Bunun çalışmalarına şimdiden başlamışlardır. Sendikalarımız toplu sözleşme masasına önceden eğitim görmüş özel kadrolarla çıkarlarsa bunun işveren üzerindeki şok tesiri çok önemli olacak ve işverenleri bir hayli müşküle sokacaktır.

Üçüncü olarak sendika idarecilerinin eğitimi gelmektedir. Yukarıda bunun nedenleri üzerinde uzun uzadıya durduk. Eğitilmiş idareci kadrolarının yönetiminde olan sendikalarımızın topluma sağlı-yacakları faydalar saymakla bitmez.

Türlü eğitim noksanlarına rağmen Türk Sendikacılığının geleceğine olan inancımız sonsuzdur. Eğitim faaliyetleri elbet birgün sendikacılık camiamızda hak ettiği yeri bulacak ve sendikacılığımız mutlu yarınlara emin adımlarla yürüyecektir.