

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
HALK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

YETİŞKİN EĞİTİMİ BAĞLAMINDA İŞÇİ EĞİTİMİ  
ÜÇ İŞÇİ SENDİKASINDA ETNOGRAFİK  
ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

Doktora Tezi

Fevziye Sayılan

100133  
T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Serap Ayhan

Ankara, 2001

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
HALK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

YETİŞKİN EĞİTİMİ BAĞLAMINDA İŞÇİ EĞİTİMİ  
ÜÇ İŞÇİ SENDİKASINDA  
ETNOGRAFİK ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

Doktora Tezi

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Serap Ayhan

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Prof. Dr. Serap Ayhan

Serap Ayhan

Doc. Dr. Gülay Güneş

Gülay Güneş

Prof. Dr. Meral Uysal

Meral Uysal

Prof. Dr. L. İ. İnal

L. İ. İnal

Prof. Dr. Refik İkoş

Refik İkoş

Tez Sınavı Tarihi . 24/11/2001...

## İÇİNDEKİLER

<b>BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ</b>	<b>1-15</b>
Problem	1
Amaç	14
Sınırlılıklar	14
<b>İKİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b>	<b>16-33</b>
Yetişkinlerde Perspektif Dönüşümü	16
Sınıf Deneyimi ve İşçi Sınıfı Kültürü	24
Sınıf Bilinci ve Hegemonya	29
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM</b>	<b>34-43</b>
Metodolojik Yaklaşım	34
Etnografik Örnek Olay Yöntemi	35
Alan Çalışması ve Örnek Olay İncelemesi	37
Örneklerin Seçimi	39
Veri Toplama Teknikleri	40
Verilerin Çözümlemesi	43
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM</b>	<b>44-199</b>
<b>1) SENDİKALAR VE İŞÇİ EĞİTİMİ</b>	<b>44-93</b>
Tarihsel ve Toplumsal Arkaplan	44
Farklı sendikal Gelenekler	56
Devlet Desteğinde Kurumlaşma: TÜRK İŞ ve İşçi Eğitimi	56
Sınıf ve Kitle Sendikacılığı: DİSK ve İşçi Eğitimi	72
İslamcı Sendikacılık: HAK İŞ ve İşçi Eğitimi	83
Üç Konfederasyonda İşçi Eğitimi	89
<b>2) ÜÇ GELENEKTEN ÜÇ ÖRNEK</b>	<b>94-138</b>
T.Harb İş Örneği	94
Birleşik Metal İş Örneği	109
Öz Gıda İş Örneği	120
<b>3) ÜÇ ÖRNEKTE İŞÇİ EĞİTİMİ</b>	<b>139-200</b>
Sendikal Eğitim ve İşçilerin Gereksinimleri	144
Derslik İçi Etkileşim: Bilgi ve İktidar	162
Derslikte Öğrenme	167
Grup Çalışması Bağlamında Öğrenme	172
Toplumsal Cinsiyet ve İşçi Eğitimi	175
İşçiler ve Perspektif Dönüşümü	180
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ ve ÖNERİLER</b>	<b>200-223</b>
<b>KAYNAKÇA</b>	<b>223</b>
<b>EKLER</b>	
Ek 1 Katılımcı Gözlem Formu	234
Ek 2 Kimlik Formu	235
Ek 3 Görüşme Kodları	236

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

### Problem

Çağdaş yetişkin eğitiminin tarihi köklerine baktığımızda toplumsal adalet ve eşitlik için toplumsal değişmeyi hedefleyen toplumsal hareketleri görüyoruz. Sistemli ve düzenli yetişkin eğitimi etkinlikleri 19. yüzyılın çalkantılı toplumsal tarihi içinde bir toplumsal hareket olarak ortaya çıkmıştır. Kökeninde işçilerin ve eğitim olanaklarından yoksun bırakılan geniş halk kesimlerinin eğitilmesi fikri vardır. İşçi eğitimi hareketi gelişmiş kapitalist ülkelerde sanayileşmenin ivme kazandığı bir dönemde ortaya çıkmış ve yetişkin eğitiminin gerek kurumsallaşması gerekse de toplumsal adalet, eşitlik ve özgürlük gibi aydınlanmacı fikirlerinin yayılmasında önemli bir rol oynamıştır. İşçilerin şahsında dönemin çarpıcı toplumsal sorunlarına karşı dini ve yardımsever bir duyarlılıkla cehalet, batıl inanç, sefalet içinde yaşayan geniş kitlelerin okuryazarlık yoluyla aydınlatılması hareketi, giderek kendi mecrasından akmaya; bu yolda kendi kurumlarını yaratarak bağımsız bir işçi eğitimi akımının doğmasına yol açmıştır.

Bu çerçevede 19. yüzyıldan günümüze işçilerin değişen sorunları ve koşulları ile birlikte işçi eğitiminin amacı ve işlevi de değişmiştir. İlk ortaya çıktığı günlerde asıl olarak dini yönelimli ve liberal kaygıların ağır bastığı dönemi izleyerek giderek işçi eğitim dernekleri, halk okulları ve çeşitli kooperatif örgütleri biçiminde kendi örgütlerini yaratan; Lovett'e göre radikal yetişkin eğitiminin köklerini oluşturan ve toplumda radikal değişiklikleri gündeme alan eşitlik, toplumsal adalet ve dayanışma gibi aydınlanmacı değerler ve seküler bir eğitim anlayışına sahip çıkan işçi hareketi, örgütlülüğünün yükseldiği dönemlerde ciddi ve kalıcı kurumlar da oluşturmuştur (Lovett, 1988). İngiltere ve Amerika'da emek kolejleri, işçi eğitim dernekleri, kuzey Avrupa ülkelerinde halk okulları ve yine çeşitli Avrupa ülkelerinde hümanist eğitim dernekleri gibi. Bu kurumlar özellikle işçi hareketinin yükseldiği dönemlerde



binlerce işçi için birer aydınlanma kaynağı olmuştur (Lovett, 1983, 1988; Armstrong, 1988; Altenbaugh, 1990). İşçi eğitimi 19. yüzyılın sonlarından itibaren asıl olarak sendikalar tarafından karşılanmaktadır. Ancak sendikaların işçi eğitiminin adresi haline gelmesi süreci, aynı zamanda devlet desteğinin de gündeme geldiği dönemdir. İkinci savaş sonrasında refah devleti döneminde sendikalar güçlerini pekiştirme imkanı buldukça bu alandaki kurumlaşmayı derinleştirerek özgül yaklaşım ve perspektiflerini oluşturmaya, yöntem ve tekniklerini geliştirmeye yönelmişlerdir.

Batıda işçi hareketi ve sendikalar işçilerin kötü yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmek; okuryazarlıktan ve eğitimden yararlanmak; adil ve anlamlı bir ücret, örgütlenme hakkı ve genel oy hakkı çerçevesinde yurttaşlık haklarını elde etmek için verdikleri mücadeleler sonucu, gerek genel eğitimin ve okuryazarlığın yayılması ve gerekse siyasal demokrasinin yerleşmesi ve kökleşmesinde önemli ve ağırlıklı bir rol oynamışlardır. Bu süreçte hakların kazanılması doğrusal bir çizgi izlememiş, zaman zaman yoğun baskı ve yasaklama dönemlerinden geçilmiştir. Bugün ise işçi hareketi ve sendikalar batı demokrasilerinin önemli bir bileşeni haline gelmiştir. İşçi eğitimi de bu mücadeleler ve kazanımlar sürecine koşut bir gelişme göstermiştir. İşçi eğitiminde bugün sendikalar başlıca rolü oynamalarına rağmen; işçi eğitim dernekleri, emek kolejleri, halk okulları gibi farklı kurumlar tarafından işçilere eğitim seçenekleri sunulmaktadır. Ayrıca, temel eğitim ve okuryazarlık sorunlarını büyük ölçüde aşmış olan ileri sanayi toplumlarında, öğrenme beklentilerine ve gereksinimlerine yönelik okul dışı eğitim olanaklarının yaygınlığı, özellikle 1960'lardan sonra yaşam boyu eğitim ve öğrenme yaklaşımının batılı toplumlarda giderek başat eğitsel söylem ve pratik haline gelmesiyle işçilerin kendini geliştirme, yeni beceriler ve nitelikler kazanmaları yönünde ulaşabilecekleri olanakların çeşitlenmesi de işçilerin eğitimi konusunda önemli bir kazanım olarak görünmektedir.

Böylece başlangıçta bir “toplumsal hareket” olarak ortaya çıkan işçi eğitimi fikri, zamanla kendi özgün kurumlarını oluşturarak sürekliliği sağlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, UNESCO’nun ve Dünya Yetişkin Eğitimi Konseyi’nin çabaları ve üniversitelerin yetişkin eğitimi bölümlerinin ve sürekli eğitim merkezlerinin yaygınlaşması da, işçi eğitiminin meşruiyetinin pekişmesini ve alanın kendine özgü sorun ve gereksinimleri çerçevesinde özgül yaklaşım ve yöntemlerin geliştirilmesini sağlamıştır.

Günümüzde gerek sendikalar ve işçi eğitim dernekleri gerekse üniversiteler tarafından yapılan işçi eğitimi, çok boyutlu çok evreleri olan bir etkinlikler seti olarak tanımlanmakta ve tarihsel olarak oluşmuş belirli amaçları çerçevesinde sürdürülmektedir. İşçilerin kapitalist toplumsal ilişkiler içinde biçimlenen eşitsiz toplumsal ve kültürel koşulları işçi eğitiminin temel çıkış noktasını oluşturmuştur. Bu nedenle yoksun bırakılan ve kültürel olarak bağımlı kılınanların eğitimi, kendilerini özgürleştirecek bilginin açığa çıkarılmasına odaklanmıştır. Bu çerçevede işçi eğitiminin öncelikli amaçları, işçilerin kendi kolektif örgütlerine etkin katılımlarını sağlamak; işçilere değişen ekonomik ve toplumsal çevreye yanıt verme ve çözümleme kapasitesi ile liderlik becerileri kazandırmak; toplumsal dönüşüm için eşitlik, özgürlük, toplumsal adalet gibi demokratik değerler kazandırmaktır. Bu amaçlar yetişkin eğitiminin daha geniş bağlamı içinde, işçilerin serbest zaman, yurttaşlık ve kültürel gelişimi gibi geniş ölçekli öğrenme gereksinimleri ile bağlantılandırılmaktadır. Bu amaçları işçilerin özgül ilgi ve gereksinimlerine bağlayan yaklaşımlar büyük ölçüde işçi eğitimi gerçekleştiren kurumların ve örgütlerin felsefeleri tarafından şekillenmekte; geniş ölçekli gereksinim ve sorunları hedef alan bu eğitim, farklı modeller altında sürdürülmektedir. Köklerini işçi eğitiminin ilk ortaya çıktığı günlerden alan bu farklılıkları şekillendiren temel etmenler Eiger’e göre, emek hareketinin gelenekleri, kültürü ve ideolojilerinin yanı sıra, uluslaşma ve işçileşme süreçlerinin kültürel tarihi, hükümet politikaları ve işverenlerin emek stratejileridir. Eiger benzer ekonomik gelişim aşamalarından geçen Amerika, İngiltere, Almanya

ve İsveç gibi dört ülkede bu etmenler çerçevesinde dört ayrı modelin olduğunu: bu temel etmenlerin gelişmekte olan ülkelerdeki emek hareketi ve işçi eğitimini değerlendirmede de kullanılabileceğini belirtmektedir. (Eiger, 1996: 670).

Öte yandan bu ulusal model ayrımlarının yanı sıra, asıl olarak emek hareketinin gelenekleri, kültürü ve ideolojileri temelinde oluşan farklılıklar, işçi eğitiminin amaçları ve içeriklerine damgasını vurmuştur. Nitekim Eiger'in Amerikan modeli dediği ölçüde Amerikan Emek Federasyonu tarafından gerçekleştirilen işçi eğitimlerinin yanında, emek kolejlerinin bağımsız ve sosyalist yönelimli bir işçi eğitimi yaptıkları da bir gerçektir. Sonuç olarak bu temel etmenler ulusal düzeyde ana akım işçi eğitimlerinin biçimlenmesinde başlıca rolü oynamakta; işçi hareketinin uluslararası eğilimleri ve ideolojileri doğrultusunda da ulusal modelleri kesen farklılaşmalara yol açmakta ancak ulusal modelleri kendi sınırlılığı içinde değerlendirmek gerekmektedir.

Bu çerçevede, tarihsel olarak oluşmuş liberal ve sosyalist iki büyük geleneğin işçi eğitiminin amaçlarına ve içeriklerine yön verdiğini söylemek mümkündür. Ancak günümüzde özellikle ikinci savaş sonrasında işçi eğitiminin geniş ölçüde sendikalar tarafından üstlenilmiştir. Farklı ülkelerdeki çalışmalar göstermektedir ki, sendikaların eğitim kursları asıl olarak üyelerinin etkili katılımını hedeflemekte; örgütlerin strateji ve amaçlarındaki farklılıklar da özgül içeriklere yol açmaktadır.

Sendikalar bugün küresel ekonomik değişimlerle baş etme stratejileri, sendikal örgütlenmede yeni taktikler, politik eğitim ve emek tarihi dersleri, iş ve emek yasaları, liderlik ve sendika yönetimi konularında benzer bir programı sürdürmektedirler. Bunların yanı sıra, emek gücünün demografik bileşimindeki geniş ölçekli değişimler, sendikaları toplumsal cinsiyet ve etnisite sorunlarına yönlendirmekte, kadınlar ve azınlık gruplar için özel eğitim ve liderlik kursları, genç işçilerin sendikalarla bütünleşmeleri için

programlar, işsizlere yönelik sağaltıcı, sosyal ve mesleki konularda programlar da yaygınlık kazanmaktadır. Ayrıca uluslararası sendika örgütleri işçi eğitiminin iyileştirilmesi ve sistematize edilmesi için gereksinim belirleme ve çözümlenme; program geliştirme; eğitim yöntemleri için araştırma ve değerlendirmeye yönelik ortak amaçlar ve standartlar oluşturma; yanı sıra kadro yetiştirmeyi ortak ilkelere bağlamaya yönelik programlar ve materyal üretimi çalışmalarını sürdürmektedir.

İşçi eğitiminin ortak özelliklerinden bir diğeri de, eğitim yöntemlerine ilişkindir. İşçi eğitimi katılımcı, sorun merkezli ve eylem yönelimlidir. İşçilerin azami katılımını hedef alan bu eğitimde demokratik ilkelere ve etkileşimsel öğrenme yöntemlerine gereksinim duyulmaktadır. Bu alanda örgütlerin yaklaşımları doğrultusunda Freireci bilinçlenmeden aktif öğrenme yöntemlerine kadar çeşitli öğrenme modelleri kullanılmaktadır.

Türkiye’de ise sendikacılık hareketinin görece olarak daha kısa tarihi içinde şekillenmiş olan işçi eğitimi; 1947 yılında çıkarılan ilk Sendikalar Kanunu ve ertesini dönemde gündeme gelmiş, dönemin siyasal iklimi ve demokrasinin kesintili tarihi sürece büyük ölçüde damgasını vurmuştur. Bununla birlikte bu kısa ve kesintili tarih içinde işçi ve sendikacılık hareketi sürekliliği sağlayacak bir deneyim biriktirmiş ve kadro yetiştirmiş görünmektedir. Bu süreçte işçi hareketinin devlet ve sermaye ile karmaşık ilişki ve etkileşimleri içinde oluşan TÜRK İŞ, DİSK ve HAK İŞ, farklı kurumsal gelenekleri temsil etmekte ve kendi kurumsal amaçları doğrultusunda işçilere yönelik eğitim programları düzenlemektedirler. İdeolojik ve siyasal konumlanış açısından bu farklılıklara karşın Türkiye’de de sendikalar, uluslararası deneyimlerine benzer biçimde büyük işyerlerinde örgütlü ve asıl olarak erkek sanayi işçilerinin taleplerine göre biçimlenmiş bürokratik yapılardır. Sendika ile ilişkilerini işyeri temsilciliği üzerinden sürdüren sendika üyelerinin çoğunluğu edilgendir ve çıkarlarının temsilini temsilcilerine devretmişlerdir. Mückenberger’in batılı sendikacılık hareketi için söylediği “üyelerinin

sadakati sendikaların gücünü oluşturmaktadır.” saptaması Türkiye için de geçerlidir (1999: 23). Bütün bunlar sendikacılık hareketinin tarihsel süreç içinde şekillenen temel belirleyici özellikleridir.

Bütün bunların yanı sıra özellikle son yirmi yıldır yaşanan ekonomik, toplumsal ve kültürel dönüşümler bugün sendikaları çok yönlü ve karmaşık sorunlarla yüz yüze getirmiştir. Bir yandan emeğin istihdamının yeni ve farklı biçimlerinin yaygınlaşması işçiler arasındaki farklılıkları keskinleştirmekte ve dayanışma değerlerinin farklılaşmasına yol açmaktadır. Bu durum standart iş güvenceli çalışmanın görece olarak tüm emekgücü içinde ayrıcalıklı bir konuma gelmesine neden olmuştur. Geleneksel sendikal örgütlenmenin hayat bulduğu bu alanlar özellikle kamu kesiminin özelleştirilmesi ve işyerinin parçalanması çerçevesinde büyük ölçüde aşınmaktadır. Bu çerçevede sendikalar geleneksel olarak örgütlü oldukları alanlarda bile güç kaybetmektedirler. Diğer yandan atipik işlerin ve esnek çalışmanın giderek yaygınlaşması bağlamında oluşan işçileşme süreçleri, sendikaların geleneksel örgütlenme ve güçlenme stratejilerinin sınırlarına işaret etmektedir. Ayrıca işsizliğin yaygınlaşması ve reel ücretlerdeki düşüşler de sendikaların pazarlık gücünü sınırlandırmaktadır.

Sonuç olarak sendikalar önceki dönemlerden ciddi bir biçimde iç farklılaşması artmış bir işçi kitlesini örgütlenme sorunuyla yüz yüzedir. Bunu da sendikasızlaştırma politikalarının gündemde olduğu ve sendikaların itibar ve güç kaybettiği bir ideolojik iklimde başarmak zorundadırlar. Bu çerçevede dayanışmaya yüklenen değerler de farklılaşmaktadır. Temel sendikal söylemin üzerine kurulduğu işçi dayanışması için geleneksel örgütlenme ve çalışma tarzının kendisi bir engel haline gelmiştir. Sendikal eğitimin en genel amacı olan “sendikaların kolektif kimlikler yaratabilme ve kurumlaştırabilme yetenekleri ve kapasiteleri” de sendikaların içinde bulunduğu bu kimlik bunalımı nedeniyle inandırıcılık sorunuyla karşı karşıyadır.

Bütün bunlara rağmen, giderek toplumun büyük bir kesiminin ücretlilerden oluştuğu bir dünyada işçilerin gerek siyasal toplumsallaşması ve toplumsal bütünleşmesinde, gerekse de çalışma ve yaşama koşullarının belirlenmesinde işçi sendikalarının halen önemli bir rolü vardır, en azından bu potansiyel olarak böyledir. Bu bağlamda sivil toplumda daha geniş bir rol üstlenerek sağlam bir altyapı yaratılmasında potansiyel katkıları göz ardı edilmemelidir. Meselenin diğer bir yanını ise, günümüzdeki hızlı ekonomik, toplumsal ve kültürel değişimlerin yol açtığı işçilerin giderek farklılaşan ve çeşitlenen ancak bugüne kadar işçi sendikalarının kısmen karşılayabildiği öğrenme gereksinimlerinin karşılanması sorunu oluşturmaktadır.

Özellikle son yirmi yıldır yaşanan ve adına “küreselleşme” denilen bir dizi değişim hem işçilerin çalışma koşullarını hem de zihinsel dünyalarını derinden etkilemektedir. Bugün ekonominin uluslararası bütünleşmesi çerçevesinde gündeme gelen yapısal uyum ve istikrar programları nedeniyle bir yandan kamu kesiminin tasfiyesi, buna bağlı olarak kamusal hizmetlerin özelleştirilmesi gündemdedir. Diğer yandan reel ücretlerdeki düşüş tüm kesimleri yoksullaşma sorunuyla yüz yüze getirmektedir. Eğitimin giderek paralı hale gelmesi, ticarileşmesi, aynı biçimde sağlık hizmetlerinde özelleştirme ve giderek sosyal güvenceden yoksun çalışmanın yaygınlaşması ve hayat pahalılığı, işçilerin harcanabilir gelirlerinde ciddi düşüşlerle birlikte, doğrudan yaşam kalitesini de düşürmektedir. Bu noktadan uluslararası gelişmelere bakarak işçilerin eğitim ve kültür etkinliklerine ayırdıkları sınırlı payın da giderek düştüğü söylenebilir.

Öte yandan küreselleşme sürecinin üretim süreci ve çalışma biçimlerinde yol açtığı yapısal dönüşümlerin yanı sıra, bilişim ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişimler giderek çalışma, iş ve boş zamana yüklenen anlamı da değiştirmektedir. Bugün bir yandan düzenli çalışma ile işten atılmanın, işsizlik ile geçici çalışmanın iç içe geçtiği ve diğer yandan işyeri ile ev arasındaki sınırların giderek belirsizleştiği bir çalışma dünyası, ister istemez



işçilerin ve tüm çalışanların konumlarını doğrudan etkilemektedir. Hızlı teknolojik değişimler ise, işçiler dahil tüm çalışanlar açısından yansız bir süreç olarak işlememektedir. Üretim teknolojisinin taleplerine uygun bir yeniden nitelik kazandırma ile üretimden dışlananların niteliksizleşmesi olgusu, işçileri her an bilgi ve donanımlarını gözden geçirmek durumunda bırakmaktadır. Reel ücretlerdeki düşüşler ve yoksullaşma çalışan kesimde hane gelirlerini çeşitlendirecek arayışlara yol açmaktadır. Bu durum yeni ve farklı öğrenme gereksinimlerini gündeme getirmektedir. Belirli bir dönemde özellikle de gençlik döneminde edinilen bilgi ve beceriler ile bir çalışma hayatının tamamlanmasının koşulları ortadan kalkmaktadır. Bu noktada özellikle işveren örgütleri de kendi gereksinimlerine uygun bir niteliklendirme ve işyeri ile bütünleştirme programlarını yürütmektedirler. Dolayısıyla işçiler kendilerini sendika ve işverenin talepleri arasında sıkışmış bir durumda bulabilmektedirler.

Bugün bütün bu yapısal dönüşümler postmodern bir düşünce ikliminde gerçekleşmektedir. İlerleme ve toplumsal değişmeye duyulan inancın azaldığı bu dönemde en çok aşınan, modernizmin geniş kitlelerin ve toplumun eğitilmesine kamusal atfeden temel iddiası olmuştur. Bugün 19. yüzyıldan bu yana eğitim ve okuryazarlığın yaygınlaşması için devlete biçilen temel rol sorgulanmaktadır. Gerek yeni liberal ekonomi politikaları, gerekse modernizm eleştirisi çerçevesinde, eğitim sisteminin amaç ve işleyişinin yanı sıra eğitime yüklenen anlam da değişmektedir. Bu çerçevede eğitime ayrılan kamusal fonlar tüm dünyada bir eğilim olarak düşmektedir. Bu durum eğitimden dışlananların sayısını doğrusal bir biçimde artırmakta ve kitlesel bir okumaz-yazmazlık sorununu yeniden önemli bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bugün Türkiye’de 1990 nüfus sayımı sonuçlarına göre nüfusun yüzde 19.5’u okuma yazma bilmiyor. Toplam emekgücünün yüzde 56.8’i ilkokul mezunu, okuryazar olmayanların oranı yüzde 9.7, yüksek okul mezunlarının oranı ise sadece yüzde 6.2’dir. Bir okulu bitirmeyen yüzde 6’lık kesim ile birlikte düşünüldüğünde emek gücü son derece niteliksizdir (TÜRK

İŞ Yıllığı, 1999). Bu kitle aynı zamanda, modernleşen üretim süreçleri ve teknolojik gelişmelerle de baş etmek zorundadır. Bu, eğitim sorununun en kaba ve en genel görünümüdür ve ağır bir temel eğitim sorununa işaret etmektedir. Yanı sıra teknolojik gelişmelerin gerektirdiği özgül öğrenme sorunları ve gereksinimleri göz önüne alındığında eğitimin ticarileşmesi ve piyasaya bırakılmasının ise toplumun geleceği açısından yol açacağı sorunları kestirmek güç değildir.

Oysa tüm toplumsal yaşamda bilginin giderek artan önemi, günümüz toplumlarında eğitimin rolünü daha bir yaşamsal hale getirmiştir. Giderek farklılaşan, çeşitlenen ve sürekli bir biçimde değişen öğrenme gereksinimlerinin okul kapsamında karşılanması mümkün görünmemektedir. Bu çerçevede genel eğitim hızlı ve yaygın bir biçimde değişirken okul dışı ve yetişkin eğitimi giderek ağırlık kazanmaktadır. 1960'larda gündeme gelen ve giderek günümüzün toplumsal bağlamında yaşamsal bir önem kazanan yaşam boyu öğrenme perspektifi gerek kurumsal gerekse yönelim düzeyinde işçi eğitimini, dönüşlü eğitimin esnek bir temel bileşeni haline getirmektedir (Boldacchiono, 1985).

Öte yandan bilginin çoğaldığı ve iletişim olanaklarının bu kadar yaygınlaştığı günümüzde, bir paradoks gibi görünse de, eğitime ve bilgiye ulaşmanın olanakları ise giderek daralmaktadır. Bu duruma küreselleşme süreçlerinin kendisiyle birlikte tüm çelişki ve sorunlarını da küreselleştirmesi yol açmaktadır. Giderek daha çok piyasaya terk edilen eğitim ve bilgi edinme süreçleri, doğası gereği buna ancak gelirlerinin bir kısmını ayırabilenlerin elde edebileceği bir ayrıcalığa dönüşmektedir. Geniş kitlelerin payına ise eğitimden, bilgiden ve meslekten dışlanma düşmektedir. Küresel kapitalizmin sosyal devlet ve yurttaşlık haklarını aşındırması sonucu eğitim hakkı bir sorun haline gelmektedir. Tüm dünyada yapısal uyum programları çerçevesinde eğitime ayrılan kamu fonlarının azalmasına paralel bir biçimde eğitim eşitsizliklerinin arttığı bilinmektedir. (Amin, 1997; Ercan, 1997 ve 1999). Bu



durum aynı zamanda ciddi bir demokrasi sorununa da işaret etmektedir. Siyasi demokrasinin ancak ekonomik, kültürel ve toplumsal demokrasinin yaygınlaşmasıyla kendini sürdürebilir hale gelmiş olması bilgiye ve eğitime ulaşmayı yaşamsal bir hak haline getirmektedir (Hazoume, 1997). Çünkü tam da kişisel gelişme ile demokrasi arasında bağ kuran liberal geleneğin de bittiği bir yerde duruyoruz. UNESCO tarafından bu arkaplan üzerine 1960'larda gündeme getirilen yaşam boyu öğrenme, küresel süreçlerin yol açtığı toplumsal kriz tarafından tehdit edilmektedir. "Kişisel gelişme" artık en iyi olasılıkla verimlilik stratejileri çerçevesinde bireylerin daha hızlı ve etkin bir niteliklendirilmesi anlayışına dönüşmekte, bu süreçlerin dışında kalanlar ise unutulmaktadır. Toplumsal adalet, demokrasi, eşitlik değerleri geri planda kalmakta, mesleki ve teknisist söylemler öne çıkmaktadır (Korsgaard, 1997).

Bu bağlamda gerek gündelik yaşamda gerekse çalışma yaşamında bilgiye duyulan gereksinimin artmasına karşılık ulaşılabilir kamusal olanakların sınırlılığı, sendikalar gibi örgütlerin yaptıkları eğitim etkinliklerini daha önemli hale getirmektedir. İşçi hareketinin bütün düzeylerinde ve bütün toplumda insanlar toplumsal ve ekonomik alanlarda olan gelişmeleri ve değişiklikleri anlama gereksinimindedir. Çalışan sıradan insanlar kendi yaşamlarına müdahale eden kararlar, istihdam ve sosyal güvenlik politikaları, kamusal ve sosyal hizmetler, yeni teknolojiler, çocuklarının alacağı eğitim, sanayinin geleceği, çevrenin tahribi, ulusal kaynakların birkaç kişinin kazancı için talan edilmesi konularında fikir ve kanaat geliştirme gereksinimindedir. Bu çerçevede işçi eğitiminin amacı, işçilerin kendilerini kuşatan ve sürekli değişen çevreyi değiştirmek için bir eleştirel anlama yeteneği geliştirmelerini sağlamaktır. Eğitim değişen çevre ile baş etme araçlarını sağlamalıdır. Bu araçlar düşünme, anlama, açıklama, akıl yürütme ve soru sorma yetenek ve becerilerini içermelidir (Cunningham, 1993; Allman ve Mayo, 1997). İşçi eğitimi, işçinin hayatını kuşatan tüm koşulların yanı sıra onun kimliğinin bir yurttaş, tüketici, ebeveyn ve kültürün taşıyıcısı olarak tüm yönlerini göz önüne almalı ve kişisel doyumu sağlamayı da hedeflemelidir. İşçileri ekip

çalışmasına ve dayanışma değerlerini geliştirmeye güdülemeli; işten atılmaya, sömürüye, baskıya, bağımlılığa ve kültürel sömürgeciliğe karşı temel yapısal ve sosyo-ekonomik değişikliklere taraf ve dahil olması için etkin katılıma hazırlanmalıdır. (Pandey, 1989; Draper, 1989 ). İşçi eğitimi bunların yanı sıra, özgür ve demokratik sendikacılık hareketi için iyi eğitilmiş bilinçli ve özgüvenli işçiler yetiştirmeyi hedeflemelidir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 1983).

Bütün bu gereksinimleri ve sorunları karşılamak için sendikaların bir yetişkin eğitimi stratejisi geliştirmesine ihtiyaç vardır. Çağdaş dünyanın karmaşık ve çok yönlü değişiklikleri, ancak, dışlanan tüm kesimlerin gereksinim ve beklentilerini de hedef alan kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınabilir. Sendikalar, işyerindeki sorunlarla baş etmek için işverenlerle de eğitsel düzeyde rekabet etmeyi göze alabilmelidirler. Özellikle son yıllarda işletmelerin insan kaynakları yaklaşımı çerçevesinde gündeme gelen, işyeri verimliliğini odak alan ve bu çerçevede işçinin işyerine bütünleşmesini öngören programlar, işçiler açısından kazanılacak yeni bilgi ve beceriler söz konusu olduğu oranda kabul görmektedir. Sendikalar bu süreçte etkin bir rol oynayabilir. İşçiler için klasik sendikal eğitim programları bugüne kadar genellikle işçilerin gerek mesleki ve teknik öğrenme gerekse politik öğrenme ve kültürel gelişme gereksinimlerine kayıtsız kalmışlardır. Yetişkin eğitimi alanındaki teknik-işlevsel yaklaşımların egemenliğine koşut olarak, bu alanda da mesleki yetiştirme programları öne çıkmakta; sendikalar asıl olarak kendi gereksinimleri için kadro yetiştirmeyi tercih etmektedir. İlk dönemlerin özgürleştirici politik eğitimi, yerini giderek endüstriyel ilişkilere yönelik yetiştirme programlarına terk etmektedir (McIlroy ve Spencer, 1989, Schied, 1994).

Sendikaların politik eğitim yapması amaçlarının ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak bugün Türkiye’de işçi konfederasyonlarının ve bağlı sendikaların yaptığı işçi eğitim programları, asıl olarak sendikacılık hareketinin bu

gereksinim ve yönelimlerine uygun biçimde, dar kapsamda ve dar anlamda politik eğitimler olmuştur. İşçiyi sadece işyeri sürecinde bir emek kategorisi olarak gören, kurumsal varlığını sürdürebilmek için kesimsel dar çıkarılara ve işyeri sendikacılığına dayalı bu yaklaşım, işçilerin politik toplumsallaşmasını da dar bir alana hapsedmektedir. Sendikalar yaptıkları bu eğitimleri kendi gereksinimleri açısından değerlendirmekte, böylece işçiler adına atfedilen beklenti ve gereksinimleri temel almaktadırlar. Oysa bugün gerek işçilerin yoksun kaldıkları bilgi ve araçlara ulaşmalarını, gerekse sivil toplumun ve demokrasinin derinleşip kökleşmesine aktif katılımlarını sağlamak açısından işçilerin yaşamsal sorunlarına gerçek yanıtlar üretebilecek ve yol gösterebilecek, kendi kapasitelerini ve yeteneklerini keşfetmelerinin yolunu açacak eğitimlere ciddi bir gereksinim vardır. Halen Türkiye’de sendikalar, kamusal yetişkin eğitimi etkinliklerini asıl olarak yürüten Halk Eğitim Merkezleri dışında, en yaygın biçimde yetişkin eğitimi yapan kurumlar arasındadır. Sendikalar Yasası gereği sendikalar işçi eğitimi yapmak durumundadır. Sendikal eğitim kurslarının amaçları, hedefleri, kullanılan yöntem ve teknikler, katılım sorunları ve yarattığı sonuçlar bilinmemektedir. Yanı sıra işçilerin bu eğitimleri nasıl değerlendirdikleri, ne tür öğrenme gereksinimi ve beklentisi içinde oldukları, özellikle işçilerin anlam dünyalarında (referans çerçevelerinde) bu eğitimlerin nasıl bir rol oynadığı, informel öğrenme kaynakları ile sendikal kurslar arasındaki ilişki/bağlantı konuları da bilinmemektedir.

Yetişkin eğitimi alanında bugüne kadar biriken bilgi, asıl olarak makro düzeyde ve hangi alanda ne yapıldığının saptanmasına ve betimlemeye yönelik olmuştur. Bu çerçevede öğrenme gereksinimleri ve katılma örüntüleri araştırılmış, ancak eğitim yoluyla dönüşüm, öğrenme süreçleri ve modelleri üzerine çalışma ihmal edilmiştir. Bu nedenle farklı kültürel ve toplumsal bağlamda üretilen ve geliştirilen deneysel çaba ve yaklaşımların (perspektif

dönüşümü, bilinçlenme, öz yönelimli öğrenme gibi) hangi düzeyde aktarılabileceğine ilişkin ise elimizde hemen hemen hiç veri bulunmamaktadır. Benzer biçimde öğrenmenin içinde gerçekleştiği daha geniş toplumsal ve kültürel bağlamdan nasıl etkilendiği, geleneksel ya da informel öğrenme kaynaklarından bir öğrenme stratejisi geliştirmede nasıl yararlanılacağı; farklı öğrenme türleri; öğrenme yaşantılarına ilişkin sağduyu anlayışlarının neler olduğu; öğrenmenin, yaş, cinsiyet, sınıf ve etnik etmenlerden nasıl etkilendiği, öğrenmeye temel oluşturan anlam yapıları üzerine araştırma gündemleri oluşturmak temel bir gereksinimdir.

Bu alanda yapılacak araştırmaların, özellikle belirli bir bilinç dönüşümünü hedef alan bu eğitim etkinliklerine derinine bir bakış ile yapılacak bir çalışmanın, yetişkin öğrenmesinin ayırdedici yanları ve öğrenme stilleri konusunda da bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü Finger'ın da belirttiği gibi, "bireyin yaşama biçimi yanında, onun düşünce tarzındaki dönüşüm, yetişkin eğitiminin başarısını değerlendirmesi için tek ve nihai ölçüdür." (1993; 31

## **Amaç**

Bu çalışma ile, işçi sendikaları tarafından yapılan işçilere yönelik eğitim etkinliklerinin, yetişkinlerde perspektif dönüşümü bağlamında değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu yolla yetişkinlerin öğrenme süreçleri konusundaki anlayışımıza ve sendikaların işçi eğitimi etkinliklerini planlama sürecine katkıda bulunacak öneriler geliştirilmesi öngörülmüş ve aşağıdaki sorulara yanıt aramıştır.

- 1.) Sendikaların işçi eğitimi programlarının amaçları ve kullandıkları yol ve yöntemler nelerdir?
- 2.) İşçi eğitiminin arkaplanını oluşturan söylemler nelerdir?
- 3.) İşçiler ne öğreniyor, nasıl öğreniyor?
- 4.) Öğrenme hangi anlam yapıları/referans çerçeveleri içinde gerçekleşiyor?
- 5.) İşçilerin temel öğrenme gereksinimleri nelerdir?

## **Sınırlılıklar**

Bu çalışma yalnızca düzenli eğitim çalışması yapan sendikaların bu çalışmalarını programatik olarak değerlendirme ile sınırlı tutulmuştur. Sendikalar yasası gereği, sendikalar eğitim faaliyeti yapmak zorundadır. Bunun sonucunda düzenli eğitim etkinliği yapmayan sendikalar da, çalışma raporlarında eğitim faaliyeti yaptıklarını belirtmektedirler. Bu nedenle düzenli bir biçimde eğitim çalışması yapmayan sendikalar değerlendirme dışında bırakılmıştır. Bu araştırmanın amaç ve kapsamının yol açtığı bir sınırlılıktır.

İkinci sınırlılık, yine araştırmanın amacı ve kapsamı ile ilgilidir. Araştırma işçi eğitimini sorunsallaştırmakta ve bu bağlamda bir değerlendirmeyi hedeflemekle birlikte, bu bağlamı oluşturan tarihsel arkaplan en genel hatları ile araştırma kapsamına alınmıştır. Çünkü tarihsel arkaplan sorunu, yoğun ve kapsamlı arşiv, doküman, kişisel anı, yaşam öyküsü ve sözlü tarih çalışması gerektirdiğinden bu çalışmanın kapsamı dışında kaldığı düşünülmektedir.



## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### Yetişkinlerde Perspektif Dönüşümü

Öğrenme, eğitim bilimi alanyazınının en karmaşık kavramıdır. Bu nedenle gerek bilginin doğası ve öğrenme yolları, gerekse öğrenme sürecinin nasıl ele alınacağına ilişkin farklı yaklaşımlar bir arada varlığını sürdürmektedir. Bugün en genel anlamında öğrenme, insanların çevre ile etkileşimleri içinde oluşan düşünsel, duyuşsal ve davranışsal değişikliklere göndermede bulunmaktadır. Ancak gerek bu çevrenin tanımı ve sınırları, gerekse insanın gelişimsel yaşam döngüsü, bu etkileşimin çerçevesine ilişkin bir kapsam ve tanımlama sorununu karşımıza çıkarmaktadır. Beş yaşındaki öğrenme ile orta yaşlardaki öğrenme deneyimleri aynı biçimde ele alınamaz. Yetişkin öğrenmesinin ayırt edici yanı, çevre ile etkileşiminde nitelik ve nicelik farkı noktasında ortaya çıkar. Bu nedenle, çevre ile bu etkileşim sonucu oluşan çok yönlü değişimin nasıl oluştuğuna ilişkin farklılıklar da gündeme gelir.

“Yetişkinler öğrenebilir mi?” sorusunun artık geride kaldığı günümüzde, yetişkin öğrenmesinin ayırt edici yanı ve öğrenme modelleri/stilleri gibi konular tartışılmaktadır. Bu çerçevede yetişkin öğrenmesine ilişkin teori inşa etme çabalarını üç kategoride toplamak olanaklıdır: 1) Yetişkin öğrencilerin özellikleri üzerine odaklananlar, 2) Yetişkinin toplumsal koşullarını vurgulayanlar ve 3) Bilinç/perspektif dönüşümü üzerine odaklananlar. Bu yaklaşımların odağında ise, şu temel sorular yer almaktadır: Yetişkinler ne öğreniyor? Nasıl öğreniyor? Niçin öğreniyor? Bu temel ortak soruların yanı sıra, farklı yaklaşımların diğer bir uzlaşma zemini ise, öğrenme ile gelişimi birbirine bağlayan yaklaşımdır. Gelişim öğrenme bağlamının önemli bir ögesi olarak kabul edilmektedir. Sözelimi Knox, öğrenme ve gelişmeyi birbirine bağlayan yaklaşımını toplumsal ve politik etmenler ile kültürel sermayeye bağlıyor. Tennant ise öğrenmeyi gelişimin içinde gerçekleştiği toplumsal, siyasal ve psikolojik bağlamında incelemeye yöneliyor; Daloz, aynı biçimde

öğrenme ve psikolojik gelişim arasında doğrudan bir bağ kurarken, Knowles da andragojiyi yetişkinin gelişimsel bağlamına yerleştiriyor (Knox, 1977; Tennant, 1993; Knowles, 1989; Daloz, 1986).

Bütün bu çabaların arkaplanında ise, yetişkinlerin yaşam deneyimi ile öğrenme arasında bağ kurmaya yönelik arayışlar vardır. Dewey'den bu yana yaşam deneyimi ile öğrenme arasındaki ilişki, yetişkin öğrenmesine ilişkin alanyazının en ayırt edici yanını ve temel karakteristiğini oluşturmaktadır. Dewey'e göre bütün iyi ve mükemmel eğitimler deneyimden çıkar (Aktaran Jarvis, 1987). Yetişkin eğitiminde deneyim, hem bir öğrenme kaynağı hem de öğrenme için bir uyaran kabul edilmektedir ( Jarvis, 1995; Knowles, 1970, 1989 ve 1996; Mezirow, 1985).

Yaşam deneyimi iş, aile, okul ve ilişkisel yaşantıları kapsar. Yetişkinler yaşam deneyimlerinden öğrenirler. Etkili bir öğrenme ancak yaşam deneyimleri içinde anlam kazanabilir. Yetişkinler yaşam deneyimlerinden öğrenerek kişisel olgunluğa ulaşırlar. Bazılarına göre ise deneyimler bilişsel ve ego gelişimine yol açar. Ancak deneyimlerden nasıl öğrenildiği ve deneyimlerin nasıl ele alınacağı bir sorunsal oluşturmaktadır. Çünkü deneyim, her ne kadar son derece kişiye özel ve onun için benzersiz olsa da; içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve kültürel bağlam onu biçimlendirmekte ve dil gibi ortak semboller de deneyimlerin yorumlanma çerçevelerini belirlemektedir. Dolayısıyla deneyim kendine karşı şeffaf değildir ve araya dil, başka ortak kültürel semboller ve toplumsal anlam yapıları girmektedir.

Kişisel gelişme ile toplumsal gelişmeyi birbirine bağlayan yaklaşımlar için bu durum önemli bir sorun oluşturur. Çünkü gündelik yaşam deneyiminden öğrenme her zaman ortaya çıkar, insanlar bu deneyimleri ile gelişir ve olgunlaşırlar. Jarvis (1987) bu noktada anlamlı ve anlamsız deneyim ayrımı yapıyor. Mezirow, Freire, ve Brookfield ise deneyimden öğrenmeyi dönüşüme bağlıyorlar. Çünkü, onlara göre, öğrenme, ancak deneyimin dönüşümü bağlamında oluşmaktadır. Freire ve Mezirow, yaşam deneyiminin eleştirel



değerlendirmesinden çıkan öğrenmeye odaklanmışlar ve kişisel dönüşüm ile kolektif dönüşümü birbirine bağlayan yaklaşımlarını, bu eleştirel değerlendirmenin yol açtığı öğrenme süreçleri üzerine yapılandırmışlardır (Freire, 1983; Mezirow, 1978; Brookfield, 1986).

Yaşam deneyiminin dönüşümü bağlamında öğrenme, özellikle Freire'nin Ezilenlerin Pedagojisi (1991) yapıtının yarattığı etkiler sonucu, bugün yetişkin eğitiminde hakim paradigma haline gelmiştir. Freire için dönüşümün merkezinde yer alan kavram bilinçlenmedir. Bilinçlenme bir süreçtir ve her düzeyde daha çok farkında olmayı gerektirir; kişinin hayatını kuşatan politik, ekonomik ve toplumsal güçlerin farkındalığını kapsar. Farkındalık bir bakıma içselleştirilen değer ve rollerle bir yüzleşmedir. Kendi yaşam süreçlerinin farkına varan birey, böylece kendi tutumlarını, davranışlarını, eylemlerini ve giderek kendi dünyasını yeniden yapılandırma yeteneği kazanmaktadır. Ayrıca kendisi ve toplum hakkındaki görüşlerini de yeniden yapılandırma olanağı elde etmektedir. (1983; 1991).

Freire, “eğitim yöntemlerini marksist bilinç kavramıyla birleştiren bir perspektif geliştirmiştir.” (Spring, 1991: 47). Freire'ye göre, kişinin bilincini ve ideolojisinin yapısını belirleyen onun toplumsal dünyası ve çevresidir. Bu belirlenmesinin bilgisine ulaşma, öğrenmenin ilk basamağını oluşturur. Bu çerçevede öğrenmenin anlamlı olabilmesi için kişinin yaşam sürecine bağlanması gerekir. Bu bağlanma dil aracılığıyla gerçekleşir. Böylece dil kendini anlamının en önemli kaynağı haline gelir. Katılımcılar içinde yaşadıkları gerçekliği kendi anlamlı konuları çerçevesinde sorgularlar. Bu eleştirel bilincin oluşumunun ilk basamağıdır. Durumlarının sürmesine kendilerinin nasıl katkıda bulduklarıyla yüzleşirler ve böylece baskı ve eşitsizliğe dair kavrayışlarını derinleştirir ve kendi kimliklerini yeniden tanımlarlar. Bu yolla gerçekliği dönüştürebilme gücüne ulaşırlar. Freire bu sürecin pratikte nasıl örgütleneceği konusunda da duyarlıdır. Bu nedenle ezilenler “özgürleşmelerini sağlayacak bir pedagojiye nasıl katılabilirler

(1991: 26) sorusunu sorar. Buna yanıtı diyalogdur. “Bu diyalogun içeriği ezilenlerin gerçekliği hangi ölçüde algıladıklarına bağlı olarak değişebilir ve değişmelidir.” (1991: 41). Bu yöntem öğreten öğrenen ikilemine son verir. Diyalog yoluyla öğretme ile öğrenme birbirine bağlanır. Ayhan’ın da vurguladığı gibi, Freire için, “Yalnızca eleştirel düşünmeyi gerektiren diyalog, eleştirel düşünmeyi yeniden de yaratabilir. Diyalogsuz iletişim, iletişimsiz de gerçek eğitim olmaz.” (Ayhan, 1997: 200)

Mezirow’un dönüşüm kuramı, Freire’nin pedagojisinin etkisi altında biçimlenmiştir. Ancak öğrenme ve dönüşümü birbirine bağlayan yaklaşımını, Frankfurt Okulunun ikinci kuşak düşünürlerinden Habermas’ın iletişimsel eylem kuramı çerçevesinde geliştirdiği “rasyonel söylem” ve “iletişimsel öğrenme” kavramlarıyla açıklarak; bireyin yaşamında değişikliğe yol açan önemli olayların (onun referans çerçevesi içinde) nasıl anlaşılabileceğini disiplinlerarası bir yaklaşımla ele almış ve yetişkin eğitimi ve öğrenmesi üzerine eleştirel bir kuramsal model geliştirmiştir (1978; 1985; 1990; 1996/b).

Mezirow’un dönüşüm kuramının merkezinde ise, perspektif dönüşümü yer alır. Dönüştürücü öğrenme kişisel inançlar, toplumsal normlar ve politik gerçekliğin eleştirel sorgulanması ile başlar. Mezirow için anlam yapıları/referans çerçeveleri kilit bir kavramdır. Anlam yapısı ve referans çerçevesi kavramlarını eşanlamlı olarak kullanır. Anlam yapısı ise, anlam perspektifi ve anlam şemalarından oluşur. Anlam perspektifi, yeni deneyimlerin eski deneyimler tarafından özümsemiği ve dönüştürüldüğü kültürel ve psikolojik önkabullerin/ varsayımların bütünsel yapısıdır. (1985: 144)

Kültürel varsayımlar, paradigmatik inanç sistemleri tarafından yapılandırılan ve çocuklukta eleştirisiz kabul edilen cinsel, dinsel, ırksal, ekonomik, politik, mesleki ve psikolojik görüşleri içerir. Bu görüşleri aynı zamanda “bozucu ideolojiler” (distorting ideologies) olarak adlandırır. Bu görüşler, kurumlar tarafından pekiştirilir ve üretilir. Böylece kurallar, roller, ilişkiler ve sosyal

beklentiler belirlenir. Psikolojik varsayımlar; bu anlam perspektifine uyarlanmayı ve içselleştirmeyi içerir. (1985: 145). Mezirow, anlam perspektifini yapılandıran etkenleri zaman içinde genişletmiştir. Anlam perspektifleri toplumsal normlar, kültürel ve dilsel kodlar, ideolojiler ve kuramlar gibi sosyo-linguistik kodlar; öğrenme stilleri ya da duymusal öğrenme tercihleri olan parça ya da bütün, somut ya da soyut gibi epistemik kodlar; travmatik çocukluk deneyimlerinin yol açtığı duygular ve ketlenmeler gibi psikolojik kodlar yoluyla biçimlenirler (1991; 1994). Anlam perspektifi ilk çocuklukta toplumsallaşma yoluyla edinilmiş olanları ima etmektedir. Referans çerçevemizin özgül bir boyutunu oluşturan anlam şemaları ise, kişisel yorumlarımızı biçimlendiren inanç, yargı, duygu vb. kavramlar setini anlatır. Anlam şemaları anlam perspektifinin özgül bir dışavurumudur. Anlam perspektifi ve anlam şemaları aynı öğrenme sürecinin farklı boyutlarını işaret eder (1985; 1990; 1994).

Bir öğrenme ancak bu kültürel ve psikolojik varsayımların üstesinden gelerek, bu eleştirel bilinçlilik içinde gerçekleşebilir. Bu öğrenme süreci yetişkinler için son derece ortaktır ve öğrenme, gündelik yaşam rutini bozulduğunda ortaya çıkar. Boşanma, işten atılma, iş değişikliği, emeklilik, çocukların evi terk etmesi gibi değişiklikler yetişkinlerin anlam perspektiflerinde birtakım dönüşümlere yol açar (1985: 145).

Yetişkin öğrenmesi, deneyimin anlamlandırıldığı değer yüklü simgesel modeller içinde gerçekleşir. Yeni deneyimler ve yaşantılar, daha önce öğrenilmiş kültürel ve psikolojik varsayımlar, algıları ve bilişsel yapıyı düzenleyen kodlar aracılığıyla süzülür. Mezirow bu noktada kişinin özdeşünüm aracılığıyla anlam perspektifini yeniden yapılandırıdığını belirtir. Böylece algılar, biliş, duygular, beklentiler ve niyetler değişir. Bu, “perspektif dönüşümüne” yol açar. Nesnel yeniden çerçeveleme, görev yönelimli öğrenmeyi, öznel yeniden çerçeveleme özdeşünümsel öğrenmeyi gerektirir. Eleştirel bilincin gelişimi, eski anlam perspektifinin farkındalığı aracılığıyla

kazanılır. Bu sürecin bilişsel, duyuşsal ve devinimsel bileşenleri vardır. Kolektif toplumsal eyleme yol gösteren perspektif dönüşümü için toplumsal normların, dil kodlarının ve egemen ideolojinin eleştirisi gerekir. Toplumsal örgütlerin eleştirisi ise epistemik ve psikolojik kodları sorgulamayı hedef almalıdır (1994: 228). Öğrenmeye direnme ise, bizim anlam yapımıza/referans çerçevemize uymadığı durumlarda ortaya çıkar. Bu durum anlam yapılarının sınırlarını işaret eder. Mezirow daha işlevsel, yoğun ve bütünsel anlam perspektiflerinin daha kapsamlı bir dönüşüme yol açtığını belirtir.

Yetişkinler yaşamlarının farklı evrelerinde farklı gelişimsel gereksinimler, dışsal zorlanmalar ve yüz yüze kaldıkları sorunlarla baş etmek için farklı maddi stratejiler inşa ederler ve aynı zamanda zihinsel olarak da farklı dönüşümler geçirirler. Yaşamın anlamını sorgulama, suçluluk ve utanç duygularıyla yüzleşme, işini kaybetme korkusu yaşama, yeni rol ilişki ve eylem seçeneklerini keşfetme, kendi varsayımlarıyla yüzleşme, başkalarının sorunlarını nasıl müzakere ettiğini görme, risk alma gibi tipik olarak gündelik yaşamda karşılaşılan ancak gündelik yaşam düzenini bozan deneyimler hem maddi yaşamda hem de zihinsel dünyada yeniden yapılanmaya yol açmaktadır. Bu noktada Mezirow bu tür deneyimlerin yol açtığı öğrenmeleri şöyle sınıflandırmaktadır: 1) yeni anlam şemaları öğrenme, 2) anlam şemalarının dönüşümü, 3) anlam perspektifinin dönüşümü, 4) anlam perspektiflerinin gelişimi ya da rafine hale gelmesi (1994: 230).

Mezirow'un öğrenmeyi dönüşüme bağlayan yaklaşımı, sadece deneyimin anlamlandırılması ve yorumlanmasını değil, aynı zamanda yeniden yapılandırılmasını da içerir. "Öğrenme eylem rehberi olarak bir insanın kendi deneyiminin anlamını yorumlama ve yeniden yapılandırma sürecidir" (1994: 222). Yeniden yapılanma ise kasıtlı ya da kasıtsız olabilir; her iki durumda da yeniden yapılanma, sözcükleri ve dil formlarını kullanır. Sözcükleri kullanmaksızın ortaya çıkan yeniden yapılandırma, kabul etme, sezgi, empati, duygu ve farkındalığı içerir. Yeni deneyim (yeniden yapılandırılan) önceki

öğrenmenin üzeri çizilerek gerçekleşir ve duygulanımın gücüyle pekiştirilir. (1994: 223 ve 1990: 4).

Yetişkin öğrenmesine ilişkin kavrayışımızı derinleştiren bu modelin eğitim ortamı ve eğiticinin konumuna ilişkin de kaçınılmaz sonuçları vardır. Mezirow yetişkin öğrenenlerin kendi deneyimlerinin anlamını yorumlayabilmeleri için tamamen ve özgürce eleştirel düşünümsel söyleme katılımının sağlanmasını; eğiticinin bu konuda yansız ve duyarsız olamayacağını, bu nedenle eğiticilerin “empatik kışkırtıcılar” olduğunu belirtir (1990: 3). Dönüştürücü öğrenmeyi hedef alan bu eğitim özgürleştirici eğitimidir ve diyaloga dayalı bir akılcı söylem içinde anlam yapıları yeniden yapılandırılır.

Mezirow anlam perspektifi yerine zaman zaman ideoloji kavramını kullanmasına karşın, ideolojiyi toplumsal anlamları anlatmak için genel anlamında kullanır. Çünkü “bilincin bir formu olan anlam perspektifi”, asıl olarak tikel inanç, tutum ve eğilimleri içermektedir. Sonuçta bunun yanlış bilinci üç yoldan etkilediğini söylemesine rağmen, kolektif anlamların nasıl oluştuğu ile ilgilenmez. Bu noktada bazıları tarafından bireysel dönüşümde odaklandığı, kişisel dönüşüm ile kolektif dönüşümü birbirine bağlamakta yetersiz kaldığı; egemen ideolojilerden söz etmeden yeniden yapılanmanın ancak egemen ideolojiye bağlanmaya yol açacağı gerekçesiyle eleştirilmiştir (Newman, 1994; Clark ve Wilson, 1991). Bir başka eleştiri ise, yetişkinin normatif gelişim döngüsü üzerine geliştirilen perspektif dönüşümünün, her zaman yaşam döngüsü ile uyummadığı ve daha geniş bir toplumsal eleştiriyi hedef almadığı sürece, yetişkin dönüşümünü açıklamakta yetersiz kaldığı konusudur (Tennant, 1993). Bu eleştirilere karşın bu soyut ve sınıflandırıcı model yetişkin öğrenmesi konusunda bütünsel bir kavrayışın gelişmesine katkıda bulunmuştur.

Gerek Freire gerekse Mezirow da dönüştürücü eğitimin amacı yeniden yapılanmadır. Bu ise derinden bir farkındalığı gerektirir. Freire için farkındalık baskının farkına varmadır. Mezirow için ise referans çerçevesinin farkına

varmadır. Her ikisi de ezilenler ya da kültürel olarak bağımlı gruplar için özgürleştirici eğitimi hedefler; özgürleştirici eğitimin odağında diyalog vardır. Her ikisi de bireysel dönüşüm ile kolektif dönüşümü birbirine bağlamıştır. Freire daha kapsamlı bir dönüşüm için bunu zorunlu görürken, Mezirow daha kapsamlı bir dönüşümün aynı zamanda daha yoğun, ayırt edici ve bütünsel bir anlam perspektifi gerektirdiğinden söz eder. Bu noktada Mezirow bilinçlenmenin, kendisinin perspektif dönüşümü dediği aynı öğrenme sürecinin bir parçası olduğunu; ancak sadece sosyo-linguistik kodlardaki eleştirel düşünümle sınırlı olduğunu belirtir (1994: 232). Öte yandan Freire'nin yaklaşımı politik bir eylemi çağırırken; Mezirow özgürleştirici eğitimin toplumsal değişmeyi hedef alabileceğini ama özellikle eğitimcilerin bu noktada etik sorumluluklarının önemli olduğunu, açık siyasi bağlanmadan kaçınılması gerektiğini, bu işi yapan başka aktörlerin olduğunu belirtir. Bu nedenle Freire'de bilinçlenme için toplumsal eylem gerekli iken, Mezirow'da arzu edilen bir şeydir.

Dönüşüm teorisine bir diğer katkı, bilinç yükseltme çalışmalarından çıkan ve eğitime ilişkin egemen paradigmayı eleştiren feminist yaklaşımdan gelir. Açık bir biçimde dönüşüm perspektifine bağlanan ve giderek gelişen bu yaklaşım, kadınların yaşam deneyimleri ile yüzleşmeleri sonucu; içselleştirilen rol ve kimlik değerlerinin eleştirisiyle başlar ve kişisel durumu kuşatan daha geniş toplumsal bağlamın eleştirisine yönelir. Sürecin odağında ise eşitler arası bir diyalog vardır. Kadınları özgürleştirecek bilgi kadınların kendi yaşam deneyimlerini yeniden yapılandırmaları sonucu elde edilir. Ancak bu yaklaşım burada durmaz, tüm kadınların durumunu açıklamak için ideoloji, erkek egemenliği gibi kavram seti ile bir eğitsel paradigma kurar. 1960'ların feminist hareket içinde oluşan taban gruplarında geliştirilen bu yaklaşım giderek dönüştürücü bir eğitim yöntemi olarak da yaygınlaşmıştır (Hart, 1990/a ve 1990/b; Latter, 1991).



İşçi eğitimi ilk ortaya çıktığı günden bu yana her zaman açık bir biçimde toplumsal eşitsizlik ve adalet; sınıf bilinci, ideoloji ve hegemonya tartışmalarıyla şekillenmiştir. Bu nedenle işçilerin eğitimi konusu yetişkin eğitimi içinde her zaman bir dönüşüm sorunsalı çerçevesinde ele alınmıştır.

Öte yandan hangi toplumsal grup söz konusu olursa olsun öğrenme, her zaman insan ilişkileri bağlamında gerçekleşen kültürel bir süreçtir. Bu nedenle işçilerin eğitimi, onların yaşam deneyimlerinin bütünsel olarak kavranışına ilişkin bir anlayışa gereksinim duyar. İşçilerin toplumsal anlam yapılarının ve informel öğrenme süreçlerinin içinde gerçekleştiği işçi sınıfı kültürü konusu, gerek bu eğitimin işçilerin deneyimini nasıl biçimlendirdiği ya da dönüştürdüğü, gerekse kültürle ya da farklı kültürlerle nasıl dolaymlandığı sorununu anlamak için verimli bir bağlam oluşturmaktadır. İster edebiyat, tiyatro, spor radyo vb gibi dar anlamında kültür kavramıyla, isterse tüm bir yaşam tarzı olarak geniş anlamında kültür kavramıyla çalışılsın, sonuç olarak bir toplumsal grubun gündelik yaşam pratikleriyle ilgilenen işçi sınıfı kültürü konusu disiplinlerarası bir araştırma alanıdır. İşçi örgütleri, edebiyatı, tiyatrosu, film, spor, okuma alışkanlığı ya da ortaklaşılan anlamlar, tutumlar, değerler ve temsil edilen sembolik biçimler sistemi olarak işçi sınıfı kültürünün çeşitli düzey ve görünümleri vardır. İşçilerin eğitimi ise işçi kültürünün içinde tarihsel olarak önemli bir rol oynamıştır.

### **Sınıf Deneyimi ve İşçi Sınıfı Kültürü**

Toplumsal sınıflar bir yönüyle işbölümü çerçevesinde üretim ilişkileri içindeki farklı konumları, bir yönüyle de bu farklılaşmış gruplar arasındaki ilişkiyi ifade eder. Bu nedenle toplumsal sınıflar hem ekonomik bir kategoriyi hem de toplumsal grupları işaret eder, her ne kadar yapılaşmasından söz edilse de, söz konusu olan sınırlanmış bir toplumsal biçim değildir (Giddens, 1999: 134).

Dolayısıyla sınıf deneyimi hem bu nesnel konumun gerektirdiği pratik yaşantıları hem de bu konumun sürdürülmesini/yeniden üretimini dolayımlayan bütün bir ilişki, düşünce ve anlamları içermektedir. Böylece

deneyim, üretim ve yeniden üretim arasındaki etkileşimsel ilişki içinde şekillenir; kültüre de rengini verir. Çünkü “kültüre, değerlere ve düşünceye rengini veren deneyimdir -çoğunlukla da sınıf deneyimidir-” (Thompson, 1994: 177).

Toplumsal sınıfların asıl olarak ilişkisel olgular olması, sınıflarla kültür arasındaki ilişkinin çözümlenmesinde temel bir çıkış noktası oluşturur (Poulantzas, 1992). Toplumsal yapı ve buna bağlı sınıfsal ilişkilerdeki değişimler, kültürü ve kültürle kurulan ilişkiyi de değiştirmektedir. Bu değişim sürecine işçi sınıfının nasıl eklemlendiği, bu süreçle nasıl ilişkiye girdiği noktasında işçi sınıfı kültürünü dinamik bir süreç olarak değerlendirmek gerekmektedir.

Öte yandan işçi sınıfı kültürünün gelişmesinde okuryazarlığın yaygınlaşması, eğitim olanaklarının artışı, halk kütüphanelerinin yaygınlaşması ve ulusal iletişim ağlarının gelişimi de önemli bir rol oynamıştır. İşçilerin siyasal ve toplumsal etkinliklere anlamlı bir biçimde katılması, buna olanak tanıyan bir okuryazarlık düzeyi gerektirir. “Bireyin -ister grup, ister sınıf ya da toplum olsun- bütünle olan ilişkisi , geniş ölçüde tarihsel bilgi aracılığıyla sağlanır. Bu nedenle benlik, eylem ve okuryazarlık birbirinden ayrılamaz” (Swingewood, 1996: 152).

Bu bağlamda işçileri sadece üretim sürecindeki rollerine bakarak bir ekonomik ve meslek kategorisi olarak görmek ve bu rollerinin türdeş bir yaşama tarzı ve deneyime yol açtığı varsayımıyla hareket etmek mümkün değil. “İşçi sınıfı emek sürecinde otomatik olarak oluşmamakta, birçok toplumsal ve kültürel etkiler tarafından belirlenmektedir. ... İşçi sınıfının maddi yaşam koşulları kültürel olarak yorumlanmak zorundadır ve bu yüzden bir mücadele alanıdır.” (Munck, 1995: 42-43).

İşçiler geçmişte olduğu gibi bugün de bir toplumsal sınıf olarak gelir, cinsiyet, sendika, nitelik, çalıştıkları sektör, din, etnik köken ve eğitim düzeyleri vb. bakımlarından derin bir biçimde bölünmüşlerdir. Bu durum bütünsel ve



yekpare bir işçi ve sınıf deneyiminden söz etmenin sınırlarına işaret etmektedir. Çünkü Thompson'ın da belirttiği gibi, "sınıf bir kategori değildir... daha çok bir grup insanın bir başka grup insanla arasındaki tarihsel ilişkidir." (aktaran Turgut, 1984: 56). Bu perspektif işçilerin işyerindeki deneyimleri kadar, kendilerini kuşatan daha geniş toplumsal ve kültürel koşulları da değerlendirmeye olanak verir. İşçi olmak değişmez bir statü olmadığı gibi, işçilerin üretim sürecindeki konumları dolaysız ve bir örnek öznelliklere yol açmaz. Çalıştıkları işyeri deneyimleri, işyeri ortamı, aile, mahalle, arkadaş çevreleri, hemşehrilik, vb. ilişkiler ve bağlantılar içinde gerçekleşen farklı toplumsallaşma örüntüleri, geçmiş eğitim ve okul deneyimleri, mensup oldukları alt gruplar ya da bağlı oldukları siyasal görüşler ve siyasal bilgilenme kaynakları, işçilerin yaşamlarını şekillendiren etmenlerdir. Sınıf deneyimi bu nedenle daha geniş toplumsal ve kültürel ilişki ve ortamlarda biçimlenmektedir.

Böylece işçiler ücretli çalışma yaşamı ve ilişkilerinden çıkan özgül yaşam koşullarını paylaşıırken, toplumsal ve mesleki katmanlaşma nedeniyle yaşam ve deneyimler; buna bağlı olarak da referans çerçeveleri de farklılaşmaktadır. Bu noktada Andersen tekil bir işçi sınıfı kültüründen çok, birbiriyle bağlantılı alt kültürlerin bir bileşkesinden; çoğul anlamında işçi sınıfı kültürlerinin varlığından söz etmenin daha doğru olduğunu belirtmektedir. (1989: 34). Bu nedenle işçi sınıfı kültürü daima tarihsel ve toplumsal bağlamında çözümlenmelidir.

İşçilerin toplumsal cinsiyet açısından bölünmüş olmaları gerçeği ise, kadın ve erkek işçilerin deneyimlerinin biçimlenmesinde belirleyici olmaktadır. Gerek ücretli gerekse ücretsiz çalışma ve gündelik yaşamın hane, ev işi, çocukların bakımı ve eğitimi, boş zaman, cinsellik gibi merkezi ögeleri etrafında oluşturulan pratikler kadın ve erkeklerin yaşantılarına farklı yollardan bağlanmaktadır. Hanedeki ilişkiler, alışkanlıklar, beklentiler kadınlar söz konusu olduğunda işyerine taşınmakta ve bu durum kadınların ücretli çalışma

içindeki konumlarını ve böylece ücretlerini de dolaysız bir biçimde belirlemektedir. Dahası bu durumun sendikaların kadın işçilerle ilişkilerine; işçi hareketi ve işçi direnişlerine ve işyerinde geliştirilen stratejilere ilişkin de doğrudan sonuçları vardır. Bunun sonucunda özellikle işçi hareketinin yarattığı direniş kültürü ve folklorünün; yarattıkları imgelerin, geliştirdikleri ritüellerin tamamen eril özellikler üzerine kurulmuş olması da bu kültürün en çarpıcı yönünü oluşturmaktadır (Swindells ve Jardine, 1990; Harding, 1981; Donaldson, 1991).

Dolayısıyla işçilerin yaşam tarzları ve zihinsel dünyaları ancak işçi sınıfı içindeki yaşam tarzı ve zihniyet çoğulluğu temelinde anlaşılabilir. Kent ve kır işçilerinin, nitelikli ve niteliksiz işçilerin, kadın ve erkek işçilerin, farklı meslek ve bölgelerin işçilerinin kültürleri olarak alt kültürlere bölünmüş oldukları gerçeğinden hareket ederek yine de bütünsel bir yaklaşıma/soyutlamaya ulaşmak olanaklıdır.

Her ne kadar bu farklılaşma ortak bir deneyimden söz etmenin sınırlarına işaret etse de, işçilerin kapitalist üretim ilişkileri içindeki konumları ve ücretli çalışmalarından çıkan asli özellikleri temelinde, bu farklı deneyimlerin birleştirilmesi noktasında işçi örgütleri ve işçi hareketi önemli bir rol oynamaktadır. Bir anlamda sınıflar, deneyimin oluşum süreçleri ve biçimi ile belirlenmektedir. Çünkü bir grup insan topluluğunun kendini bir grup olarak oluşturması ya da oluşturamaması bir irade sorunundan daha fazla bir şeydir, insani sınırlar içinde her ikisi de mümkündür. İşçilerin mülksüzleşmiş ücretliler olarak ortaklaştıkları nesnel düzey ile kendilerini bir grup olarak oluşturmalarını dolayımlayan süreçlerin yol açtığı karmaşık ilişkiler ve etkileşimler ağı/örgüsü kolektif bir kültürün yaratılmasına birlikte yön vermektedir. Bu karmaşık ilişki ve etkileşimler içinde gelişen işçi hareketi yeni bir toplumsal bağ yarattığı ölçüde, ortak ve kolektif bir deneyim ve bundan çıkan bir kimlikten söz etmek olanaklıdır. Bu noktada Williams, yerel ve geleneksel bağların güçlü olduğu işçi topluluklarını, karşılıklı dayanışma ve

işbirliğine dayanan bir toplumsal pratik ve ortak çıkar temelinde birbirine bağlayan kurumların (partilerin, sendikaların, kooperatiflerin) varlığının önemli olduğunu belirtmektedir (1989: 162). Ancak Andersen çalışanların gündelik yaşam kültürünün emek hareketinin kültüründen biraz farklı olduğunu; işçi sınıfı örgütleri (siyasal partiler ve sendikalar) tarafından yaratılan kurumsal kültür ile işçilerin gündelik yaşam pratiklerinden çıkan kültür karşılıklı olarak birbirlerini etkilemekle birlikte, işçi sınıfı kültürünün iki ayrı parçası olduğunu belirtmektedir (1989: 33).

Bourke'ye göre ise, işçilerin çalışma ve yaşama alanlarının örtüşmesi özel bir topluluk kültürünün oluşumunda da belirleyici olmakta; işçi sınıfı topluluklarının fiziksel yerleşim özellikleri, kendilerini bir grup olarak tanımlamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Belirli bir yörede/mekanda yoğunlaşmanın; fiziksel-toplumsal engeller nedeniyle uzamsal hareketliliğin sınırlandığı koşullarda, toplumsal etkinliklerin yöreselleşmesine yol açtığını, bunun da yerel toplulukların ve topluluk bilincinin oluşumunu pekiştirdiğini belirtmektedir (1994: 138-39). Benzer biçimde Bozan da, işçilerin toplumsal kimliklerinin geniş ölçüde yerel ilişkiler/ağlar tarafından belirlendiğini vurgulamaktadır (1989: 315)

Öte yandan günümüzde sınıf temsili geniş ölçüde kitle kültürü tarafından yapılandırılmaktadır (Aronowitz, 1989: 198). İşyeri, hane/aile ve toplum arasındaki etkileşimsel ilişki içinde kendi ayırdedici özelliklerini edinen bu kültürün diğer toplumsal sınıflarla ilişki içinde yaşanması güç ve egemenlik ilişkileri sorununu karşımıza çıkarmaktadır. Böylece işçilerin verili eşitsiz toplumsal ilişki ve ortamlar içinde biçimlenen deneyimleri, serbestçe işleyen etkileşimsel bir süreç olarak değil; yönlendirici, zorlayıcı ve eklemleyici pratikler olarak ve somut ilişkiler içinde biçimlenmektedir. İşçilerin üretim sürecindeki rolü etrafında sendikalar tarafından oluşturulan işçi kimliği ile onların bir ebeveyn, yurttaş, futbolsever, çevreci, tüketici gibi çeşitli toplumsal kimlikleri arasındaki ilişki ve etkileşimler kitle kültürüncü

dolayım lanmıştır. Bu bağlamda özellikle kitle iletişim araçlarınca oluşturulan toplumsal anlamlar, işçilerin düşüncelerini, yaşama tarzlarını ve beklentilerini etkilediği oranda sınıflar arasındaki sınırların belirsizleşmesine yol açmakla birlikte, ayrışma ve farklılığın yeniden üretimi de aynı süreçte gerçekleşmektedir. Çünkü kimlik aynı zamanda "... bazı insanlarla nelerinizin ortak olduğu kadar, sizi başkalarından neyin farklılaştırdığına ilişkin bir ait olma sorunudur" (Weeks, 1998: 85). Ayrıca Bozan'ın da belirttiği gibi kültürel bağımlılık nedeniyle işçi sınıfı kendi benlik imajını kontrol edemiyor olsa da, tamamen sessiz bir aktör de değildir (Bozan, 1989: 317). Çünkü sürece işçiler için kolektif kimlik kurma iddiasındaki farklı ideolojiler ve anlamlandırmalar girmekte, böylece toplumsal konumların ve ortamların yarattığı farklı öznellik biçimleri ve anlamlandırmalar eklenerek ya da ayrışarak kimliğe ve topluluk bilincine yön vermektedir. Sonuç olarak işçi hareketine yön veren başat grupların karşıt söylemi de işçilerin anlam yapılarının çerçevelenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Böylece deneyim sınıfsal durumdan/konumdan sınıfsal bilince uzanan karmaşık süreçte yeniden yapılanmaktadır. Bu süreçte işçilerin kendini bir grup olarak kurmasında, kimliğini oluşturmasında ve kendini sembolleştirmesinde, bir işçi topluluğundan bir işçi hareketine ya da işçi sınıfına geçişinde, önceden oluşmuş eylemler ve kolektif eylem modelleri (grev, gösteri vb.) önemli rol oynamaktadır (Bourdieu, 1997: 227). Andersen bu karmaşık etkileşimsel sürecin hegemonya, direniş ve karşı hegemonya kavramları olmaksızın anlaşılamayacağını belirtmektedir (1989: 39).

### **Sınıf Bilinci ve Hegemonya**

Kapitalist üretim ilişkilerinin bir sonucu olan işçilerin eşitsiz kültürel koşulları işçi eğitiminin temel çıkış noktasını oluşturur. Yoksun bırakılan ve kültürel olarak bağımlı kılınanların eğitimi kendilerini özgürleştirecek bilginin açığa çıkarılmasına odaklanır. Sınıf farkındalığı ya da bilinci sorunu tam da özgürleştirici bilginin keşfedilmesi sürecinde bir dönemeçtir; klasik marksist

yaklaşımın iki temel varsayımı çerçevesinde geliştirilmiştir: birinci varsayım, insan kültürü ve deneyiminin emek süreci ve maddi üretime bağımlı olduğudur. Buna bağlı olan ikinci varsayım ise, yaşamı belirleyen bilinç değil, bilinci belirleyen yaşam olduğudur. Sınıf bilincinden kastedilen işçilere bir sınıf olma özelliği kazandıran kendini ve dünyayı anlama ve değiştirme edimidir. Burada söz konusu olan herhangi bir bilme, eyleme geçme ve farkında olma değildir; tekil bir durum ya da zaman kesitinde herhangi bir bilinçli dışavurumdan daha çok, tarihsel olarak oluşmuş deneyimden çıkan, deneyime yön veren ve işçilerin kendi yaşama ve çalışma koşullarını dönüştürecek olan kolektif donanımın kendisidir. Ancak işçilerin bu bilince ulaşmaları kapitalist sistemin işleyişi ile dolayımlandırılmıştır. Marx'a göre, insanlar kendi varlıklarının toplumsal üretiminde zorunlu, kendi isteklerine bağlı olmayan ilişkiler kurarlar. Bu üretim ilişkileri/maddi hayatın üretim tarzı toplumsal, siyasi ve entellektüel hayat süreçlerini koşullar. Bu nedenle “insanların varlığını belirleyen bilinçleri değildir, tam tersine onların bilincini tayin eden sosyal varlıklarıdır” (1970: 23). Ayrıca kapitalist işbölümünün doğası gereği zihinsel üretim araçlarına sahip olanlar, yoksun olanları kendisine bağımlı kılar; “egemen sınıfın düşünceleri, her dönemde egemen düşüncelerdir.” (Marx, 1976: 84).

Bu maddeci yaklaşımı temel alan Lukacs, bilinci, üretim sürecindeki konum ve bu durumdan kaynaklanan çıkarılara dayandırır; öznel durum ile nesnel durum arasındaki bu farkı, “kendi kendini aldatış tarzı” olan “sahte bilinç” ile açıklar (1998: 131, 141). Gramsci ise, Lukacs'ın sahte bilinç açıklamasına karşı hegemonya kavramı bağlamında daha açıcı olan çelişkili bilinçten söz eder. Gramsci'nin sınıf egemenliği ile bağımlı sınıfların konumunu açıkladığı hegemonya kavramı hem ideoloji ve kültür kavramlarını içerir, hem de onları aşar. Hegemonya yönetici sınıfların bağımlı sınıflar üzerindeki siyasi, ahlaki ve entelektüel liderliğidir. Egemen sınıf ya da gruplar bu liderliği sivil toplumdaki aile, eğitim sistemi, dinsel kurumlar, kitle iletişim

araçları ve kültürel kurumlar aracılığıyla sağlarlar; toplumsal anlamlar ve değerleri üreten bu kurumlarda hegemonya ideoloji aracılığıyla işler. Bağımlı sınıfların sağ duyusuna hitap eden bu anlamlandırmalar yoluyla hem bağımlı sınıfların rızası oluşturulur hem de toplumsal meşruiyet sağlanır (1976; 1986).

Bu bağlamda hegemonya hem politik hem de pedagojik bir süreçtir. Her hegemonya ilişkisi zorunlu olarak pedagojik bir ilişkidir. Siyasal hegemonya ancak insanların kalplerini ve zihinlerini kazanarak; bir anlamda toplumsal bilişlerin ve zihnin denetimine yönelerek kazanılabilir. Kültürel ve siyasal hegemonyanın sürdürülmesi toplumsal rızanın kazanılmasını gerektirmekte; özellikle kitle iletişim araçlarıca bağımlı sınıfların popüler biçimlerle sağduyusuna hitap eden ideolojiler bilinçaltına işlemektedir. Böylece toplumsal bilişlerin denetimi ya da ideolojik etki kendiliğinden oluşmakta ve doğal görünmektedir. Bu nedenle Gramsci bağımlı sınıfların bilincinin çelişkili olduğunu; yönetenlerin resmi görüşlerinden derlenenlerle, kendi pratik deneyimlerinden çıkardıkları olmak üzere iki ayrı dünya anlayışını barındırdığını, ancak bunun edimsel bir çelişki olduğunu ve kendini aldatma biçimi olmadığını belirtmektedir (1976; 1986).

Bourdieu ise, sınıfsal davranışların ve düşüncelerin toplumsal/kültürel bilinçdışı bağlamında biçimlendiğini; bunların toplumsal farklılıklara yön veren içselleştirilmiş sistemler (habitus) yoluyla ayırmedici özelliklerini kazandığını belirtir. Bir sınıfın ya da topluluğun geçmiş deneyimlerinin içinde bütünleştiği bu “yatkinlikler” (habitus) sınıfa özgü algılara, tutum alışlara ve eyleme yön verir. İnsan eylemleri, gündelik yaşamın sürekliliği içinde toplumsallaşmış ve yapılanmış yatkinlikler sayesinde bir birlik ve tutarlılık kazanır. Alışkanlığa dayalı davranışlarımızın kendiliğindenliği içinde, “belirli bir durumda yapılması gereken şeye ilişkin bir pratiklik duygusu sayesinde” derinlere yer etmiş bazı norm ve değerleri yeniden üretiriz. (1995: 45). Bu çerçevede gündelik yaşamı ören süreklilikler ve alışkanlıklar içinde edinilmiş görme, bilme, anlamlandırma ve yorumlama çerçeveleri sınıflara ve



topluluklara özgü bilişsel stilleri ve düşünme alışkanlıklarını biçimlendirir. Bu nedenle işçi sınıfının da kendine özgü bir bilme ve görme biçim vardır ve dünyayı kendi perspektiflerinden (habituslerinden) görürler (1995 ve 1997).

Habitusler ayrı ve ayırıştırıcı pratikler doğurur – bir işçinin yediği şey, özellikle de yeme biçimi ve kanaatlerini ifade etme biçimi sanayi patronunun bunlara tekabül eden tüketimleri ve etkinliklerinden sistematik olarak farklıdır, ancak bunlar, aynı zamanda da sınıflandırıcı şemalardır, farklı sınıflandırma ilkeleri, farklı görü ve bölünme ilkeleri, farklı zevklerdir. İyi ile kötü olanın, güzel ile çirkin olanın, saygın ile kaba olanın, vb. arasında farklılıklar görürler ama bunlar aynı farklılıklar değildir. Örneğin aynı davranış ya da aynı eşya birisine saygın, diğerine fazla iddialı ya da gösterişli, bir üçüncüye de çok kaba görünebilir. (1995: 23)

Bu durumda zihinsel yapılar aynı zamanda toplumsal yapılar olarak görünmektedir. Bourdieu, egemenliği, bağımlı sınıfların kendi zihinsel yapılarını üreten toplumsal düzene bilinçdışı katılımları ile açıklayarak, “yanlış bilinç” ya da “kendini aldatma”yı kabul etmez (1995: 126). Dolayısıyla ideolojilerin içselleştirilmesi süreci toplumsal pratiğe içkindir. Kültürel egemenliğin ise özellikle okul, eğitim ve kültürel araçlarla; bu farklılıkların simgesel farklılıklara dönüştürülerek sürdürüldüğünü ve aynı zamanda bu yolla toplumsal sınırların/farklılıkların yeniden üretildiğini vurgulamaktır (1995 ve 1977).

Hegemonyanın kültürel yönü, hem işçilerin eşitsiz toplumsal ve kültürel konumlarını ve hem de toplumsal sınıfların bilgi ve eğitimle ilişkilerini aydınlatmaktadır. Özellikle okul ve kültürel hegemonya üzerine çalışmalar, kültürün okul aracılığıyla iletildiğini, okulun egemen kültürel değerleri olumlayıp meşrulaştırdığını; bu yolla bağımlı toplumsal grupların egemen kültür tarafından marjinalleştirildiğini; okulda farklı bilgi ve toplumsal ilişki formlarının varlığını sürdürdüğünü; bu farklılıklar her ne kadar konuşma, giyinme, düşünme, kendini ortaya koyma konusunda, her grupça kendi statülerine uygun biçimde dışa vurulsa da, bunun kültürel ve dilsel rekabeti ortadan kaldırmadığını; okulun bir yandan farklı toplumsal grup ve sınıfların

eğitim ve bilgi ile eğitsiz ilişki kurmasını biçimlendirirken, diğer yandan da egemen görüşleri ve kültürel değerleri yeniden ürettiğini; bu nedenle okulun öğrenme fırsat ve olanaklarına ulaşma bakımından farklı toplumsal sınıf ve gruplar için aynı ölçüde eşit koşullar sunmadığını; bütün bunların sonucunda toplumsal işbölümünün ve iktidar ilişkilerinin kültürel ve toplumsal olarak yeniden üretiminde okulun önemli bir rol oynadığını göstermektedir. (Berstein, 1977; Apple, 1996; Livingstone, 1997; Giroux ve Simon, 1989; McLaren, 1989; Stevens ve Wood, 1995; Bowles, 1977). Bourdieu'ye göre ise, okul kültürel sermayenin dağılımına ve böylece toplumsal uzamın yeniden üretilmesine katkıda bulunur ve böylece toplumsal sınırları yeniden kurar (1977; 1995). Bunun sonucunda değişik toplumsal sınıflar ve gruplar entelektüel etkinliğe karşı farklı tutumlar geliŐtirmekte ve kültür yoluyla aktarılan bu tutumlar zihnin kullanımını da biçimlendirmektedir.

Sınıf bilinci ya da farkındalığı işçilerin farklı deneyimlerden çıkan farklı bilme ve görme yollarını birbirine bağlayan bilişsel ve duyuşsal bir Őemadır. Deneyimlerin bütünleŐtirildiđi bir referans erevesi geliştirmeyi gerektirmekte; bu yolla bir yandan işçilerin sömürülen bir sınıf olarak kendilerini tanımalarını, diğer yandan da bunu dönüŐtürmenin kolektif yollarını yaratabilme kapasitesine ulaşmalarını ifade etmektedir. Hegemonya kavramı ise, hem işçilerin eğitsiz toplumsal ve kültürel koşullarını aımlamada, hem de işçilerin çoğu durumda "rıza" ya da "itaat" olarak görülen gündelik davranıŐlarının ya da sessiz direniŐlerinin ve aynı zamanda bazen de kendi örgütleriyle gerilimli ve çelişkili ilişkilerinin açıklanmasında verimli bir bağlam oluşturmaktadır.



# BÖLÜM III

## YÖNTEM

### Metodolojik Yaklaşım

Metodoloji sorununun odağında bilgi, bilginin özellikleri, bilginin edinilme yolları ve elde edilen bilginin işlevlerine ilişkin sorunlar vardır. Her düzeydeki toplumsal gerçekliğin bilgisi söz konusu olduğunda; gerçekliğin doğasına ilişkin temel varsayımlar çerçevesinde oluşan farklılaşma, aynı zamanda farklı bilgi toplama ve elde etme yollarına işaret eder. Bu çerçevede bir araştırma somutunda karşımıza bir tercih ve bunu gerekçelendirme sorunu çıkar. Her ne kadar, belirli epistemolojilerin belirli yöntemlere bağlanması ya da ima etmesi söz konusu olsa da, yöntemlerden arkaplana ulaşmak ya da dolaysız bir belirleyicilikten söz etmek olanaksızdır. Bu düzeyde metodolojik yaklaşım ne tür bilgiyi aradığımız ve hedeflediğimize bağlı olarak farklılaşır. Çünkü gerçekliğin (fenomenin, insan eyleminin, olguların, olayların, bir kültürün ya da programın) bilgisini elde etmek için açıklama, anlama, yorumlama, keşfetme edimlerinin hepsi de mümkün ve meşrudur, ancak belirleyici olan araştırmacının tercihidir. Araştırmacının bu noktada açık ve berrak bir karara varması beklenir. Bu nedenle metodolojik farklılık eşiği olarak adlandırılabilir yer burasıdır. Araştırmacı, kendi bakış açısı ve teorik ilgilerinin yön verdiği amaç ya da amaçlar çerçevesinde *ne* yapmak istediğine ve bunu *nasıl* yapacağına karar verir. Her araştırma gerçekliğin odaklandığı kısmında bir müdahale, kontrol ve soruşturmaya yönelir. Bunu da amacına uygun araçlarla yapar. Bu noktada metodolojik yaklaşım; araştırmanın amacını onu çevreleyen bakış açısı içinde araçlara (tekniklere) bağlayan bir dolayımıdır.

Bu bağlamda eğitim bilimleri alanının temel araştırma birimi olan insan ve eylemleri söz konusu olduğunda, bunun nasıl ele alınacağı bir sorunsal olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir yandan; insan davranışlarını farklı uyaranlara

(araştırma bağlamında değişkenlere) yanıt veren, dışarıdan gözlenebilir, sayılabilir özellikler bütünü olarak ele almak mümkündür. Öte yandan, aynı derecede geçerli olmak üzere; insan eyleminin ve deneyiminin kendine karşı şeffaf olmadığına, insanın eylemleri üzerine düşünme yeteneğine sahip olduğuna, eylemde bulunma ya da bulunmamaya karar verebildiğine, seçimler yapabileceğine ilişkin varsayımlarla da başlamak mümkündür.

Bu araştırmada ikinci yolu tercih edilmiştir. Çünkü insan uyarana doğrudan yanıt verenden daha fazlasıdır; yorumlanan (yorumladığı) uyarana yanıt verendir; uyararla yanıt verme eylemi arasında bilinç *-farkında olma-* dolayımı vardır. Araştırmada bir adım daha atılarak; bu dolayımın toplumsal ve kültürel bir bağlam içinde anlaşılabilmesine ve araştırmacının yorumlanan gerçek üzerinde yorum yaptığı varsayımı ile yorumlarına yön veren kavramsal çerçeve de araştırma tasarımına alınmıştır. Çünkü, işçi eğitiminin işçilerin kendi anlam yapıları/referans çerçeveleri içinde değerlendirilmesi, bu eğitimin olduğu toplumsal ve kültürel bağlamdan kopararak yapılamazdı. Araştırma ile bu yönde bir bütünsel değerlendirmeye ulaşmak için çoklu veri toplama tekniklerini kullanmış ve bunların tümü üzerinden bir çözümleme ve yorumlama çerçevesi oluşturmaya çalışılmıştır.

### **Etnografik Örnek Olay Yöntemi**

Bu araştırmanın tasarımında, işçi eğitimi programlarını kültürel bir süreç olarak değerlendirmeye olanak veren etnografik yaklaşım benimsenmiş ve bu yaklaşımın gerektirdiği derinine veriyi toplamak için, örnek olay incelemesi tekniği tercih edilmiştir.

Etnografik araştırma teknikleri, en geniş anlamında niteliksel yaklaşımların tümünü anlatmak için kullanılıyor olsa da; özgül olarak etnografik yaklaşımdan kastedilen, verilerin toplumsal kültürel çözümlemesine yönelmesidir (Merriam, 1988; Patton, 1993). Giderek de daha çok öznelerin bakış açısından toplumsal ortamların anlaşılması anlamında kullanılmaktadır.

Etnografik yaklaşım insanların ne söylediği ya da ne yaptığının bilinçli ya da bilinçsiz olarak toplumsal durumlar tarafından biçimlendiği ve anlamların geniş toplumsal ve kültürel bağlam tarafından dolayımlandığı varsayımına dayanmaktadır (Agar, 1986). Niteliksel yaklaşımların en temel alanlarından biri olan etnografik araştırma, asıl olarak deneyimin anlamını anlamaya ve kültürel bağlamında yorumlamaya yönelmektedir.

Eğitim alanında özellikle çıktıdan çok süreç ile ilgilenen araştırmalar, ölçmekten ziyade keşfetmeye ve anlamaya yönelmektedir. Bu noktada etnografik yaklaşım, bir programın kültürünü araştırmaya yönelerek niteliksel bir değerlendirmeye temel olabilecek veri sunma olanakları vermektedir. Bu yönüyle de eğitim gibi uygulamalı alanlarda, gerek pratiği düzeltmeye, gerekse alanda geliştirilen geçici hipotezlerle kuram inşa etmeye katkıda bulunabilmektedir. Bu nedenle eğitim araştırmaları alanında, eğitsel süreçlerin ve sorunların anlaşılması ve programların değerlendirilmesinde kullanılmakta; araştırma, uygulama alanlarında ve görgül dünyada yapılmakta; veri kaynağı olarak, katılımcı gözlem ve görüşme tekniklerinin yanı sıra, alan bilgisi sağlayacak her türlü arşiv ve belgeden yararlanılmaktadır (Wilson, 1982; Köklü, 1994).

Etnografik örnek olay çalışması ise, daha yoğun bütünsel betimleme ve çözümlenmeyi hedef almaktadır (Merriam, 1988). İçinde yer aldığı tüm niteliksel araştırma yaklaşımları gibi, etnografik örnek olay incelemesinde de, nihai olarak yapılandırılmış bir tasarımdan daha çok, araştırmacı tarafından geliştirilen ve seçilen bilinçli stratejiler söz konusudur. Çünkü bu tür bir çalışmada araştırmanın nasıl yapılacağına ilişkin adım adım izlenecek işlemler ve yönergeler yoktur, ancak belirli rehber ilkelere söz edilebilir. Tasarım için ön kararlar alındıktan sonra “rota, her yeni duruma göre yeniden yapılandırılabilir” (Merriam, 1988: 60). Bundan çıkan sonuç, niteliksel yaklaşımların araştırmacıya biçtiği ayırt edici role ilişkindir. Araştırmacı, süreçte anlamlı bilgi ve enformasyon üretmek ve toplamak için fırsatları en

çoğa çıkaracak bir yol izlemek zorundadır. Merriam'a göre araştırmacı veri toplama ve çözümlemenin asıl enstrümanıdır. Patton ise, araştırmacının adım adım vereceği kararların bir araştırma stratejisi içinde anlamlanacağını ve bu çerçevede kullanılan tekniklerin birer taktik işlevi göreceğini belirtiyor. Araştırmacının alana ilişkin sistematik bilgisi kadar, konuya ilişkin duyarlılığı ve iletişim becerileri de bu süreçte özel olarak önemli olmaktadır. Ama son tahlilde araştırmacı da insandır ve insan olmanın sınırlarına sahiptir, yanlış yapabilir, fırsatları kaçırabilir ve kişisel yanlılıklar işe karışabilir. “İnsani araçlar herhangi bir diğer araç kadar yanlış yapabilir.” (Merriam, 1988: 61; Patton, 1993).

Araştırmacının belirli bir sorunu belirlemesi, aynı zamanda çözümleme biriminin de belirlenmesi anlamına gelmektedir. Çözümleme biriminin seçiminde anahtar mesele, “bir çalışmanın sonunda ne söylemek istediğinize” karar vermektir (Patton, 1993; 100). Araştırmacı öncelikle sorunu tanımlamalı ve daha sonra çözümleme birimi olacak örnek/durum ya da örnekleme seçmelidir.

### **Alan Çalışması ve Örnek Olay İncelemesi**

Araştırma, Aralık 1995 ve Ocak 2000 tarihleri arasında yapılan 4 yıllık bir alan çalışması ve üç örnek olay incelemesi sonucunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın başlangıcında, işçi sendikalarının eğitim çalışmalarının kapsamı içinde geniş ve kendi içinde evreleri olan bir alan çalışması yapılmıştır. Alanda hangi sendikaların ne yaptıklarının anlaşılmasına yönelik bu ilk bir yıllık ön alan çalışması içinde; sendika yayınlarının incelenmesi, arşivlerinin taranması ve sendikacılarla yapılan görüşmeler sonucu eğitim çalışması yapan sendikalar saptanmış, sendikacılarla ve işçilerle görüşmeler yapılmıştır. Bu ön alan çalışması aracılığıyla araştırmacı belirli sonuçlara ve ön varsayımlara ulaşmıştır. Şöyle ki; sendikalar, yasal gerekliliğe karşın, aynı yoğunlukta ve kapsamda eğitim çalışması yapmamaktadır. Pek çok sendikada eğitim

etkinlikleri görünüşü kurtarmak ve genel kurul çalışma raporlarında gösterilmek üzere yapılan bir kaç toplantı ve panelden öteye gitmemektedir.

Bu nedenle izleyen alan çalışması için, araştırmanın amacı çerçevesinde sürekli ve düzenli eğitim etkinliği yapan sendikaların seçimine karar verilmiştir. Bu noktada ise araştırmacı iki seçenekle karşı karşıya kalmıştır: ya düzenli ve sistemli eğitim yapan bütün sendikaların (üç işçi konfederasyonundan yaklaşık 15 sendika) etkinliklerini izlemeye çalışmak ya da araştırmanın amacı çerçevesinde çalışma alanını daraltarak, daha elverişli ve anlamlı bilgi sağlayacak az sayıda örnekte odaklaşmak. Bu noktada araştırmacının ön alan çalışmasından elde edilen bilgiler ve çıkardığı sonuçlar, alan çalışmasının yapılmasına ve örneklerin seçimine yön vermiştir. Şöyle ki, birinci seçeneğin seçilmesi durumunda, aynı zaman diliminde birbiriyle çakışan ve farklı illerde yapılan eğitim etkinliklerini pratik olarak izleme ve katılarak gözlem yapma olanağının olmadığı anlaşılmıştır. Diğer ise, konfederasyonlar arasında farklılaşan fakat kendi içlerinde ortaklaşan kurumsal geleneklerin saptanmasıdır. Sendikaların amaçları ve çalışma tarzları arasındaki bu farklılık ve ortaklıklar, eğitim programlarına da yansımaktadır. Bu nedenle de, birinci seçenek ekonomik görülmemiştir. Böylece alan araştırmasının ikinci seçenek üzerinden yürütülmesine ve örneklerin seçimine, alana girdikten sonra karar verilmiştir.

Özetle, araştırma süreci adım adım yapılanmıştır. Ön alan çalışması sırasında araştırmacı iki işçi konfederasyonundan (DİSK ve TÜRK İŞ) 9 sendikanın çeşitli düzeylerdeki eğitim etkinliklerini izlemiş; sendika yayınları ve arşiv bilgilerini taramış; sendikacılarla ve sendika eğitim uzmanlarıyla yüz yüze görüşmeler yapmıştır. Bu süre içinde eğitimlere katılan işçilerle de görüşmeler yapılmıştır. Bütün bu görüşmeler yanı sıra sendika yayınları ve belgelerinin de incelenmesi aracılığıyla toplanan veriler, örneklerin seçimi için bilgi kaynağı olmuştur. Bu iki konfederasyondan üzerindeki ön çalışmalar ile örnek seçmeye ve seçim ölçütlerine karar verdikten sonra, bunlardan farklı bir

sendikacılık geleneğini temsil eden HAK İŞ konfederasyonunun da araştırma kapsamına alınmasına karar verilmiştir.

### **Örneklerin Seçimi**

Örnek olay incelemesi için örneklerin seçiminde, araştırmanın amacına uygun olarak, amaçlı gruplandırma tekniği uygulanmış ve bu grupta başlıca iki ölçüt esas alınmıştır:

- 1) Sendikacılık geleneğindeki farklılıklar,
- 2) Düzenli ve sistemli eğitim etkinliği yapma,

Bu iki ölçüt temelinde, DİSK, TÜRK İŞ ve HAK İŞ olmak üzere üç işçi sendikası konfederasyonundan, düzenli ve sistemli eğitim etkinlikleri düzenleyen 3 sendika seçildi: Sırasıyla Birleşik Metal İşçileri Sendikası, T. HARB İŞ (Türk Harb Sanayii İşçileri Sendikası) ve Öz Gıda İş Sendikası. Her üç örnek de, düzenli ve sistemli eğitim yapmalarının yanı sıra, bağlı oldukları konfederasyonları temsil eden iyi birer örnektir. Birleşik Metal İş ve Öz Gıda İş sendikaları, DİSK ve HAK İŞ'in kurucu sendikalarıdır ve kurumsal geleneğin yeniden üretimi açısından konfederasyonlarının iyi birer temsilcisidir. TÜRK İŞ'in üyesi olan T.Harb İş Sendikası ise, farklı görüşlerin ve sendikal yaklaşımların rekabet içinde olduğu ve diğer konfederasyonlara bakarak türdeş olmayan büyük bir konfederasyonda, hem eğitim çalışmaları ile öne çıkan bir örnektir, hem de bağlı olduğu konfederasyon gibi kendi içinde de farklı sendikal anlayışların rekabet ettiği bir sendikadır.

Örneklerin incelenmesinde, 1995-99 dönemi temel alındı. Araştırmacı, Sendikaların bu dönem içinde yaptıkları farklı düzeylerdeki eğitim etkinliklerine katıldı. Sendikacılarla, sendikanın eğitim uzmanları ve eğitime katılan işçilerle görüşmeler yapıldı. Sendikaların bu dört yıllık süre içindeki yayınları, toplantıları, genel kurulları ve diğer etkinlikleri izlenmeye çalışıldı. Bu süreçte alan çalışmasını başlatabilmek için alana girmek, önemli bir sorun oluşturdu. Çünkü sendikalar, her ne kadar bu alanda yapılacak bir çalışmanın

yararlı ve gerekli olduğunu belirtse de, güven veren bir referans olmadan sendikanın çalışmalarına böylesine bir katılma isteği karşısında sakıncalı davranmaktadırlar. Araştırmacının temel sendikal eğitim ve genel toplantılarına katılım konusunda istekli davranırken, kadro ya da yönetici eğitimlerine katılma konusunda aynı düzeyde istekli davranmadılar. Bu noktada sendikacılık alanından kişisel tanıdıkların referanslarının yanı sıra, araştırmacının 1998 yılında Tarih Vakfı tarafından düzenlenen “sendikal eğitim atölyeleri”nden ikisine katılması, alan çalışmasını kolaylaştırdığı gibi, tüm konfederasyonlardan sendikacı ve eğitimcilerin sendikal eğitime yönelik görüşlerini öğrenebilmek ve bizzat eğitim ortamında görüşmeler yapmak açısından da son derece yararlı olmuştur. Alanda çalışmanın diğer bir güçlüğü, sendikaların, konfederasyonlar da dahil, yeterli bir arşive ve belgeleme sistemine sahip olmamalarıdır. Bu nedenle, sendikanın çeşitli nedenlerle yitirilmiş geçmiş yayınları bir yana, güncel yayınlarını bile bulmak kimi zaman ciddi zaman kaybına yol açmıştır.

## **Veri Toplama Teknikleri**

Araştırmada başlıca üç yoldan veri toplanmak hedeflenmiştir:

- 1) Sendikaların verili faaliyetlerinin bir değerlendirmesine ulaşmak için arşiv taraması, her türlü belgenin toplanması ve sendika eğitim uzmanları ve sendikacılarla görüşme,
- 2) Eğitim etkinliklerinin gerçekleştiği ortamları anlamak için katılımcı gözlem,
- 3) Sendikal eğitimin işçiler açısından anlamını çözümlmek için, katılımcılarla görüşme.

**Arşiv taraması ve belgelerin toplanması.** Sendikal faaliyete temel olan kurumsal metinler, eğitim etkinliğine yön veren temel anlayışlara ulaşmak için tarandı: Sendikaların genel kurul kararları, ana tüzük, ve yönetim kurulu



kararları, periyodik yayınları, diğer yayın ve broşürleri, basın açıklamaları vb. gibi. Bu çerçevede sendikacılarla ve eğitim uzmanlarıyla görüşmeler yapıldı.

**Katılımcı gözlem.** Sendikaların eğitim etkinliklerinin gerçekleştirildiği eğitim ortamlarını (fiziksel mekan ve toplumsal-psikolojik ortamı), eğitim programlarının nasıl sürdürüldüğünü, programların ideolojisini anlamak üzere, araştırmacı üç sendikanın temel üye, yönetici/kadro, kadın üye eğitimleri olmak üzere üç düzeydeki eğitim etkinliklerine ve varsa aile eğitimlerine katıldı. Temel üye eğitimlerine araştırmacının katılımı, eğitimleri izleyen diğer sendika çalışanları ile birlikte oldu; bu nedenle konumuma ilişkin özel bir açıklama yapılmadı. Ancak yönetici eğitimlerinde, diğer katılımcılar, araştırmacının konumunu biliyorlardı. Süreç içinde araştırmacı bu etkinliklerin bazılarında eğitici olarak da katıldı. Eğitici olarak katıldığı hariç tüm eğitimlerde; gözlemci olduğunun bilindiği ya da bilinmediği ortamlarda, rolü diğer katılımcılarla aynı oldu; gerektiği zaman tartışmalarda yer aldı ve grubun bir üyesi olarak bulundu. Gözlem notlarının bir kısmı eğitim sürerken, bir kısmı da eğitim sonrasında kaydedildi. Eğitim ortamlarında, katılımcıların ilişkilerine yön veren ortamın fiziksel özellikleri, eğiticinin rolü, katılımcıların eğitici ile ve kendi aralarındaki ilişkiler ve etkileşim örüntüleri, süreci izleme ve katılma örüntüleri ile özgül durumları kaydedildi. Ayrıca araştırmacı ders aralarında çay ve sigara içerken katılımcılarla ve sendikacılarla enformel görüşmeler yaptı. Alan notlarının önemli bir kısmını oluşturan bu notların yanı sıra sendikanın panel, toplantı, şenlik ve sohbet gibi çeşitli başka etkinliklerine de elverdiği ve gerektiği oranda katıldı ve gözlemlerimi kayda geçirdi. Alan çalışması sürecinde araştırmacının gözlemlerini kaydetmek için kullandığı Katılımcı Gözlem Formu EK 1'de sunulmuştur.

**İşçilerle görüşme.** Katılımcılar için eğitimin anlamını; bu bağlamda ne öğrendiklerini, öğrenmenin hangi referans çerçeveleri içinde gerçekleştiğini anlamak amacıyla, 18 işçi ile derinlemesine ve yapılandırılmamış görüşme

yapılmıştır. Başlangıçta tamamen açık uçlu olan bu görüşmeler zamanla belirli sorular ve konular çerçevesinde odaklanmıştır: işçilerin bu eğitimlerden nasıl yararlandıkları; kendi yaşam deneyimleri içinde eğitimlerin anlamı, gerçek sorun ve gereksinimleri, eğitimleri nasıl değerlendirdikleri gibi sorular öne çıkmıştır. İşçilerle görüşme, veri toplama sürecinin en zaman alıcı ve zorlu kısmı oldu. Genellikle eğitim ortamından sonra alınan pek çok randevu gerçekleşmedi. Bu tür bir çalışma yapılması ve kendilerinin de görüşlerinin alınması onlara çekici geliyordu, ancak çalışma koşulları ve zamansızlık nedeniyle, uzun süreli görüşme yapmak bir sorun oluşturdu. Böyle bir görüşmeyi yorucu bulduklarını belirttiler. Çünkü bu görüşmeler, ya akşam ya da hafta sonu tatillerinden vazgeçtikleri koşullarda gerçekleşebiliyordu. Akşam iş çıkışı çok yorgun oluyorlar, hafta sonları ise, böyle bir görüşmeye ayrılamayacak kadar değerli görünüyordu. Bu nedenle görüşmeler, önceden planlandığı gibi gerçekleşmedi. Fakat sonuç olarak, araştırmacı, her sendikadan temel üye, kadro ve kadın eğitimlerine katılan üç kadın ve üç erkek olmak üzere 6 işçi ile; üç sendikadan toplam 18 işçi ile görüşme yaptı. Görüşmeler, sendika şubesi, sendikanın eğitim tesisleri, bir lokal ya da toplantı salonu gibi çeşitli mekanlarda gerçekleşti. İşçilerle görüşmede kullanılan Kimlik Formu ve Görüşme Kodları EK 2 ve EK 3’de sunulmuştur.

İşçilerle görüşme kayıtları araştırma soruları çerçevesinde kodlandı ve yorumu olanaklı kılacak ölçüde araştırma raporuna alındı. Bu noktada bütün görüşmelerin araştırma sorunsalı bağlamında eşit düzeyde enformasyon sağlamadığını belirtmek gerekir. Belirli kişisel özellikler (kendini ve görüşlerini ifade etme istek ve kapasitesi) ve işçilerin verili referans çerçeveleri bu süreçte son derecede etkili oldu. Ancak görüşülen işçilerin üyesi olduğu sendika ve görüşmenin bağlamına ilişkin bu durum da verilerin bir parçasını oluşturuyordu. Bu nedenle araştırmacı bütün bu görüşmeleri veri zenginliği açısından eş değer kabul etmeyi tercih etti.

## Verilerin Çözümlemesi

İlk olarak çeşitli belge, alan notları ve görüşme kayıtlarından toplanan veriler, araştırma soruları çerçevesinde sınıflandırılmış; daha sonra bu veriler, araştırma amacına uygun biçimde kodlanarak betimsel çözümlemesi yapılmıştır. İkinci aşamada, gözlem ve görüşmelerden çıkan veriler, araştırma soruları çerçevesinde bir araya getirilip çözümlenerek yorumlanmıştır. Çünkü niteliksel çözümlemenin ilk görevi niteliksel betimlemedir. Betimleme yoluyla ne yapıldığının bilgisinin ortaya konulması ve yorumu olanaklı kılan bir bağlam oluşturulması gerekir. Yorum ise, bulguların açıklanmasını, araştırma sorularının gerekli ve yeterli ayrıntıda yanıtlanmasını ve anlamı çevreleyen örüntülerin ve bağlamın çözümlenmesini gerektirir. Bu çerçevede öncelikle, üç örneğin bağlı olduğu üç işçi konfederasyonunda sendikal eğitimin amaçları ve bu amaçlara temel olan sendikacılık anlayışları betimsel bir biçimde sunulmuştur. Daha sonra, üç örnek sendikanın eğitim amaçları, yaklaşımları ve programları değerlendirilmiştir. Üçüncü aşamada ise, gözlem ve görüşmelerden çıkan veriler çözümlenerek elde edilen bulgular araştırma amaçları çerçevesinde, işçilerin temel öğrenme gereksinimleri; derslikte ve grupta öğrenme; toplumsal cinsiyet ve öğrenme; işçiler ve perspektif dönüşümü başlıkları altında çözümlenerek yorumlanmıştır.

**BÖLÜM IV**  
**BULGULAR VE YORUM**  
**SENDİKALAR VE İŞÇİ EĞİTİMİ**  
**Tarihsel ve Toplumsal Arkaplan**

Türkiye’de işçi hareketinin tarihini Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemine kadar geriye götürmek mümkün. Geç sanayileşmenin sonucu işçileşme süreci ve buna bağlı işçi hareketi de ancak on dokuzuncu yüzyılın sonlarında ortaya çıkabilmiştir. 1872 tarihli tersane işçilerinin grevi, ülkemizde modern işçi hareketinin doğuşu olarak anılmaktadır (Işıklı, 1990/a ve 1990/b; Koç, 1994). İşçilerin kendi örgütlerini yaratmaları ve siyasal ve toplumsal alanda bir ağırlık oluşturabilmeleri için bu yüzyılın ikinci yarısını beklemek gerekmiştir.

Yirminci yüzyılın başlarında işçi hareketine yön veren örgütlülükler, özellikle kapitalizmin geliştiği İstanbul ve Selanik gibi merkezlerde odaklanan, cemiyet, sandık ve birlik adını alan çeşitli örgütlenmeler, işçilerin ekonomik haklarını korumak ve geliştirmeye yönelik işyeri odaklı cemiyetler ve meslek esasına dayalı birlikler (terziler, marangozlar kahvehanciler, saatçiler, yapı ustaları vb.) olarak ortaya çıkmışlardır. II. Meşrutiyet sonrası ve savaş sırasında giderek güçlenen ve çeşitlenen bir örgütlenme yelpazesi söz konusudur. Cumhuriyet kurulduğunda bir tür sendika işlevi gören bu birlik ve cemiyetler işçileri büyük ölçüde temsil kapasitesine ulaşmış bulunuyorlardı. Ancak 1925 tarihli Tahriri Sükun Yasası’nın işçilerin sendikal ve siyasi örgütlenmesini de yasaklaması sonucu, bu tarihten sonra yalnızca yardımlaşma ve dayanışma amaçlı dernekler kurulabilmiş, ancak 1938 tarihinde Dernekler Kanununda yapılan bir değişiklikle “sınıf esasına dayanan” dernek kurma da yasaklanmıştır. 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile grev yapmak yasaklanmış, ancak tüm bunlara rağmen 1925-33 yılları arasında 35 grev yapılmıştır. Siyasi tarihimizde “tek parti dönemi” olarak adlandırılan bu dönemde, toplumsal bütünleşme ve kaynaşmayı sağlayacak önlemler, siyasette tek seslilik ve yasakçı politikalarla sürdürülmüş; “sınıfsız

ve imtiyazsız kaynaşmış bir kitle” oluşturmayı hedefleyen homojenleştirme, tek tipleştirme politikaları işçi hareketinin de boy vermesini ciddi bir biçimde engellemiştir. Ancak bu dönemde özellikle 1930’larda CHP’nin işçi örgütlerini vesayet altına almaya yönelik çabaları amacına tam ulaşmamıştır. Tüm olumsuz koşullara rağmen 1925-33 tarihleri arasında 35 grev yapılmış olması ve telgraf işçilerinin grev sonucu istiklal mahkemesinde yargılanması bunu göstermektedir. 1939 yılında yapılan tekstil işçilerinin işsizliği protesto mitingi dönemin tek siyasal mitingi olarak gösterilmektedir (Sülker, 1985; Güzel, 1985). 1946’da dernek kurmaya ilişkin kısıtlayıcı hükmün kaldırılmasıyla çok sayıda işçi sendikası kurulmuş; 1946 sendikacılığı olarak adlandırılan bu ara dönem de bir süre sonra hükümet tarafından sendikaların kapatılmasıyla sona ermiştir (Öztürk,1998; Güngör, 1994).

1947 yılında ilk Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa ile yine grev ve ayrıca sendikaların siyaset yapması yasaklanmıştır. Sendikalar “milli teşekküller” olarak kabul edilmiş; bu dönemden itibaren sendikacılığa yön veren genel eğilimler de o günlerden şekillenmeye başlamıştır. Siyaset yasağı altında ilk kurulan sendikalar varolan iki parti yönünde siyasallaşmış ve kutuplaşmıştır. Sendikal hareket bu çerçevede bölünmüştür. Koray’a göre 1947’de başlayan sendikacılık hareketi baştan vesayet altında doğmuş ve bu yönde gelişme göstermiştir (Koray, 1994). Yine de aynı koşullar altında 1952 yılında TÜRK İŞ’in kurulması işçi hareketinde bir eşik oluşturmuştur. TÜRK İŞ, uluslararası gelişmeler çerçevesinde, özellikle Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (ICFTU) yardım ve desteğiyle kurulmuş ve dönemin soğuk savaş iklimine uygun bir siyasallaşma süreci geçirmiştir. Dönemin önemli “komünizmi tel’in” mitinglerini örgütlemiş ya da bunlara katılmıştır. Daha sonra (1964 yılında) adı konacak olan “partiler üstü politika” yaklaşımı bu süreçte şekillenmiş ve TÜRK İŞ’in bu yaklaşımı, dönemin siyasal iktidarlarıyla iyi geçinme ve uzlaşma politikası sürdürmesini perdelemiştir.

1963 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu, sendikal hareketin bir dönüm noktasını oluşturmuştur. Yasa ile grev, toplu iş sözleşmeleri ve sendikal haklar güvence altına alınmıştır. Nitekim yasanın genişlettiği örgütlenme hakları çerçevesinde işçilerin sendikalaşma eğilimi hızlı bir biçimde yükselmiş ve TÜRK İŞ'den ayrılan bir grup sendikacı tarafından 1967'de DİSK kurulmuştur. "Sınıf ve kitle sendikacılığı"ı benimseyen DİSK'in hızla özel kesimde işçileri örgütlemeye başlaması ve giderek işçiler için bir çekim merkezi haline gelmesi, TÜRK İŞ içinde de farklı eğilimlerin gün yüzüne çıkmasına olanak sağlamıştır.

DİSK; "sendikal mücadeleyi siyasal mücadeleye bağlayan" yaklaşımı, işçilerin siyasallaşma sürecine doğrudan müdahalesi ve giderek gücünü artırması ile, siyasi iktidar ve işveren kesiminde korku ve hoşnutsuzluğa yol açmıştır.

Özellikle 1971'den itibaren sosyal demokrat sendikacılar da TÜRK İŞ içerisinde ağırlık oluşturmaya başlamışlardır. 1970'li yıllarda ideolojik saflaşmalara koşturarak HAK İŞ ve MİSK gibi iki konfederasyon daha kurulmuştur. Bu iki konfederasyon işçi hareketini temsil gücü olmayan ancak doğrudan partilere bağlı resmi örgütler olarak ortaya çıkmışlardır. 1970'li yıllar işçilerin ve tüm toplumun hızlı bir biçimde siyasallaştığı ve bu oranda da kutuplaştığı yıllardır. Bütün bunlar sendikal örgütlenmeye doğrudan yansımış, sendikalar arası rekabet ve çatışma bu dönem boyunca artarak sürmüştür. 1980 sonrası değiştirilen Sendikalar Yasası ve DİSK'in kapatılması ve grevlerin ertelenmesi süreci işçi hareketinin tekrar gerilemesine neden olmuştur. DİSK'in 1991 yılında tekrar açılması ve işçiler içinde örgütlü bulunmayan MİSK ile birlikte halen dört konfederasyon çalışmalarını sürdürmektedir. Ayrıca kamu emekçilerinin bağlı bulunduğu çeşitli konfederasyonlar da vardır. (Baydar, 1998; Beşeli, 1994; Geniş, 1994).

İşçi hareketi ve sendikal hareket çeşitli uğraklardan geçerek bugünlere gelmiştir. Tek parti döneminin baskıcı ve yasakçı politikaları, çok partili



rejime geçilmesiyle işçileri kontrol etmek ve yedeklemek için sürdürülen rekabet, baskı ve yasak politikaları ve askeri müdahalelerle kesilen demokratik yaşam, işçi hareketini siyasal düzeyde etkilemiş ve biçimlenmesine yön vermiştir. Bütün bunlara karşın, 1947 yılında çıkarılan ilk Sendikalar Kanunu ve ertesini dönemi bir başlangıç olarak alırsak, biriktirilen deneyim ve oluşan gelenekler günümüzün işçi hareketini de büyük ölçüde belirlemektedir.

İşçi hareketinin ve örgütlerinin ideolojik ve kültürel yönelimleri dönemin siyasal iklimi ve örgütleri aracılığıyla belirlenmiştir. İşçi eğitimi bu çerçevede TÜRK İŞ'in kurulmasıyla gündeme gelmiş ve daha sonra DİSK'in kurulmasıyla işçi hareketine yön veren bu iki başat hareket, bu sürece büyük ölçüde damgasını vurmuştur. Bu görece kısa ve kesintili tarihi içinde ve her şeye karşın, işçi hareketi ve sendikal hareket sürekliliği sağlayacak bir deneyim ve kadro biriktirmiş görünmektedir. Ancak "işçi eğitimi bu süreç boyunca nasıl bir rol oynamıştır" sorusunu yanıtlayacak denli yeterli veri ne yazık ki elimizde yok. Sendikaların bu alandaki arşivleri yeterli değil, yaşayan tanıkları ise giderek azalıyor. Bugün bir sendikal eğitimden söz ettiğimizde, geçmişi bugüne bağlayan anlamlı deneyimlerin ve örneklerin çok az olduğunu görüyoruz. İşçi eğitimi bütün bu bağlam içinde topyekün bir değerlendirmeyi beklemektedir. Özellikle işçi hareketinin yükseldiği; 1960-80 arası dönemde ortaya çıkan işçi kültür dernekleri, birlikleri, tiyatroları, çeşitli yayınlar; işçilerin bunlarla kurduğu ilişki ve işçilerin yaşam dünyalarındaki anlamı üzerine çalışma yapılmamıştır. Bugün sendikaların ve sınırlı sayıdaki insanın kişisel arşivlerinde ve anılarında kalan bilgi ve belge bu tarihi aydınlatacak en önemli kaynaklar olarak görünüyor. Sendikaların yapılandırılmış eğitim etkinliklerinin dışında; greve, gösteriye katılma, örgütlenme, çalışma ve eylem tarzı gibi sendika kültürünün çeşitli görünümleri en geniş anlamında işçi eğitiminin alanına girmektedir. Dolayısıyla bu tarihi aydınlatmaya yönelik çabalar bütün bunları değerlendirmeye yönelmelidir. O dönemin işçileri çoktan çalışma sürelerini kapadılar; dolayısıyla artık onlar için de bir hayli



geride kalan bu deneyimin öyküsünü almak sosyal tarih çalışmasının önemli bir ilgi alanını oluşturmaktadır.

Türkiye’de gerek sanayileşme gerekse toplumsal politik dönüşümlerin özgün yapısı, batılı örneklerinden farklı bir işçileşme süreci ve işçi hareketini ortaya çıkarmıştır. Sosyolojik olarak güçsüzlüğünün yanı sıra, gerek imparatorluk ve gerekse sonraki cumhuriyet döneminin baskıcı ve yasaklayıcı politikalarının hareketin güçlenmesini ve toplumsal ve siyasal bir ağırlık oluşturmasını engellediği görülmektedir. Bu çerçevede geç sanayileşmenin getirdiği toplumsal güçsüzlüğün yanı sıra Türkiye’de işçi hareketinin demokratik rejimin açılım ve kesintilerine paralel bir gelişme izlediği söylenebilir. Bu dinamikler, işçi sınıfının ve sendikal hareketin ideolojik ve politik konumlanışını da büyük ölçüde belirlemiştir. (Işıklı, 1987, 1990/a , 1990/b ve 1994, Koç, 1994; Baydar, 1998; Sülker, 1985, 1987; Güzel, 1985; Özügurlu, 1994; Güngör, 1994; Cizre, 1991). Koray, tüm bu olguların, özellikle de devletin çalışma yaşamını düzenleyici ve koruyucu politikalarının emek sermaye çatışmasının ve tepkisel bir sınıf bilincinin ortaya çıkışını tümüyle olmasa da oldukça azalttığını belirtmektedir (1994: 165).

Türkiye’de işçi eğitiminin tarihini geniş anlamında işçi hareketinin ortaya çıktığı günlere kadar geriye götürmek mümkünse de, amaçlı bir etkinlik olarak işçi eğitiminin kurumlaşması ve örgütlenmesi asıl olarak sendikaların ortaya çıkışından sonra değerlendirilmeyi hak etmektedir. İlk sosyalist hareketlerin ilgilerini yeni oluşan işçi sınıfına yönelttikleri ve bu amaçla dernek türü örgütlenmelere gittikleri bilinmektedir (Tunçay, 1978). Bu çerçevede işçi eğitimi de asıl olarak sendikaların yönelimine ve hedeflerine koşut bir yol izlemiştir. 1947’den itibaren gelişen bu sendikacılık anlayışı büyük ölçüde başat sendikal paradigmayı oluşturmaktadır. Giderek bir sendikacılık geleneği haline gelen bu hat, buna uygun yapılar oluşturmuş ve kadro yetiştirmiş bulunmaktadır. Başlangıçta önemli bir sosyolojik ve siyasal güç oluşturmayan işçi kesiminin devletin desteği ve denetiminde faaliyet

göstererek güçlenen sendikalarda örgütlenmesi çalışmaları TÜRK İŞ'in kurulmasından başlayarak 1980'lerin ikinci yarısına kadar belirleyici olmuştur.

İşçi eğitiminin yarım yüzyıllık sendikal tecrübesini yekpare ve tek bir başlık altında toplamak doğru olmamakla birlikte, bugün gelinen noktada sendikaların yaptıkları işçi eğitiminin asıl olarak sendikal hareketin gereksinim ve sorunları çerçevesinde odaklandığını söylemek mümkündür. Başlangıcında asıl olarak o günkü sendikal hareketin kadro ihtiyacına uygun olarak yapılan ve uluslararası destek ile hükümetin teşvik ve koruması altında gerçekleşen eğitim etkinlikleri dönemin korporatist sendikacılık anlayışına paralel bir seyir izlemiştir.

Örgütlenme özgürlüğünün elde edilmesi ile birlikte 1960'lardan itibaren hızla gelişip ve 1970'lerde güçlenen, DİSK'in temsil ettiği bağımsız sendika geleneği ise "sınıf ve kitle sendikacılığı" anlayışına uygun bir işçi eğitimi yaklaşımı geliştirmiştir. 1980 tarihinde kesintiye uğrayan ve büyük ölçüde kadro yitiren bu gelenek, 1991'den itibaren yeni arayışlar içindedir. Bu noktada TÜRK İŞ de devlet ile uzlaşmayı temel alan yerleşik sendikacılık anlayışında, özellikle Özal dönemi ile birlikte başlayan yeni liberal dönemin sendikalara itibar etmeyen ve pazarlık güçlerini geriletmeye çalışan resmi politikalarla uzlaşma kapılarının kapanması nedeniyle 1987'den ve özellikle 1990'ların başından itibaren yeni arayışlara yönelmiştir. Günümüzde bütün konfederasyonlar sendikal hareketin krizi olarak adlandırdıkları sendikaların güç kaybetmesi olgusuna karşı çıkış yolları aramakta ve çözüm konusunda da ortak zeminler yaratmaya çalışmaktadırlar.

Sendikaların yaptığı işçi eğitiminin arkaplanında, dönemin ekonomi politikaları ve siyasal iklim kadar ve belki de giderek daha da ağırlığını hissettiren bir biçimde, işçilerin siyasallaşma süreçleri önemli olmuştur. Devletle iyi geçinmeyi temel politika edinmiş bir sendikacılık anlayışı işçi eğitiminin amaçlarını da doğrudan belirlemiştir. Sınıf ve kitle sendikacılığı

olarak adlandırılan DİSK'in işçi eğitimleri ise ancak 1976'dan sonra daha sistematik bir hale getirilebilmiştir. Sendikaların temel politik yönelimleri işçi eğitiminin amacını ve yanı sıra içeriğini de belirlemiştir. Bugün işçi eğitimin içinde gerçekleştiği toplumsal ve siyasal bağlamı anlamak için sendikal örgütlenmenin bazı özelliklerine ve görünümüne bakıldığında şunları söylemek mümkündür:

İşçi eğitiminin yapıldığı seçeneksiz tek kurum olarak görünen sendikalar, gerek işçi sayısındaki artışlara ve gerekse sendikalı işçi oranına bakıldığında bütün bir işçi kitlesinin içinde sadece küçük bir kesimi temsil etmektedirler. Ücretlilerin sendikalaşma oranı yüzde 22 civarındadır. Koç'a göre üye aidatı ödeyen 1.5 milyon dolayında sendikalı vardır (1994: 200). Genel sendikalaşma düzeyi ise görece olarak düşmektedir. Bu durum gerek ücretli emeğin artışından gerekse de sendikalı işçi sayısının azalmasından kaynaklanmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) verilerine göre 1990 yılında yüzde 40.9 olan sendikalaşma düzeyi, 1995 yılında yüzde 28.2'ye düşmüştür. (Çetik ve Akkaya, 1999: 98; Koç, 1998). ÇSGB verilerine göre yüzde 75'i TÜRK İŞ'te, yüzde 2'si bağımsız ya da MİSK üyesi, kalan ise yaklaşık olarak eşit biçimde DİSK ve HAK İŞ üyesidir. Bütün ücretli çalışanların içinde azınlık durumunda bulunan sendikalı işçiler, asıl olarak kamu sektörü ve büyük sanayide çalışmakta ve görece iyi ücret alan örgütlü ve güçlü emeği temsil etmektedir.

Sendika üyeliğinin sektörel dağılım açısından bakıldığında ise, son yıllarda görece bir düşüş söz konusu olmakla birlikte, kamu sektöründe örgütlenme oranı daha yüksektir. Bu durum hem sendikal örgütlenmenin kamu kesiminde başlamış olmasından hem de kamu kesiminin örgütlenmeye daha elverişli durumda bulunmasından ve devletin örgütlenmeye özel kesim kadar soğuk bakmamasından kaynaklanmaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999:100).

Bunların yanı sıra sendikal örgütlenme asıl olarak büyük işyerleri temelinde sanayileşmenin yoğunlaştığı bölgelerde odaklanmaktadır. ÇSGB'nın Ocak

1999 istatistiklerine göre toplam sendikalı işçilerin yüzde 12.6'sını kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran yasal koruma nedeniyle ve erkek işkolu olarak kabul edilen madencilik, inşaat, elektrik, gaz, su işlerinde yüzde birin altına düşmektedir. Bugün sanayileşmeye paralel olarak ücretli çalışanların sayıları artmakta ve istihdamın arttığı işkollarında kadın istihdamının da payı artmaktadır. Öte yandan Türkiye'nin yaş ortalaması çalışanların ve istihdamın yapısına da yansımakta; çalışanlar 20-44 yaş grubunda yoğunlaşmakla birlikte, okul çağı 12-19 yaş grubunun istihdamı yüzde 15'lere varmaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999: 73). Aynı biçimde, 15-24 yaş grubu en büyük işsiz grubu oluşturmaktadır.

Sendikalar konfederasyon düzeyinde ve işkolu esasına göre örgütlenmiş olup, sendika sayısı genel örgütlülük düzeyine bakarak oldukça fazladır. Sendikalar işkolu düzeyinde yüzde 10'luk baraj ve işyeri düzeyinde salt çoğunluğu elde ederek çifte baraj sistemi altında yetki alabilmektedirler. Sendikalar Kanunu'na göre sendikacı olabilmek için o işkolunda fiili olarak on yıl çalışmış olma koşulu aranmaktadır. Türkiye'de sendikalar bir toplumsal hareket temelinde örgütlenemedikleri, bu yüzden kurumlaşma ve var kalma stratejisi çerçevesinde şekillenmiş oldukları için görece olarak işçilerin gereksinimleri ve sorunlarından çok kendi kurumsal konumlarını korumaya odaklanmışlardır. Ancak işçilerin farklı kaynaklardan siyasallaştığı dönemlerde daha yakın bir ilişkinin olanakları gündeme gelebilmiştir. Konunun uzmanlarına göre bugün Türkiye'de yapılan sendikacılık asıl olarak işyeri odaklı bir "ücret sendikacılığı"dır ve ekonominin genişleme dönemlerinde de işçilerin ücretlerinin düzenli bir biçimde artmasında, her ne kadar bu durum ekonominin yönelimleri ile ilgili olsa da önemli bir rol oynamışlardır (Koray, 1994; 1998; Çetik ve Akkaya, 1999; Işıklı, 1994; Baydar, 1998).

Bu nedenle tipik örneklerini batılı sendikacılık ve işçi hareketinin tarihinde gördüğümüz türden bağımsız bir işçi eğitimi geleneğinin boy vermesinin

koşulları Türkiye’de hiçbir dönemde olmamıştır. Genelde örgütlenmeye ve özellikle de işçilerin örgütlenmesi sorununa her dönem kuşku ile bakan siyasal iktidarlar işçilerin eğitimi konusunu da yasal bir çerçeve içinde ele alarak sendikaların da işçilere yönelik eğitim yapmasını zorunlu kılmışlardır. Bu nedenle değişen ekonomik ve siyasal koşullarla birlikte değişen işçilerin eğitimi konusu, sendikacılık faaliyetinin sürdürüldüğü genel koşullar tarafından dolaymlanmıştır. Ancak bu koşullar içinde oluşan farklı sendikacılık gelenekleri kendi anlayışlarına uygun biçimde, hem kadro yetiştirme hem de işçileri etkileme ve yönlendirme çalışmalarını sürdürmektedirler. Dolayısıyla sendikal işçi eğitimi bu genel çerçevenin yanı sıra geleneğin kendini yeniden üretme mekanizmaları (yaklaşım ve politikaları, örgütlenme, çalışma ve eylem tarzı, işçi eğitiminin amaç ve yaklaşımları) içinde bir anlam kazanmaktadır.

İşçi sendikalarının işçilere yönelik eğitim çalışmaları 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu çerçevesinde gündeme gelmiştir. Söz konusu kanunun 4 maddesinde eğitim ile ilgili şu düzenleme yapılmıştır. “üyelerin mesleki bilgilerini artıracak ve kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar tertip etmek ve boş zamanlarını iyi geçirmek için imkanlar sağlamak.” (Işıklı, 1990/a). Ancak daha önce 1938 yılında çıkarılan İş Kanunu çerçevesinde kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun görevleri arasında da işçilere yönelik eğitim etkinliği düzenleme vardır. İş ve İşçi Bulma kurumu o günden bu yana işçilere yönelik beceri kazandırma kursları düzenlemektedir.

1952 yılında TÜRK İŞ’in kurulmasından sonra Sendikalar Kanunu çerçevesinde işçi eğitimi ile sendikaların ilgilenmesi beklenirken, sendikaların bu alanda yetişmiş kadrolara sahip olmaması, deneyim ve bilgi yetersizlikleri nedeniyle eğitim faaliyeti başlatamamışlardır. Ayrıca uluslararası sendikacılık deneyiminin aktarılmasını sağlayacak bağlantılar da kurulamamıştır. TÜRK İŞ’in ICFTU’ya (Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) üyeliğine 1961 yılına kadar izin verilmemiştir. Bu çerçevede ilk işçi

seminerleri TÜRK İŞ'in kurulmasından sonra da Çalışma Bakanlığı adına İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Amerikan Yardım Örgütü (AID) tarafından ortaklaşa düzenlenmiştir. 1954 yılından itibaren "işçi eğitim projesi" adı altında sürdürülen çalışmalar sendika yöneticileri ve işçiler için farklı düzeylerde ele alınmıştır. Seminerlere katılacak olanlar ise Çalışma Bakanlığı tarafından seçilmiş ve seminerler Çalışma Bakanlığı uzmanları, Amerikalı uzmanlar ve öğretim üyeleri tarafından verilmiştir. Seminerler A, B, C tipi olmak üzere üç kategoride düzenlenmiştir. Sendikacılar için A ve B tipi seminerler, işçiler için ise C tipi seminerler düzenlenmiştir. İşçi seminerleri işyerlerinde, öğle saatlerinde işçilere verilen konferanslar biçiminde sürdürülmüştür. 1954-61 yılları arasında 93 A tipi seminere 3655, 25 B tipi seminere 488 sendikacı ve işçi katılmış; 329 işyerinde 2219 konferans düzenlenmiştir (Zaim, 1967: 332).

Çok partili görece demokratik rejime geçiş sonrası her ne kadar sendikaların örgütlenmesine izin verilse de, sendikalar çalışmalarını siyaset yasakları altında ve belirli bir denetim altında sürdürmek zorunda kalmıştır. Çünkü Sendikalar Kanunu, sendikaların siyaset ile uğraşmasını açık bir biçimde yasaklamıştır. Yine bu kanun çerçevesinde sendikalar milli teşekküller olarak kabul edilmiştir. Sendikalar için tanımlanan tek siyasal alan "milli bilincin gelişimine katkıda bulunmak"tır. Soğuk savaş döneminin siyasal ve ideolojik yönelimleri sendikaların faaliyet alanlarının çerçevesini belirlemiştir. Ayrıca aynı dönemde ABD ile kurulan ilişkiler bu alanda da etkisini göstermiş; dönemin hükümetleri sendikal örgütlenme modeli olarak Amerikan modelini örnek almışlar ve bu dönem boyunca gerek sendikacıların yetiştirilmesi ve gerekse endüstriyel ilişkilerin örgütlenmesinde Amerikan etkisi açık bir biçimde hissedilmiştir (Işıklı, 1990/a; Koç, 1998; Sülker, 1987). Bunun yanı sıra TÜRK İŞ içinde örgütlenen sendikaların hemen tamamının kamu kesiminde faaliyet gösteriyor olması ve bu durumun yol açtığı ilişkiler, sendikal örgütlenmenin ve işçi hareketinin zayıf olduğu koşullarla bütünleştiğinde, devletin denetimi ve korumacılığı altında bir sendikacılık



geleneğinin oluşmasına yol açmıştır. Ancak 1960 sonrasında görece özgürlük ve demokrasi ortamında giderek devletten bağımsızlaşmanın koşulları oluşmuştur.

1961 Anayasası çerçevesinde 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanununun 14. maddesinde eğitim ile ilgili yeri düzenleme yapılmış; bu madde ile amaç “*İşçilerin ve işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve reel verimliliğin çoğalmasına hizmet edecek veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar tertipleme ve tesisleri kurmak; işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezh şekilde geçirmek için imkanlar sağlamak.*” biçiminde belirlenmiştir. 14. maddenin bir başka fıkrasında ise, “*işçi teşekküllerinin gelirlerinin en az yüzde beşini üyelerinin bilgi ve kültürel seviyelerini yükseltmek için kullanmak zorunda olduğu*” belirtilmiştir. İlk dönemin sendikacı yetiştirme ve emek gücünü nitelik kazandırma öncelikleri bu dönemde de sürmektedir.

1980 askeri müdahalesi sonrasında ise 1983 yılında çıkarılan ve hala yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 33. maddesinde eğitim faaliyetleri yeniden düzenlenmiştir. Bu çerçevede “*genel kültür düzeyini yükseltecek kurslar düzenlemek ve tesisler kurmak*” ifadesi bu maddenin kapsamı dışına çıkarılmıştır. Genelde sendikal faaliyetin kapsamını daraltan ve örgütlenmeyi zorlaştıran bu yasa, işçilerin eğitiminin de kapsamını daraltmıştır. Öte yandan üyelerinin “mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek gibi bir ek yapılmıştır (Ekşioğlu, 1984). Daha sonra 1995 tarihinde aynı yasanın 44. maddesinde bir değişiklik yapılarak “*meslek eğitimi*” ifadesi “*teknik ve mesleki eğitim*” olarak değiştirilmiş ve sendikaların gelirlerinden eğitime ayrılması gereken yüzde beşlik pay yüzde ona yükseltilmiştir (Koç, 1998).

Yasalardaki düzenlemeler ve değişiklikler işçilerinin eğitime ilişkin dönemin siyasal yaklaşımlarının bir göstergesidir. Sendikalar en genelde bu yasal çerçeve içinde ancak kendi oluşturdukları gelenekler ve siyasal



söylemler çerçevesinde eğitim politikalarını ve önceliklerini belirlemektedirler. Bu bağlamda farklı sendikacılık geleneklerinin sürdürdüğü eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi genel sendikacılık hareketinin gelişimine göre aşağıdaki gibi sınıflandırılarak sunulmuştur.



## FARKLI SENDİKAL GELENEKLER

Konfederasyonların eğitim çalışmalarını değerlendirmeyi amaçlayan bu bölümde sendikacılık hareketinin yaklaşık yarım yüz yıllık tarihi içinde işçi ve sendikacılara yönelik eğitim etkinliklerinin amaç, anlayış ve uygulamalar yönünden değerlendirilebilmesi konfederasyonların kurumlaşmasının belli uğrakları göz önüne alınarak yapılabilir. Bu nedenle bölüm 1) Kuruluşu ve örgütlenmesi, 2) Eğitim Anlayışı ve Amaçlar, 3) Eğitim Programları olmak üzere üç alt başlık altında incelenmiştir.

### Devlet Desteğinde Kurumlaşma: TÜRK İŞ ve İşçi Eğitimi

**Kuruluşu ve Örgütlenmesi.** 1952 yılında kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK İŞ) genel merkezi Ankara'da olmak üzere 9 bölge temsilciliği ve bu temsilciliklere bağlı 69 il temsilciliği ve 28 işkolunda örgütlü 33 sendikanın bağlı olduğu en büyük işçi sendikasıdır. Kuruluşundan itibaren asıl olarak kamu sektöründe örgütlenmiştir. Kamu sektörünün özelleştirilmesi ve sendikasızlaştırılması politikaları karşısında güç kaybetmesine rağmen, bugün toplam sendikalı işçilerin yüzde 75'ini temsil etmektedir (ÇSGB, 2000).

Konfederasyon genel merkez faaliyetlerini Hukuk, Eğitim, Araştırma, Sosyal Güvenlik, Dokümantasyon, Basın ve Halkla İlişkiler, Dış İlişkiler, İşçi Sağlığı, Kooperatifçilik, Örgütlenme, Kadın İşçiler ve Çocuk İşçiler alanlarında oluşturulan uzmanlık büroları eliyle sürdürmektedir. Genel Eğitim Sekreterine bağlı olarak çalışan Eğitim Bürosu, sendikanın kadrolu eğitim uzmanları, sendikacılar ve üniversitelerle işbirliği içinde faaliyetlerini düzenlemektedir. Konfederasyonunun en üst karar organı olan Genel Kurul tarafından seçimle işbaşına gelen Genel Eğitim Sekreteri aynı zamanda Konfederasyon Yönetim Kurulunu oluşturan dört üyeden biridir.

Konfederasyonun eğitim yaklaşımları ve faaliyetleri Ana Tüzük hükümleri ile genel kurul kararları doğrultusunda Eğitim Bürosu tarafından oluşturulmakta ve sürdürülmektedir. Ana Tüzükte doğrudan eğitim ile ilgili bir amaç bulunmamakla birlikte, *“nitelikli, verimli ve güçlü bir işgücü yaratmak”, “birey olarak işçinin kendine güvenini artırmak”, “Din, ırk, cinsiyet, aile, mezhep, renk, inanç ve düşünce ayırımı gözetmeksizin çalışmanın değerini ve ulus üzerindeki rolünü kavramış bir işçi topluluğu yaratmak”, “Türk sendikacılık idealine bağlı kalmak kaydıyla bütün dünya işçilerinin ekmek, barış ve özgürlük mücadelesinde sosyal adalet, sosyal güvenlik ve insan hakları konusundaki mücadelesinde dayanışma içerisinde, birlikte hareket etmek ve onları desteklemek”* amaçlarını gerçekleştirmenin aynı zamanda bu amaçlara uygun eğitim etkinlikleri ile mümkün olacağı açıktır. TÜRK İŞ bu amaçları çerçevesinde çalışmalarını sürdürmüştür.

Kurulduğu dönemin yeni şekillenmeye başlayan uluslararası ilişkileri hem konfederasyonun kurulmasını hem de daha sonraki faaliyetlerini derin bir biçimde etkilemiştir. TÜRK İŞ bu dönem içerisinde özellikle Amerikan Marshall yardımı çerçevesinde ABD’ne 100 kadar sendikacı göndermiştir. Bunun dışında gerek Konfederasyon, gerekse bağlı sendikalar herhangi bir eğitim çalışması yapmamıştır. Kuruluşunu takip eden 1. Genel Kurulda gönderilecek sendikacıların belirlenmesinde söz ve karar sahibi olma yönünde kararlar alınmış, ancak bu seçim asıl olarak Çalışma Bakanlığı tarafından yapılmıştır. Yine aynı dönemde İş ve İşçi Bulma Kurumunun düzenlediği C tipi seminerleri kendilerince düzenlenmesini hükümetten talep etmiş, ancak olumlu bir sonuç alamamışlardır (TÜRK İŞ , Belgeler 1, 1995: 63).

İlk kuruluş dönemi olarak adlandırabileceğimiz bu dönemde TÜRK İŞ’in işçileri eğitebilecek ne kadrosu, ne de bir donanımı olmadığı bulunmamaktadır. Sendikacıların ve sendika liderlerinin yetiştirilmesi acil bir gereksinim olarak kendini dayatmıştır. Konfederasyonun dönemin hükümetleri eliyle kurduğu uluslararası ilişkileri sonraki yıllarda artarak

sürmüştür ve bu durum temel eğitim politikalarının oluşturulmasında belirleyici olmuştur. TÜRK İŞ bu doğrultu da 1961’de ICFTU’ya üye olmuş; aynı yıl OECD ile işbirliği içinde ulusal, bölgesel ve işyeri düzeyinde seminerler düzenlemeye başlamıştır. 1962 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından işçilere yönelik olarak sürdürülen C tipi seminerler dönemin çalışma bakanı B. Ecevit tarafından TÜRK İŞ’e devredilmiştir. Bu işçi eğitim projesine Amerikalıların AID (Amerikan Yardım Örgütü) aracılığıyla destekleri de sürmüştür (TÜRK İŞ, Belgeler I, 1995). Hükümetler aracılığıyla sürdürülen hem maddi hem de teknik (uzman, araç-gereç, vb.) yardım ve destek, uzun yıllar ve hala da izleri sürececek biçimde bir eğitim politikasının biçimlenmesinde belirleyici bir rol oynamıştır. Bu uluslararası ilişkilerin ve özellikle Amerikan sendikacılığının etkileri Konfederasyonun “partiler üstü politika” olarak adlandırdığı temel politik yönelimi içinde bir anlam kazanmaktadır. İşçilerin siyasallaşması ve politik eğitimi gibi hedeflerin tamamen göz ardı edildiği bu dönemin politikaları asıl olarak dönemin siyasal iktidarları ile iyi geçinme yaklaşımını gizlemek için kullanılmıştır.

Bu tekil eğitim projelerinin yanı sıra, Konfederasyonun kalıcı bir eğitim bürosu oluşturmaya yönelik çabaları da yine OECD ile ilişkiler çerçevesinde gündeme gelmiş ve 1962 yılında Eğitim Merkezi kurulmuştur. Böylece TÜRK İŞ’de bugünkü eğitim bürosunun temelleri atılmıştır.

TÜRK İŞ’in 1960’lı yıllarda diğer kayda değer bir eğitim örgütlenmesi olan Sendikacılık Koleji de yine Amerikan Yardım Örgütü (AID) ile işbirliği içinde kurulmuştur. 1964 tarihinde yapılan 5. Genel Kurulda işçi eğitimini daha sistematik hale getirmeye yönelik bir kurumun oluşturulması kararlaştırılmıştır. Kolej 1966 yılında faaliyete geçmiştir.

Sendikacılık Koleji’nin amacı, *“Türkiye’de hür ve demokratik sendikacılık hareketini güçlendirmek için sendika yöneticilerini ehliyetli ve sorumlu yöneticiler olarak yetiştirmek; aynı zamanda işçi eğitimini mükemmelleştirmek”* tir. (TÜRK İŞ, Belgeler II, 1995: 34). Konfederasyonun

yönetim kurulu aynı zamanda Kolejin de üst organı olarak kabul edilmiş ve kolej yönetmeliği ile de bir Eğitim Kurulu oluşturulmuştur. Eğitim Kurulu ise şöyle tanımlanmıştır: “Her 13 haftalık devre zarfında kolej için devamlı bulunacak bir yabancı uzman ile, ayrıca muhtelif üniversitelerden ders vermeye gelecek olan profesörler; eğitim kadrosunu teşkil eder.” (TÜRK İŞ, Sendikacılık Koleji Yıllığı I 1966-67: 1-2). Ayrıca Ankara'daki yabancı misyonlardan da eğitimciler kolejde ders vermişlerdir. Atatürk Orman Çiftliği arazisi üzerinde Gümrük Bakanlığı'na bağlı eski bira fabrikası onarılarak kolej binasına dönüştürülmüştür. Kolej' in iç donanımı yatak, kitap, çeşitli eğitim materyalleri ve ayrıca katılan üyelere verilen günlük on lira harçlık AID fonundan karşılanmıştır (T. Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 352).

Program 13 haftalık dönemler biçiminde örgütlenmiş ve her ay ders veren öğretim üyelerinin yazılı sınav yapması öngörülmüştür. Yönetmeliğe göre katılımcıların en az ilkokul mezunu olması, ayrıca meslek hayatında kendilerini yetiştirmiş; görev anlayışına, yöneticilik niteliklerine sahip, ahlaklı ve faziletli olmaları gerekmektedir. Bu niteliklere sahip adaylar arasından sendikaların yönetim kurulları tarafından saptananlar içinden doğrudan TÜRK İŞ Başkanlığınca seçilenler koleje devam edebilmektedirler. Sendikacılık Koleji'nde 1966-1972 yılları arasında altı yılda 10'u Pakistanlı olmak üzere toplam 627 sendikacı eğitim görmüştür. Kolej 1972 yılında finansman sorunlar gerekçe gösterilerek kapatılmıştır. (Koç, 1994).

1960'lı yıllar TÜRK İŞ'in kurumlaştığı, örgütlenmesini geliştirdiği ve kadrolarını yetiştirdiği yıllar olmuştur. Bu dönem boyunca AID, ICFTU ve OECD gibi kuruluşlarla yapılan işbirliği ve ortak projeler çerçevesinde öncelikli olarak o dönemin endüstriyel ilişkilerini sürdürebilecek sendikacıların yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Gerek 1961 yılında kurulan Eğitim Merkezi gerekse 1966 yılında kurulan Sendikacılık Koleji öncelikli konu olarak “toplu pazarlık” konusunu işlemiştir. Eğitim Merkezinin eğitim etkinlikleri başlangıçta ulusal, bölgesel ve işkolu düzeylerinde sürerken 1967

yılında DİSK'in kuruluşundan sonra daha yöresel ve işyeri konferansları biçiminde sürdüğü görülmektedir. "1966 yılından itibaren düzenlenen işyeri konferanslarıyla eğitim çalışmaları yaygınlık kazanmış, 1966-67 döneminde 35,651 üye işyeri konferanslarına katılmıştır." (TÜRK İŞ, 1968).

1961'de Eğitim Merkezi'nin kuruluşundan 1965 yılı sonuna kadar ulusal, bölgesel, ve işkolu düzeylerinde yapılan eğitimlere toplam 5954 sendikacı katılmış ve AID, OECD ve ICFTU uzmanları eğitici olarak ders vermiştir. Yine bu dönemde gerek söz konusu uluslararası kuruluşlar, gerekse dönemin hükümetleri tarafından TÜRK İŞ'e yapılan maddi ve teknik yardımlar kurumlaşmada önemli bir rol oynamıştır. Işıklı'ya göre, bu dönemde Konfederasyon'a AID tarafından 1960 ve 1970 yılları arasındaki toplam aidat gelirleri kadar, aynı biçimde ICFTU ve OECD tarafından da kayda değer yardımlar yapılmıştır. Ayrıca aynı dönemde Çalışma Bakanlığı tarafından da TÜRK İŞ'e parasal yardım yapılmıştır (Işıklı, 1990/a: 327).

Yine aynı dönemde yapılan uluslararası gezilerin de sendikacıların yetiştirilmesinde önemli bir rolü olduğu görülmektedir. Genel Kurul faaliyet raporlarında "yurt dışı inceleme gezileri" olarak gösterilen bu geziler çerçevesinde, 1961'den itibaren her yıl ortalama 30 sendikacının çeşitli Avrupa ülkelerine ve yine 1961-71 arasındaki 10 yıllık dönemde de toplam 600 sendikacının ABD'ne gönderildiği belirtilmektedir (TÜRK İŞ, 9.Genel Kurul Raporu, 1973).

TÜRK İŞ 1968 yılındaki 7. Genel Kurulu'nda Genel Eğitim Sekreterliği oluşturmuştur. Genel Eğitim Sekreterliğinin görevleri şöyledir. 1) TÜRK İŞ tarafından düzenlenecek eğitim planlarını hazırlayıp İcra Kurulu'nun onayına sunmak, 2) Eğitim seminerleri ve çalışmalarına eşlik etmek, Sendika Kolejinin çalışmalarını düzenlemek, 3) Üye sendikaların eğitim çalışmalarına yardım etmek, 4) İşçilerin beden ve ruh sağlığının, iş veriminin artmasına; işçiler ve sendikalar arasında yakınlaşma ve dayanışma duygusunun artmasına yardımcı

olmak, 5) Eğitim, araştırma, derleme ve kültürel çalışmalarda bulunmak (TÜRK İŞ, 8.Genel Kurul Çalışma Raporu, 1970).

1970'li yıllarda Konfederasyon içinde sosyal demokrat sendikacıların ortaya çıkışı, eğitim politikaları üzerinde etkili olmuştur. 1973 yılında yapılan 9. Genel Kurul toplantısında gerek sendikanın temel politikası gerekse eğitim yaklaşımı yoğun bir biçimde tartışılmış; partiler üstü politika anlayışının da sorgulandığı genel kurulda eğitim üzerine bir uzlaşmaya varılamamış, ancak bir İşçi Eğitim Şurası toplanması kararlaştırılmıştır (TÜRK İŞ, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1973).

Bu koşullarda 1974 yılında toplanan 1. İşçi Eğitim Şurası'nda işçi hareketinin ideolojik yönelimleri üzerine tartışmalar çerçevesinde işçi eğitiminin günün gereksinimlerine yanıt verecek hale getirilmesi; bu doğrultuda işçinin mesleki ve teknik eğitiminin planlanması, Halk Eğitim Merkezleri ile işbirliği yapılması ve işçi ailelerinin eğitim sorunları konularında kararlar alınmıştır. Ayrıca şurada mesleki ve teknik eğitiminin düzenlenmesi, çıraklık ve kalfalık kanununun çıkarılması, işçilere yönelik mektupla eğitim programlarının düzenlenmesinin Milli Eğitim Bakanlığından talep edilmesi ve televizyonla eğitim konusunda girişimde bulunulması yönünde kararlar da alınmıştır. Eğitim örgütlenmesi konusunda da, Sendikacılık Koleji sonrası akademik eğitimin planlanması yetkisi TÜRK İŞ Genel Sekreteri'ne verilmiştir. Bunun yanı sıra şura kararlarının yaşama geçirilmesi ve yapılan eğitim çalışmaları arasında eşgüdümün sağlanması için Merkez Eğitim Konseyi'nin oluşturulmasına karar verilmiştir.

TÜRK İŞ 1970'li yıllarda da uluslararası kuruluşlar ve sendikalarla işbirliği içinde eğitim çalışmalarını sürdürmüştür. Bu yıllarda sendikacıların yetiştirilmesinin yanı sıra tabanda işçi eğitimi seminerleri; bir yandan Konfederasyona bağlı sosyal demokrat sendikacıların etkisi ve DİSK'in örgütlenmesinin ile ortaya çıkan sendikal rekabet koşulları, diğer yandan özellikle ICFTU ile ilişkilerin etkisiyle yaygınlık kazanmıştır. Yine bu



dönemde AAFLI<sup>1</sup> (Asya Amerika Özgür Emek Enstitüsü) ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ile yeni ortak eğitim programları düzenlenmiştir.

1980 askeri darbesi sonrasında TÜRK İŞ açık bir biçimde askeri rejimi desteklemiş ve kurulan yeni kabineye Konfederasyon genel sekreterini Bakan olarak vermiştir. DİSK'in kapatılmasını onaylamış ve bu nedenle ICFTU üyeliği askıya alınmıştır (Koç, 1994/a; Işıklı 1990). Bunların yanı sıra özellikle AAFLI ile ilişkilerinin geliştiği ve derinleştiği bir dönem olmuş ve çok sayıda ortak eğitim projesi gerçekleştirilmiştir.

1980 sonrasında yine AAFLI'nın katkılarıyla TÜRK İŞ Kadın İşçiler Bürosu kurulmuştur. 1989 yılına kadar bu büro asıl olarak AAFLI ile işbirliği içinde kadınlara yönelik öncelikle aile planlaması ve işçi sağlığı konularında seminerler düzenlemiştir. Mart 1989'da düzenlenen Çalışan Kadınlar Birinci Ulusal Kurultayı'nda çalışan kadınların sorunları daha geniş bir bağlamda değerlendirilmiştir. Bu tarih aynı zamanda bu konuda bir perspektif açılımını da beraberinde getirmiştir. Nitekim daha sonraki yıllarda yine ICFTU ile işbirliği öne çıkmıştır. 1992'deki genel kurulda kadın işçilerle ilgili olarak tabanda kadın işçi eğitimi, yönetici ve kadın komitesi üyelerinin eğitimine yönelik kararlar 1996 yılına kadar sürecek kadınlar için eğitim seminerlerine temel oluşturmuştur. Bu eğitimlerin sonucunda 1996 yılında yapılan genel kurulunda Konfederasyon düzeyinde kadın komitesinin kurulması kararı alınmıştır (Toksöz ve Sayılan, 1998; Toksöz ve Erdoğan, 1998).

---

<sup>1</sup> AAFLI (Asya Amerika Özgür Emek Enstitüsü). Koç'a göre, Amerikan Sendikalar Federasyonu'nun (AFL-CIO: Amerikan Emek Federasyonu-Endüstriyel Örgütler Kongresi ) büyük ölçüde ABD'den aldığı para ile Asya ülkelerindeki sendikacılık hareketini ABD dış politikasının gereklerine uygun yönde biçimlendirmek için kullandığı bir araçtır. TÜRK İŞ'in 1971'den itibaren AAFLI ile ilişkileri olmuştur. 1986 yılından itibaren konfederasyon içindeki muhalif sendikacıların temel talepleri doğrultusunda 1992 yılındaki genel kurulunda alınan kararla AAFLI ile ilişkiler kesilmiştir. AAFLI'nın gerek genel merkezinde, gerekse Türkiye bürosunda çalışanların bir kısmının CIA (Amerika Merkezi İstihbarat Örgütü ) ile yakından bağlantıları olduğuna ilişkin ciddi iddialar vardır (Koç, 1998: 75-76).

TÜRK İŞ tarihinde 1985-86 yılından itibaren belirli dönüşümlerin gündeme geldiği, özellikle dönemin Özal Hükümetinin sendikaların gözden düşürülmesi ve güçsüzleştirilmesine yönelik neo-liberal politikaları ve özelleştirme politikaları çerçevesinde gündeme gelen sendikasızlaştırma çabaları sonucu “hükümetlerle iyi geçinme politikalarının” gözden geçirilmeye başlandığı, tabandaki işçi eylemleri yoluyla hükümetlerle pazarlık gücünü yeniden elde etme çaba ve arayışlarının ortaya çıktığı söylenebilir. 1989 yılında doruğa çıkan hükümetlerle sendikalar arasındaki çatışma kendini Bahar Eylemleri ile ortaya koymuştur. TÜRK İŞ’in bu koşullar altında 1989’da yaptığı 15. Genel Kurulu’nda 19 sendikanın eğitim konusundaki talepleri de gündeme gelmiş ve yoğun bir biçimde tartışılmıştır. “*TÜRK İŞ’in işçilerin bilinçlenmesi için eğitim düzenlemesi, yayın faaliyetini yoğunlaştırması, Konfederasyonun dergisinin ekme ve demokrasi mücadelesinin bir aracı haline getirilmesi ve AAFLI ile ilişkilerin kesilmesi*” talep edilmiştir (TÜRK İŞ , 1989: 339-340).

1992 yılında yapılan 16. Genel Kurul’unda toplam 23 sendikanın biraraya gelmesi ile oluşturulan “değişim grubu”, sendikacılık hareketinin sorunları ve dar sendikacılık anlayışının yol açtığı sorunları gündeme getirerek seçimleri kazanmıştır. Bu tarih TÜRK İŞ’in 48 yıllık tarihi içinde önemli bir geçiş dönemine denk düşmüştür. Kimi zaman açık bir biçimde olmasa da, asıl olarak hükümetlerle iyi geçinme politikasına eleştirel bir anlayışın yaygınlaşmasında, bağımsız bir sendikacılık anlayışının gelişiminde önemli bir adım oluşturmaktadır. Yeni yönetim bu çerçevede 1993 yılında eğitim programının çerçevesini yeniden belirlemiştir. Demokrasi eğitimine ağırlık verilmesi, gelir dağılımı, işsizlik, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırma, enflasyon, Anayasa, verimlilik konularında kamuoyunu bilgilendirmek için panel ve toplantılar düzenlenmesi; sendikasızlaştırmaya yönelik uygulamalara karşı eğitimin etkin bir biçimde kullanılması; bu çerçevede tüm sendikalar arasında işbirliğinin güçlendirilmesi ve sendika yöneticilerinin eğitiminin sürdürülmesi yönünde kararlar alınmıştır. Bu dönemde eğitimin kapsamının ve içeriğinin genişlediği özellikle taban eğitimi ve kadın işçilerin eğitimine önem

verildiği, sermayenin saldırılarına karşı yaygın kitle eğitime yönelmenin gerekliliğinin fark edildiği ve bunun araçlarının yaratılmaya çalışıldığı bir dönem olmuştur (TÜRK İŞ, Belgeler II, 1995).

TÜRK İŞ'in eğitim etkinliklerine yön veren yaklaşımları ve öncelikleri sendikal yapı ve çalışma tarzının yanı sıra sendikal faaliyeti kuşatan toplumsal ve ekonomik koşullar tarafından da büyük ölçüde belirlenmiştir. TÜRK İŞ kuruluşundan bu yana bu alanda belirli bir düzeyde kurumlaşmayı sağlamıştır. Ancak, çeşitli dönemlerde alınan olumlu kararlara rağmen, konfederasyonun bunları yaşama geçirme noktasında başarılı olduğunu söylemek mümkün değildir. Özellikle doğrudan işçi ve sendikacı eğitimi yapacak kolej ve konsey gibi kurumlaşmalarda kalıcılık sağlanamamıştır. Bugün asıl olarak Eğitim Bürosu tarafından sürdürülen bu etkinlikler, kendi kadrolarından çok öğretim üyeleri ve üniversitelerle işbirliği içinde yürütülmektedir. Kendi eğitim kadrolarını yetiştirme konusunda da istekli görünmemektedir. Kurumlaşma açısından hem genel sendikal yapının oluşması hem de sürekli bir eğitim biriminin yapılanmasında uluslararası ilişkiler ve etkiler önemli olmuştur.

Eğitim Bürosu çalışmalarını destekleyecek yayın ve araştırma faaliyetleri de TÜRK İŞ içinde süreklilik kazanmıştır. Özellikle son on yılda gerek sendikal alanın gerekse toplumun geniş ölçekli sorunları üzerine yaptıkları araştırma ve broşür, kitapçık, yıllık vb. biçimindeki yayınlar hem eğitimler için temel materyal oluşturma hem de geniş kitlenin bu konularda bilgilenmesine önemli katkı sağlamaktadır. Ancak işçilere yönelik özgün eğitici materyal üretimi konusunda aynı şeyi söylemek mümkün değildir.

**Eğitim Anlayışı ve Amaçlar.** TÜRK İŞ'in eğitim programlarına temel olan veriler, Ana Tüzük, 24 ilke ve genel kurul kararlarıdır. Konfederasyonunun eğitim anlayışını biçimlendiren bu temel metinler aynı zamanda eğitim amaçlarını önemli ölçüde belirlemiştir. Çeşitli dönemlerde ortaya çıkan muhalif sendikacıların bu konudaki önerileri ve görüşleri, komisyon toplantıları yoluyla içselleştirilmeye çalışılmasına rağmen, doğrudan genel

kurul kararlarına yansımamış ve bu yönde bir anlayışa yol açacak bağlayıcı kararlar alınmamıştır. Bu noktada TÜRK İŞ içinde türdeş ve tek bir bir eğitim yaklaşımından söz etmek mümkün değildir. Nitekim bu farklı anlayışlar Konfederasyona bağlı sendikalar tarafından yaşama geçirilmektedir. Ancak kurumlaşmış anlayış konfederasyonun eğitim uygulamalarına yön veren ve sürdüren anlayıştır.

TÜRK İŞ ana tüzüğünde eğitim ile ilgili şu hususlar bulunmaktadır: *“nitelikli, verimli ve güçlü bir işgücü yaratmak,” “birey olarak işçinin kendine güvenini artırmak,” “din, ırk, cinsiyet,, aile, renk mezhep, inanç ve düşünce ayrımı gözetmeksizin çalışmanın değerini ve ulus üzerindeki rolünü kavramış bir işçi topluluğu yaratmak,” “Türk sendikacılık idealine bağlı kalmak kaydı ile bütün dünya işçilerinin ekme, barış ve özgürlük mücadelesinde sosyal adalet, sosyal güvenlik ve insan hakları konusundaki mücadelesine dayanışma içerisinde, birlikte hareket etmek ve onları desteklemek,”* (Ana Tüzük ve Yönetmelikler, 1984). Konfederasyonun temel belgesi olan Ana Tüzük ilk kurulduğundan bugüne değiştirilmemiştir. Ancak eğitim konusundaki temel yaklaşımını zamanla geliştirmiş ve daha kapsayıcı hale getirmiştir. Ana Tüzükte belirtildiği gibi TÜRK İŞ kurulmasından itibaren uzun yıllar işçileri işgücü kapsamında bakmış ve dolayısıyla onları beceri ve nitelikleri yükseltilecek bir kitle olarak görmüştür.

Konfederasyonun eğitim anlayışı ve amaçlarını, genel sendikal anlayış içinde değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü dönem dönem farklı konu ve amaçların öne çıktığı bu programların arkaplanında her dönemde bu sendikacılık anlayışının işçi sınıfına ve sınıflar mücadelesine yaklaşımı, eğitimlerin amaçlarını ve içeriklerinin biçimlenmesinde belirleyici olmuştur. Şöyle ki TÜRK İŞ’in “partiler üstü politika” anlayışı eğitim anlayışının temelini oluşturan tezlerden biridir. “Partiler üstü” anlayıştan kastedilen ise, siyasal partiler karşısında bağımsızlığını korumaktan çok, dönemin siyasal iktidarları ile iyi geçinme şeklinde hayata geçirilmiştir. Dolayısıyla işçi ve sendikacıların

politik eğitimi uzunca bir dönem bir teknik kadro yetiştirme eğitimi olarak ele alınmıştır. Toplu pazarlık ve iş mevzuatı konularında odaklanan bu eğitimler çatışmasız bir biçimde sendikacıları mevcut hükümetlerle uzlaşma ve iyi geçinme konularında bilgi ve beceri sahibi kılmayı hedeflemiştir. Ancak sendikacıların kazandıkları bu formasyonu her dönem aynı doğrultuda kullanmalarının da bir garantisi olmamıştır. Nitekim DİSK bu kadro yetiştirme sürecinden çıkan sendikacılar tarafından kurulduğu gibi, Türkiye İşçi Partisi'nin kurucuları arasında da aynı tür yetiştirme programından çıkan sendikacılar önemli bir rol oynamıştır. Bu noktada TÜRK İŞ'in, işçi hareketinin önemli kadrolarının yetişmesinde yaptığı eğitimlerin de ötesinde tüm olumlu ve olumsuz yanlarıyla birlikte bir okul işlevi gördüğünü belirtmek mümkün. Eğitim anlayışının arkaplanını oluşturan bir diğer önemli tez, 24 ilkenin beşincisinde ifade edilen Konfederasyonun sınıflar mücadelesine yaklaşımıdır.

“TÜRK İŞ, sınıf ayrılıklarının derinleşmesine ve sınıf çatışmalarına yol açabilecek sebepleri ortadan kaldırmayı amaç alan ve sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izleyecektir.” (TÜRK İŞ 7. genel Kurulu Raporu, 1968: 129).

“*Sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşmayı sağlayıcı politikalar*” olarak ifade edilen yaklaşım, “*partiler üstü politika*” anlayışı ile bütünleştirildiğinde, Konfederasyonun referans çerçevesinin önemli köşe taşlarını oluşturmaktadır. Bu çerçevede sendikacı yetiştirme hedeflenmiştir. Çünkü eğitim programları özgül amaçlar çerçevesinde sürdürülmemekte, belirli konular çerçevesinde verilen bilgiler bu referans çerçevesi içinde anlamlandırılmakta, böylece bu yaklaşım konfederasyonun politik eğitiminin temel amacına yön vermektedir.

TÜRK İŞ işçilerin temel eğitim sorunlarının karşılanması ve genel kültür düzeyinin yükseltilmesinde kendisine yardımcı olma rolünü uygun görmüştür.

Yukarıda açıkça görüldüğü gibi TÜRK İŞ işçi eğitimini liberal bir yaklaşım içinde ele almaktadır. Bir yandan işçilerin okuryazarlık ve kültürel yoksunlarını sorunsallaştırmakta ama diğer yandan işçilerin bu durumun değiştirilmesinde oynayabilecekleri role ilişkin hiç söz etmemektedir. Dolayısıyla Ana Tüzükte geçen “işçiyi birey olarak güçlendirme” hedefi de, açık bir biçimde işçilerin mevcut kötü durumlarını değiştirebilecek toplumsal özneler olarak görülmediğini işaret etmektedir. Bu anlayış, işyerinde de sadece mesleki eğitimlerini ve beceri kazanmalarını hedeflemektedir:

Eğitimde adalet ve plan amaçlarına uygunluğun sağlanması, köy çocuklarına parasız mesleki eğitim yollarının açılması, üstün yetenekli bütün dar gelirli aile çocuklarının yüksek öğrenim seviyesine kadar çıkabilmeleri için devletçe gereken yardımın yapılması, varlıklı ailelerin eğitim harcamalarına katılmalarının sağlanması, işçilerin mesleki eğitimleri veya yeni teknolojilere intibak edebilmeleri için işyerlerinde sürekli eğitim programlarının uygulanmasının sağlanması TÜRK İŞ’in görevleri arasındadır. (TÜRK İŞ, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1968: 131)

TÜRK İŞ kuruluşunu izleyen yıllarda ICFTU ile ilişkileri çerçevesinde belirli bir eğitim yaklaşımı geliştirmeye çalışmıştır. Bu çerçevede 7. Genel Kurul’da sendikaların gerek ulusal gerekse uluslararası düzlemde eğitimin her yönü ile ilgilenmeleri gerektiği “*işçi ve sendikacılık eğitiminin genel eğitimden ayrı düşünülemeyeceği*”, bu nedenle genel eğitim programlarının hazırlanmasında sendikaların etkin katılımının sağlanması; eğitim ile ilgili kuruluşların içerisinde sendikaların da temsil edilmesinin “*evrensel bir kural haline getirilmesi,*” talepleri dile getirilmiştir.



TÜRK İŞ eğitim anlayışını genel eğitim, yetişkinlerin eğitimi ve işçi eğitimi biçiminde ICFTU ve ILO'nun eğitim yaklaşımları çerçevesinde belirler. Genel eğitimi gerek bireysel özgürlükler gerekse toplumsal yapının korunması ve ilerletilmesinin garantisi olarak gören bu liberal yaklaşım, yurttaşların sorumluluk ve görevlerinin yerine getirilmesinde genel eğitiminin önemini vurgulamakta: bu çerçevede işçilerin eğitimi yurttaşlık haklarından yeteri kadar yararlanabilmenin de araçlarından biri olarak kabul etmektedir. Yetişkin eğitimi ise, toplumsal hedeflerin gerçekleştirilmesinde de etkin bir araç olarak kabul edilmektedir. *“Yetişkinler eğitimi her türlü sosyal, siyasi, iktisadi ve kültürel arzularımıza ulaşılabilmemizi geniş ölçüde kolaylaştırır.”* Yetişkin eğitiminin hedefi ise şöyle açıklanmaktadır:

*“Yetişkinlerin eğitimi herkese toplumun kültür hayatına katılmak imkanı vermeli ve herkesin şikayetini geliştirebileceği bir şekilde, aydınlardaki gibi bir merak aşılmalıdır. Mesleki yetiştirme yetişkinlerin eğitiminin bir görünümü olarak telakki edilmelidir. Çünkü yetişkinlerin iktisadi durumlarının düzeltilmesi kendilerinin en fazla arzu ettikleri bir şeydir.”* (TÜRK İŞ, Belgeler I, 1995: 110).

Aynı dönemde TÜRK İŞ genel eğitim sorunlarını da tartışmıştır. Eğitimde kalkınma ve sosyal adaleti sağlayacak yönde reformlar yapılmasını talep etmiştir. *“Eğitim hakkı temel insan haklarından, kişinin toplum hayatına bilinçli bir şekilde katılmasına hizmet etmeli ve insan kişiliğini geliştirmeye yönelmelidir,”* *“kişinin maddi imkanlarıyla sınırlı bir eğitim hakkı, kağıt üzerinde kalmaya mahkumdur.”* Bunların yanı sıra, eğitimin amacının geleceğe dönük olması, öğrencilere ülke sorunları konusunda bilgiler verilmesi ve öğrencilerin toplumsal hayata hazırlanmasının gerekliliği vurgulanmış ve *“İşçi işveren ilişkileri ve bu alanda kaydedilen gelişmeler, kalkınmayı olumlu yönde etkileyen toplu pazarlık müessesesi ve bu müesseseyi işler hale getiren haklar, Batı ülkelerinin çoğunda olduğu gibi, yurdumuzda da okulların müfredat programlarına girmelidir.”* taleplerini dile getirmiştir. (TÜRK İŞ, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1968: 379).



Örgün eğitim sisteminin sorunları ve yetişkin eğitimin rolü ve işlevleri konusundaki uluslararası etkilenmeler, işçi eğitimi söz konusu olduğunda aynı olumlu sonuçlara yol açmamıştır. Konfederasyon işçi eğitiminin tanımlanması konusunda, öncelikle işçinin kim olduğuna bir türlü karar veremez. *“İşçi eğitimi bir tarife sığdırmak zordur. Çünkü bir defa ‘işçi’nin hiçbir zaman değişmeyecek bir tarifi yoktur. Ayrıca da bu eğitimin kime hitap edeceği kesinlikle belli değildir.”* *“İşçi eğitimi yetişkinlerin eğitiminin en önemli kollarından biridir. Aradaki fark, işçilerin özel menfaatlerine burada daha fazla yer verilmesidir.”* (TÜRK İŞ Belgeler I, 1995: 289).

Bugün işçinin kim olduğu konusunda daha açık ve net görüşlere sahip olsa da, eğitimin temel öznesinin hangi tür sorunlar içinde yaşamını sürdürdüğü konusunu derinine irdelemeyi tercih etmemiştir. İşçi sendika üyesi olduğu ölçüde işlevseldir ve sendikanın gereksinimlerine yönelik bilgi ve becerilerini artıracak eğitimler gereklidir. Sendika eğitimi işçi eğitiminin yerine geçirilmekte ve kullanılmaktadır. Bugün de TÜRK İŞ’e bağlı sendikalar işçi eğitiminden çok “sendikal eğitimden” söz etmektedirler. Bu çerçevede işçi eğitimi etkinliklerini şu amaçlar çerçevesinde sürdürür: 1) Sendika üyelerine sendikacılığın temel ilke ve faaliyetlerini anlatmak, bilgili ve aktif üyeler oluşturmak, 2) Alt kademe yöneticilerini toplu pazarlık ve sendika liderliği konularında eğiterek bilgili ve sorumlu yönetici grubu oluşturmak, 3) Üst kademe yöneticilerine, ülkenin karmaşık sorunlarını anlatarak onları sendikal bilinç etrafında toplamak (TÜRK İŞ, 1979: 665).

TÜRK İŞ’in eğitimleri öncelikli olarak sendika kadrolarının yetiştirilmesine yöneliktir. Çoğu zaman tabandaki işçiler için de aynı konularda işyeri seminerleri düzenlenmiştir. Bu nedenle zaman zaman kimi belgelerde sendikacılar ile işçilerin farklı öğrenme ve eğitim gereksinimlerinden söz edilmekle birlikte, işçi eğitimlerinin amacı ve kapsamı belirsiz kalmıştır.

TÜRK İŞ’in eğitim anlayışını biçimlendiren etmenlerden biri olan sendikacılık hareketinin içinde bulunduğu koşullardaki değişim, özellikle Özal dönemi ile

birlikte uygulamaya konulan yeni ekonomi politikalarının sendikaların güçsüzleştirilmesi ve tasfiyesini temel alan özelleştirme politikaları ve sendikaları gözden düşürmeye yönelik ideolojik iklim, TÜRK İŞ'i tarihinde daha önce hiç karşılaşmadığı sorunla yüz yüze bırakmıştır. Hükümetlerle iyi geçinerek toplu pazarlık sistemi içinde işçilerin refahını görece iyileştiren Konfederasyon daha önce işçilerin, tabanın etkin desteğine gereksinim duymamıştır. Ancak giderek sendikaların muhatap alınmadığı ve meşru görülmediği güçsüzleştirme politikaları karşısında TÜRK İŞ önceleri durumu anlamaya çalışmış ve giderek de yeni döneme uygun strateji arayışları gündeme gelmiştir. Bu genel arayış ve yeni döneme uyum sağlama tartışmaları içinde eğitim yaklaşımında da giderek sendikacıların yetiştirilmesinden işçilerin eğitimi ve yaygın kitle eğitimine yöneldiği görülmektedir.

Bu çerçevede 1987 yılında “eylem amaçlı eğitim” çalışmaları gündeme alınmış; o yıl yapılan siyaset yasaklarıyla ilgili referandumda yasakların kalkması konusunda doğrudan taraf olmuş ve dönemin Özal Hükümetine karşı tutum almıştır. Bu TÜRK İŞ tarihinde önemli bir dönüm noktasıdır. Çünkü daha sonraki dönemlerde siyasal iktidarlara karşı alınacak bir dizi eylem kararının ilkidir. Bu bağlamda ivedi bir biçimde işçi eğitimi kendisini dayatmış; işçilerin demokrasi, temel haklar, işçi hakları konularında işyeri odaklı, çoğu durumda propaganda amaçlı olmakla birlikte, doğrudan işçilerin eylemliliğini hedef alan farklı bir eğitim anlayışının boy vermeye başladığı yıllar olmuştur. Aynı süreç içinde 1989 Bahar Eylemleri ile birlikte işçi eylemlerinin artması da Konfederasyon için uyarıcı olmuştur. TÜRK İŞ ilk kez 1990 yılında bu eylem kararlarına yönelik çalışmaları eğitim çalışmaları olarak değerlendirmiştir (TÜRK İŞ Dergisi, Kasım 1994).

Bu bağlamda TÜRK İŞ'in eğitim anlayışının giderek “tarafsız ve teknik” sendikacı ve işçi eğitiminden, ülke sorunları ve demokrasi konusunda gerek sendikacıların gerekse işçilerin bilinçlenmelerini hedef alan bir yaklaşım

yönünde değişmeye başladığını söylemek mümkündür. Bu önemli bir değişimdir. Ancak konfederasyonların temel yaklaşımlarının büyük ölçüde seçimle yönetime gelen sendikacılarla birlikte değiştiğini, bu nedenle yeni dönem politikalarının ancak kalıcı ve süreklilik sağlayıcı bir kurumlaşmanın yapılandırıldığı koşullarda, yeni tipte kadro ve işçi yetiştirilerek güvence altına alınacağını da eklemek gerekir.

**Eğitim Programları.** TÜRK İŞ'in temel sendikal mücadele anlayışına koşut bir biçimde tanımlanan eğitim anlayışı ve amaçları çerçevesinde yapılan eğitimleri, geçmişten bugüne taşıyan programların yanı sıra son 4 yıllık (1995-1999) dönemi göz önüne alarak aşağıdaki biçimde sınıflandırılmıştır:

**Hedef grup açısından:**

1. Sendikacı (kadro) yetiştirme programları,
2. İşçilere yönelik eğitim programları.
3. Kadın işçilere yönelik programlar,
4. Çocuk işçilere yönelik programlar
5. Kitle eğitimine yönelik çalışmalar.

**İşbirliği yapılan uluslararası kurum ve sendikalar açısından:**

1. ICFTU ile yapılan ortak programlar,
2. AAFLI ile birlikte yapılan programlar,
3. ILO ile birlikte yapılan programlar

**Konuları açısından:**

- 1) Teknik konular
  - a) Endüstriyel ilişkiler
  - b) Mesleki teknik eğitim
- 2) Toplumsal ve siyasal konular

TÜRK İŞ son beş yıllık dönemde (1995-99), üst düzey yöneticiler için Konfederasyona üye sendikalar arasında koordinasyon ve birlikteliği sağlamak amacıyla "eğitim ve teşkilatlandırma sekreterleri" eğitimi ile sendikaların şube

başkan ve yöneticilerine yönelik olarak bölgesel eğitim çalışmaları yapmış ve bu eğitimlere 459 yönetici katılmıştır. Yine aynı dönemde bölgesel temsilci eğitimi seminerleri düzenlemiş, bu seminerlere 1575 temsilci katılmıştır. Ayrıca ILO ile ortaklaşa beşer günlük yatılı Liderlik Eğitimi” seminerleri düzenlemiş ve 454 kişi katılmıştır. Yine aynı dönemde işçilere ve temsilcilere yönelik “Çevre ve İşçi Sağlığı İş Güvenliği” taban eğitimleri yapmış ve bu kurslara 1700 kişi katılmıştır. Kadın işçiler için eğitim seminerleri, işçiler ve aileleri için tüketici seminerleri düzenlemiş ve hem bu eğitimler hem de kitle eğitimlerine yönelik çok sayıda kitap ve broşür yayınlamıştır (TÜRK İŞ, 18. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1999).

### **Sınıf ve Kitle Sendikacılığı: DİSK ve İşçi Eğitimi**

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) yaptığı işçilere yönelik eğitim faaliyetleri TÜRK İŞ'e göre daha kısa bir kesintili tarihsellik içinde gerçekleşmiştir.

**DİSK'in Kuruluşu ve Örgütlenmesi.** DİSK 1967 yılında TÜRK İŞ'den ayrılan 5 sendika tarafından kurulmuştur. DİSK'in kurucusu dört sendikanın başkanları aynı zamanda 1961 yılında Türkiye İşçi Partisini (TİP) kuran 12 sendikacı arasındadır. Bu sendikacılardan ikisi o dönem TİP milletvekilidir (Lastik İş Sendikası Genel Başkanı olan Rıza Kuas TİP Genel Sekreteri ve aynı zamanda Ankara milletvekilidir. T.Gıda İş Sendikası genel başkanı Kemal Nebioğlu ise TİP Merkez Yürütme Kurulu Üyesi ve Tekirdağ milletvekilidir.)

Genel Merkezi İstanbul'da olan DİSK, bugün sekiz bölge ve bir Avrupa temsilciliğinden oluşmaktadır. Konfederasyona üye 28 sendika ile 24 işkolunda örgütlüdür. Toplam sendikalı işçilerin yüzde 15'i DİSK üyesidir. Genel Merkez çalışmalarını 11 uzmanlık dalındaki daire başkanlıkları

aracılığıyla sürdürmektedir. DİSK AR adında aylık bir yayın organı çıkarmaktadır.

DİSK'in kuruluş gerekçesinin içinde TÜRK İŞ eleştirisi önemli bir yer tutmuştur. Yeni bir konfederasyon oluşturmanın kalkış noktasını oluşturan bu eleştiriler, TÜRK İŞ'in kuruluş döneminde işçilerin haklarını savunmasına rağmen, 1962'den sonra kurumlaşmasını pekiştirdiği koşullarda, işçilerin haklarını yeteri kadar savunmamasıdır. “*TÜRK İŞ bir işçi örgütü olmaktan çıkmıştır.*” Ayrıca TÜRK İŞ'in devletten ve yabancı sendikalardan yardım alması da eleştirilmiş, yardımların TÜRK İŞ'i Amerikan politikalarına uygun bir yola ittiği; bu çerçevede TÜRK İŞ'in milli bir kuruluş olmaktan çıktığı; ana tüzüğünde yazılı ilkeleri uygulamadığı; hangi iktidar işbaşında ise onun paralelinde bir yol izleyerek işçilerin sorunlarını çözümlenemediği; yasaları işçiler aleyhine yorumladığı, grevlere karşı çıktığı; sendikacıların işçilerden koparak kendi kişisel çıkarlarını öne çıkardıkları ve bu durumun, sendikal dayanışmayı kırdığı belirtilmiştir. (DİSK, 1978: 214-217).

Kuruluş bildirisinde neden ayrı bir konfederasyon kurulduğunun gerekçesi şöyle açıklanmaktadır:

Konfederasyonumuz, iç ve dış sömürücülerin Türkiye'de diledikleri gibi at oynatmasına karşı çıkacak, sömürü düzeni yerine sosyal adaletin gerçekleştirilmesini sağlamaya çalışacaktır. ... Konfederasyonumuz, işçi sınıfının yurt yönetiminde ağırlığını koymasını ve kula kulluk yürütümü yerine her yönden eşitlik ve kardeşlik düzenini kurmayı amaç edinecek, işçi sınıfının yurt sorunlarında etkin bir rol almasını sağlayacaktır. Bugün üyeliğini bıraktığımız TÜRK İŞ böyle bir anlayıştan yoksun bulunduğu için yeni bir konfederasyon kurmak vatan görevi olmuştur. (DİSK, 1978: 253).

DİSK'in TÜRK İŞ eleştirisi temelinde ayrılan ve açık politik kimliği olan bir grup sendikacı tarafından kuruluşu, daha sonraki yıllarda izleyeceği politikanın da temelini oluşturur. DİSK bu yönde devletten ve sermayeden bağımsız bir yol tutmuş, giderek de kendine özgü eylem ve örgütlenme tarzıyla bir gelenek oluşturmuş ve bu amaçlarına uygun işçi eğitimleri

yapmıştır. Bunun sonucunda devletle ilişkileri de hep çatışmalı olmuş, bu nedenle 1970 yılında kapatılmaya çalışılmış ve sendikacılar tutuklanmış ve 1980 askeri darbesi sonrasında konfederasyon kapatılmış ve yüzlerce sendika yöneticisi tutuklanmıştır. DİSK davasının beraatle sonuçlanmasının ardından 1991 yılında tekrar açılmıştır.

DİSK'in kurumlaşması TÜRK İŞ'den farklı bir yol izlemiştir. Özellikle kuruluşunu izleyen beş yıl içinde örgütlenmesini hızla genişletmiş; kuruluşunda 30 bin olan üye sayısını 1976'da 400 bine çıkarmıştır. Kurumlaşmasının temelini oluşturan örgütlenme çalışmaları devletten destek görmek bir yana, gerek işverenlerin gerekse devletin baskısı ve işten atılmalara karşı zor koşullar altında sürdürülmüştür. DİSK'in gelişimini engellemeye için 1970 yılında gündeme gelen 274 ve 275 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Hakkındaki Kanunda değişiklik yapmak üzere dönemin AP Hükümeti tarafından başlatılan ve TÜRK İŞ tarafından da desteklenen girişim, DİSK üyesi sendikaların yoğun tepki ve direnişi ile karşılaşmış; 15-16 Haziran olayları olarak anılan yoğun iş bırakma eylemlerine güvenlik güçleri müdahale etmiş ve çatışmaya dönüşen işçi direnişi sonucu İstanbul bölgesinde sıkıyönetim ilan edilmiş, çok sayıda sendikacı ve işçi tutuklanmış, ölenler olmuş, ama öte yandan da hükümet bu tasarısını çekmek zorunda kalmıştır. Bu dönem aynı zamanda TÜRK İŞ'le yoğun bir rekabet içinde geçmiştir. Dönemin hükümetlerinin ve işverenlerin TÜRK İŞ üyesi sendikaları DİSK'e karşı tercih etmelerine karşın; işçilerin tercihi, özellikle 1973-75 arasında yaşanan referandum döneminde, yoğunlukla DİSK'den yana olmuştur. Bu dönem DİSK'in kitleleştiği ve bu temelde örgütlenmesini pekiştirdiği yıllardır. Bağımsız faaliyet gösteren 14 sendika da aynı dönemde DİSK'e katılmıştır. (DİSK, Eğitim Notları,1978: 264-267).

DİSK'in tarihinde 1975 yılında toplanan 5. Genel Kurul önemli bir yer tutmaktadır. "Sınıf ve kitle sendikacılığı" anlayışı ve ülkenin ekonomik,

toplumsal ve siyasal sorunları üzerine DİSK'in eylemlerine birer kılavuz niteliği taşıyan 33 karar alınmıştır. Bu genel kurulda DİSK'in sosyalizmi hedeflediği açıkça belirtilmiştir.

DİSK kuruluşundan itibaren tarafsız bir sendika olmadığını belirtmiştir. Ancak 1975'den itibaren sendikal alanda önemli bir güç oluşturmasıyla birlikte ülkenin ve toplumun güncel sorunları konusunda daha açık bir tavır almış ve eylemler gerçekleştirmiştir. Sınıf ve kitle sendikacılığı olarak tanımlanan bu anlayışı, sömürüyü sınırlama ve ortadan kaldırma sürecinde sendikaların sınıf mücadelesine bağımlı, ancak örgütsel bağımsızlığa sahip kitlesel bir sınıf örgütü olduğu; bunu gerçekleştirebilmenin koşulunun sendikal demokrasinin sağlanmasından geçtiği; DİSK'in bu anlayışın savunuculuğunu yaptığı belirtilmektedir (DİSK, 1978: 234-244).

DİSK'in kurumlaşmasını şekillendiren diğer bir alan ise dönemin siyasal iktidarları ile çatışmayı göze alan eylem çizgisidir. DİSK, TÜRK İŞ'in tersine ülkenin öncelikli siyasal sorunları konusunda etkin bir biçimde taraf olmuştur. Özellikle MC hükümetleri döneminde “faşizme karşı ilerici ve demokratik güçlerin eylem birliği” için faşizme karşı çeşitli eylem ve kitlesel gösteri, mitingler; yine aynı dönemde DGM (Devlet Güvenlik Mahkemelerine) karşı genel yas eylemi çerçevesinde toplu iş bırakma eylemleri, TCK'nun (Türk Ceza Kanunu) 141 ve 142. maddelerinin kaldırılması doğrultusunda “demokratik hak ve özgürlükler için mücadele” ve “işsizliği ve hayat pahalılığını protesto” mitingleri ve ayrıca 1 Mayıs , 1 Eylül Dünya Barış Günü ve Şili Halkıyla Dayanışma eylemleri yoluyla işçileri siyasallaştırarak güç biriktirmiş ve örgütlenmesini genişletmiştir ( DİSK, 1978: 271-78).

Konfederasyonun eğitim ve kültürel etkinliklerine süreklilik kazandırmak ve çalışmalarını yaygınlaştırmak için 1976 yılında Eğitim ve Kültür Merkezi kurulmuştur. Merkez eğitim etkinliklerinin yanı sıra, halk oyunları, koro ve tiyatro çalışmaları yapmıştır.



DİSK 12 Eylül askeri darbesi sonrasında kapatılmış ve tüm eğitim tesisleri ve mal varlığına el konulmuştur. On bir yıl süren dava beraatla sonuçlanarak 1991 yılında tekrar kurulmuştur. Yeni dönem değişen yeni koşullarıyla birlikte DİSK için zor bir yeniden örgütlenme ve toparlanma dönemi olmuştur. Bu çerçevede ana tüzüğünü ve yaptığı eğitimleri yeni döneme uyarlamış ve yeni arayışlar gündeme gelmiştir. DİSK bugün Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) üyesidir.

**Eğitim Anlayışı ve Amaçları.** DİSK'in eğitim anlayışı ve amaçlarına temel olan metinler, ana tüzük, kuruluş bildirisi ve genel kurul kararlarıdır. DİSK, "sarı sendikacılık" yaparak ve işçi eğitimleri ile "amerikan tarzı sendikacı yetiştirmek" ile suçladığı TÜRK İŞ'e karşı, kendi anlayışını tanımlarken emek ve sermaye çelişkisini temel almış; bu çerçevede DİSK hem bu tür sendikacılığa karşı hem de devletten, sermayeden (patronlardan) ve siyasal partilerden örgütsel bağımsızlığını hedeflemiştir. Böylece TÜRK İŞ'e karşı kendini bir alternatif olarak kurmuş ve genel politikasını ve çalışma tarzını devlet ve sermaye desteği ile değil, tabandan güç alan bir sendikacılık anlayışının gelişmesi yönünde belirlemiştir. Bu amaçlara hizmet edecek olan işçi eğitimi de buna uygun içerik ve yöntemlerle verilmiştir.

TÜRK İŞ'in partiler üstü politika anlayışından kopan DİSK, kuruluş bildirisi ile politik bir rol oynayacağını açıklamış ve bu anlayış gerek örgütlenme gerekse işçi eğitim anlayışının temelini oluşturmuştur. DİSK'in yaptığı işçi eğitimine temel olan bir yaklaşım da kuruluş bildirisinde yer alan Beslenme Devrimi, Barınmada Devrim, Sağlıkta Devrim, Çalışmada Devrim, Milli Gelirde Devrim, Vergide Devrim, İşçi Ücretlerinde Devrim, Borçtan Kurtulmak İçin Devrim, Teşkilanmada Devrim ve Eğitimde Devrim'de ifade edilen toplumsal eşitsizliklere ilişkin bütünsel yaklaşımdır. Ancak bu dönemde DİSK açık bir biçimde sosyalizmden söz etmemiş, daha çok "*kapitalist olmayan bir yoldan, yani emekten yana bir kalkınma planının uygulanmasını*",

bunun için 1961 Anayasası'nın tam anlamında hayata geçirilmesinin gerekliliğini savunmuştur. Bu çerçevede sendikacılık anlayışını da “*işçi sınıfının devlet yönetimine ağırlığını koyması temeline dayanan bir sosyal politikaya hız kazandırılması ilkesine uygun bir biçimde yürüteceğiz*” biçiminde belirlemiştir. İşçi sınıfının eğitim sorunlarını ise, genel eğitim eşitsizlikleri ile açıklamaktadır.

Eğitimde Devrim: Eğitim hizmeti, varlıklı sınıfa mensup çocukların tekeline girmiş gibidir. Anayasa'da öngörülen ilke uygulanmadığı için halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçları sağlanamamaktadır. Okulsuz köyler, öğretmensiz okullar, okula alınmayan çocuklar ve okuyup yazma bilmeyenlerin her yüz kişide 60 kişilik bir çoğunluk teşkil etmesi, eğitime ne kadar önem vermemiz gerektiğini açıklamaktadır. Biz, bütün işçilerin okur yazar olmasını istiyoruz. Eğitimin mesleklerinde ilerlemelerini sağlayacak bir öz kazanmasına çalışacağız; seminerler, gece kursları, işbaşında eğitim yapmak suretiyle canlı eğitim kuralı içinde bilinçli sendikacılar nesli yetiştirmeye önem vereceğiz (aktaran Işıklı, 1990/a: 410).

DİSK temel aldığı “devrimci ilkelerin” hayata geçirilmesi için kuruluş kongresinde “devrimci ilkelerin, bilimsel bir biçimde tabana indirilmesinin yolunun eğitim olduğuna” vurgu yaparak Konfederasyonun bir eğitim komitesi kurması kararını almıştır. İşçilerin eğitiminin amacının bu çerçevede bilinçlenme olduğunu, çalışanların devlet yönetimine ağırlığını koymasının yolunun öncelikle bilinçlenmek ve sorunlara akıl erdirebilmekten geçtiğini, bunun da ancak eğitim ile sağlanacağını benimsemiştir. Ayrıca işçilerin meslek eğitimi ve genel kültürel durumlarının yükseltilmesi sorunu da doğrudan ülkenin geleceği ile ilgili bir sorun olarak ele alınmıştır (DİSK, 1968: 62-82).

DİSK'in ilk dönem eğitim yaklaşımının köşe taşlarını oluşturan bu anlayışlar 1975 yılında yapılan 5. Genel Kurul ile birlikte derinleştirilmiş; “*sınıf ve kitle sendikacılığı*” olarak formüle edilen sendikacılık yaklaşımı çerçevesinde, DİSK'in demokratik sınıf ve kitle örgütü olduğu, sınıf mücadelesini temel aldığı, siyasette tarafsızlığı tanımadığı ancak örgütsel bağımsızlığı savunduğu;

bu doğrultuda emekçilerin çıkarlarını savunan partilerle dayanışma içinde olduğu; sömürünün ortadan kaldırılması için somut eylemleri ve işçileri sendikal demokrasi temelinde örgütlemeyi temel aldığı kabul edilmiştir. Bu doğrultuda işçi eğitimi ile doğrudan sendika militanları yetiştirmeyi hedeflemiş ve bu eğitim sendikal eğitim içinde ele alınmıştır. Yeni dönemde işçi eğitiminin bağlamı açık bir biçimde “işçi sınıfının bilimi” olarak tanımlanan sosyalist bir perspektif içinde ele alınmıştır. “Sendikaların işçi sınıfının okulu olduğu...bir gerçektir... Bu okulda öğrenilen ve durmadan geliştirilen sınıf bilincidir...” (DİSK, 1978: 61; DİSK Dergisi, sayı 18, 1975).

Bu anlayış ve amaçlar çerçevesinde sendikal eğitiminin kapsamı ise şöyle belirlenmiştir:

İçinde yaşanan toplumun bilimsel olarak incelenmesi; işçi sınıfı ile kapitalist sınıfın uzlaşmaz temel sınıfları oluşturduğu, ... bilimsel bir şekilde ortaya konulmalı; kapitalist üretim ilişkileri, kapitalist toplumda devletin niteliği, ekonomik, toplumsal ve demokratik mücadele ve taleplerin sorunlu birlikteliği ve Türkiye işçi sınıfının gelişimi, günümüzde sendikalar ve sendikal mücadele; sendikaların politik alanda tarafsız olamayacağı, sömürüyü ortadan kaldırma mücadelesinin sendikaların tarihsel görevi olduğu; demokratik ve kitle sendikacılığı ilkeleri, DİSK’in kuruluş ilkeleri, toplu sözleşme yapılması, toplu sözleşme hedefleri, grevin tanımı, grevin okul olma niteliği ortaya konulmalıdır. ... Sendikaların işçilerin sınıf ve kitle örgütü olduğu gerçeği göz önüne alınarak hazırlanmalıdır. Sendikaların alanının işçi sınıf partilerine oranla sınırlı olduğu gerçekliğinden kalkınarak, ne kadar ilginç ve yararlı olursa olsun sendikal eğitim programımızda yer almayacak bazı konuların bulunacağı unutulmamalıdır. Örneğin felsefe eğitiminin bir sendikal eğitim programında bu nedenle yeri yoktur. Aynı durum sendikaların kendilerine hedef olarak almadığı diğer salt politik sorunlar ve konular için de geçerlidir. (DİSK Dergisi, Sayı 18, 1975)

Konfederasyon işçi sınıfı kültürünün yeniden üretimi ile eğitim etkinliklerini birbirine bağlayan bir yaklaşımı da hedeflemiştir. Bu nokta, DİSK Eğitim ve Kültür Merkezi’nin amacında da açık bir biçimde görülmektedir:

İşçi sınıfının daha üst düzeyde sınıfsal eğitiminin sağlanmasında, işçi sınıfı kültürünün kitlelere ulaşmasında, insanlığın yüzyıllar boyunca

yaratmış olduğu kültürel mirasın eleştirel bir biçimde tanımlanmasında önemli bir işlevi olacak olan DİSK Eğitim ve Kültür Merkezi, edebiyat, sinema, tiyatro, müzik ve bilimsel araştırma dallarında çalışma yapacak çeşitli sanat etkinlikleriyle birlikte yarışmalar düzenlenecek, ödüller dağıtılacaktır. Merkez aynı zamanda işçi sınıfının bu alandaki mücadelesine uzun dönemde katkıda bulunacak bir okul işlevini de yüklenektir (DİSK, 1978/b: 2).

DİSK, aynı dönemde yaptığı işçi eğitimlerinin nasıl yapılacağına ilişkin de belirli kararlar almıştır. İşçi sınıfının eğitimi,

... yalnız masa başlarında değil, yaşantıyla iç içe bir biçimde, düşünce ve davranış birliği içinde gerçekleştirilen bir eğitimidir. ... Bu eğitim semineriyle, konferansıya, paneliyle, sohbet toplantısıyla, kitabıyla, broşürüyle, dergisiyle, filmiyle, slaydıyla, tiyatrosuyla, gecesiyle, türküsüyle, marşıyla, afişiyle, mitingiyle, greviyle, direnişiyle, siyasi gösteriyle, basında, yemek salonunda, çay molasında, sendika binasında, DİSK Genel Merkezinde ve bölge lokallerinde, arabada, yolda, afişlerde fabrika kapısında, mahallede... tüm toplumsal pratikte uygulanan bir eğitim... (DİSK, 1978: 63).

Olacaktır. Bu eğitim “bilgiçlik için değil, dünyayı değiştirmek” içindir. Bu nedenle eğitimin yöntemi de, “tabanın söz ve karar sahibi olmasına yönelik” olmalıdır.

DİSK’in 1980 yılında kapatılıncaya kadar yaptığı sendikal eğitimler bu yaklaşım ve amaçlar çerçevesinde sürdürülmüş ve merkezi olarak örgütlenen eğitim çalışmaları sonucu önemli sayıda kadro yetiştirilmiş ve işçilere yönelik eğitim faaliyetleri yapılmıştır.

Konfederasyonunun kapatılması ve çok sayıda sendikacının tutuklanması ile 11 yıllık yargılama sonucu davanın beraatle sonuçlanmasının ardından DİSK, 1991 yılında yeniden kurulmuş ve el konulan mal varlıklarının bir kısmını yeniden elde edebilmiştir. Bu dönemde DİSK’in bir yandan örgütlenmesini gerçekleştirmeye ve bir yandan da değişen koşullara uyum sağlamaya uğraştığını gözlemek mümkün. Bu çerçevede yeni oluşturulan tüzükte eğitim ile ilgili amaç ve faaliyetler şöyle tanımlanmaktadır:

Demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı ilkeleri temelinde üyelerini sendikal bilgilerle donatmak, sendikal bilinç geliştirmek dayanışma ve birliği pekiştirmek, işçiler arasında sınıf bilincinin geliştirilmesini sağlamak, bu amaçla gerekli her türlü eğitim çalışması yapmak, eğitim araçları sağlamak, eğitim tesisleri, vakıflar ve enstitüler kurmaktır (DİSK Tüzüğü, 1994: 43).

Konfederasyon değişen koşullara koşut bir biçimde eğitimin kapsamını da genişletmiştir. Özellikle işyerlerinde işçilerin somut talepleri ve gereksinimleri temelinde spordan, çevre korumaya yönelik vb. çeşitli konular üzerinde işçinin hayatını kuşatan tüm koşullarla ilgili eğitimlerin; ayrıca giderek yozlaşan kültürel sorunlara karşı kültürel kimlik ve kişiliği geliştirici çalışmaların da yapılmasını hedeflemektedir ( DİSK, Tüzük, 1994: 17; 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1994: 11).

**Eğitim Programları.** DİSK'in eğitim programlarını, kuruluşundan kapatıldığı 1980 yılına kadar yapılanlar ve 1991'den günümüze kadar sürdürülen çalışmalar biçiminde iki dönemde değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü bugünün bir değerlendirmesine ulaşmak özellikle 1976-80 arasındaki DİSK'in tipik anlayışını yansıtan dönem göz önüne alarak mümkün olacaktır. 1976-1980 arası dönemde eğitim çalışmaları:

#### **Hedef grup açısından :**

1. Tüm işçilere yönelik olan eğitimler,
2. Temsilcilere, konsey ve lokal üyelerine yönelik eğitimler,
3. Yöneticiler için eğitim,
4. Diğer emekçilere ve kitlelere yönelik konferanslar, seminerler ve açık oturumlar.

#### **Amaçları açısından :**

1. Kadro eğitimleri : A tipi yetiştirme,  
B tipi geliştirme,  
C tipi olgunlaştırma seminerleri
2. Temel eğitim seminerleri : DİSK üyelerine eğitim izinlerinden yararlanarak verilen üçer günlük seminerler.

1980 yılında yapılan 7. Genel Kurul Raporu'na göre, 1978-80 yılları arasında 57 temel eğitim semineri düzenlenmiş; 20 sendikadan 2384 üye eğitime katılmıştır. 1980 öncesi dönemde, işçilerin sınıflar mücadelesine katılımı yoluyla sosyalizmi hedefleyen DİSK; işçi sınıfının eğitim ile ilişkisinden başlayarak; uluslararası işçi ve sendikacılık hareketi, emek tarihi; Türkiye'de işçi sınıfının tarihi ve sendikaların ortaya çıkışı; kapitalizmin işleyişi, sömürü ve artı değer; devlet, sınıflar ve emperyalizm konularında işçilerin sosyalist bir referans çerçevesi edinmesini hedeflemiştir.

DİSK'in 1991 sonrasında yaptığı eğitim programları ise şöyle sınıflandırılabilir:

**Hedef grup açısından:**

1. Kadro Eğitimi (Yöneticiler için)
2. Temel Üye Eğitimleri
3. Konferans ve Tartışma Toplantıları
4. Örgütlenme Kampanyası Çerçevesinde Yapılan Eğitim Çalışmaları

Kadro eğitimleri örgütlenme faaliyetlerini sürdüren sendikaların talebi üzerine üçer günlük olarak düzenlenmiş; ayrıca güncel ekonomik ve toplumsal sorunlar üzerine birer günlük yönetici seminerleri biçiminde de sürdürülmüştür. Bu seminerlerde ele alınan konular;

- Küreselleşme,
- Türkiye'de demokratikleşme süreci
- Sendikal hareketin sorunları
- DİSK'in sendikal anlayışı
- Yeni mücadele yöntemleri
- Hukuksal sorunlar
- Demokrasi ve insan hakları sorunları

olmuştur. Temel üye eğitimleri talep eden sendikalara verilen seminerlerdir. Sendikaların talepleri ve gereksinimleri doğrultusunda kapsamı ve içeriği belirlenmektedir. Programa temel olan konular şunlardır:

- DİSK'in sendikal anlayışı, mücadele hedefleri,
- Türkiye'nin ekonomik ve toplumsal yapısı,
- Kapitalist toplumun işleyişi, karın kaynağı, ücret ve vergi konuları

Seminerler asıl olarak üniversitelerden öğretim üyelerinin de katılımı ile Konfederasyonun genel merkez uzmanları, sendikaların uzmanları tarafından sürdürülmektedir. Ayrıca örgütlenme kampanyası çerçevesinde yapılan seminerlerde, Sendika nedir? Sömürü nedir? DİSK'in ilkeleri nelerdir? Artı değer nedir? Toplumlar nasıl gelişir? konuları tartışılmıştır. Bu dönemde aynı zamanda örgütlenme ve eğitim çalışmalarına materyal oluşturmak amacıyla çok sayıda bülten ve broşür çıkarılmıştır.





## **İslamcı Sendikacılık: HAK İŞ ve İşçi Eğitimi**

**Kuruluşu ve Örgütlenmesi.** HAK İŞ Konfederasyonu, açık bir biçimde islamcı görüşler çerçevesinde ve 1970'lerde bu doğrultuda siyaset yapan Milli Selamet Partisinin çabaları sonucu 1976 yılında kurulmuştur. Konfederasyon oluşturmak amacıyla önce çeşitli işkollarında 7 sendika kurulmuş ve sonra bunların biraraya gelmesiyle konfederasyon oluşturulmuştur (T. Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 1, 1996).

HAK İŞ kuruluşundan 1980 yılında kısa bir süre için kapatılıncaya kadar geçen sürede işçiler arasında ciddi bir varlık gösterememiş, asıl olarak DİSK'e karşı propaganda yürütmüştür. Askeri darbe sonrasında 1980 ve 1981 yılları arasında bir yıl kapalı kalmış ve 1981 yılından bu yana da sürekli bir biçimde faaliyetini sürdürmüştür. DİSK'in kapatıldığı ve işçiler için tek alternatif olarak TÜRK İŞ'in kaldığı koşullarda örgütlenmesini genişletmiş ve bu çerçevede de kuruluşuna temel aldığı görüşlerini giderek değiştirmeye ve yumuşatmaya yönelmiştir.

Bugün için HAK İŞ, yedi işkolunda örgütlü yedi sendikanın üye olduğu üçüncü büyük konfederasyon durumundadır. Genel Merkez faaliyetlerini çeşitli uzmanlık birimleri eliyle yürütmektedir. Kuruluşundan 1986 yılına kadar geçen dönemde HAK İŞ gerçek bir işçi sendikasıdan çok, işçi hareketi alanına siyasal islam tarafından bir müdahale ve güç toplama aracı olarak yapılanmasının sonuçlarını yaşamış; giderek kitleselleşmeye başladığı dönemden itibaren de hem söylemi hem de politikaları farklılaşmıştır. Bugün geldiği yer açısından bir kitle örgütü olan konfederasyon, çağdaş sendikacılık anlayışı geliştirme yönünde adımlar atmaktadır, bu çerçevede ICFTU'ya da üye olmuştur.

**Eğitim Anlayışı ve Amaçları.** HAK İŞ'in eğitim anlayışına temel olan ana metinleri; kuruluş tüzüğü ve genel kurul kararlarıdır. Bu çerçevede izlediği genel sendikal politika ve çalışma tarzı da eğitimlerin içeriği ve yaklaşım tarzını da belirlemiştir.

Konfederasyonun Genel Sekreterinin 1979 yılında yapılan 2. Genel Kurul çalışmaları sırasında yaptığı konuşmada ifade edilen *“konfederasyonumuz, Türkiye’imizde diğer konfederasyonların alet oldukları... komünizm, kapitalizm, sosyalizm gibi kökü milletimize ait olmayan yabancı ve yıkıcı akımların karşısında olup, gerçek ve mutlak fikrin, yani İslam’ın inanç ve yaşayış çemberi içinde yeni bir sendikacılık anlayışını yerleştirmeye ve tatbik etmektedir.”* görüşler kuruluş gerekçesini ve genel amaçlarını açık bir biçimde belirtmektedir. Kuruluş ana tüzüğünde konfederasyonun manevi değerlere saygılı, hak ve hukuka bağlı, işçinin de işverenin de hakkının çiğnenmesine karşı, işçi işveren kardeşliğine dayanan büyük Türkiye’yi kurmayı; adil ücret sistemi ile alın terini değerlendirmeyi, işçiye işyeri ortaklığı vermeyi ve böylece iç barışı sağlamayı hedeflediğini belirtmiştir.

Konfederasyonun işçilerin hakkının korunmasının yanı sıra işverenin de haklarının savunulması tezi eğitim konusuna yaklaşımına da yansımıştır. *“HAK İŞ alın terine hürmetkar işveren, ibadet aşkıyla çalışan işçi yetiştirmek için her türlü eğitim ve öğretim imkanlarını hazırlar, şümullendirilmesine de çaba gösterir.”* (HAK İŞ, 1981: 47). HAK İŞ’in sendikal eğitime yaklaşımının temelini oluşturan bu görüş, aynı zamanda işçilerin eğitimini bir yandan *“ibadet aşkıyla çalışmaya”* güdülemeye, diğer yandan da işçinin iş süreçlerinde mesleki bilgi ve becerisini yükseltme gereksinimlerinin karşılanmasına indirgemektedir. Eğitimde manevi yanın göz önüne alınmasını savunurken; bunun için işçiye verilmesi gerekenin, *“sadece karnını doyurmak değil, onun insan olarak algılanıp gönlünün ve beyninin doldurulması...”* nı savunmaktadır. Bu manevi eğitiminin gerçekleştirilmesi için işletmelerde cami kurmanın yanı sıra, *“kafası milli ve ahlaki üstünlüklerle dolu, kültürlü muallimler elinde”* işçilerin eğitimi için *“eğitim birimi”* kurulması gerektiğini vurgular. İşçilerin mesleki bilgi ve beceri gereksinimlerine yönelik olarak da, sendikaların *“... işyerlerinde işçinin mesleki bilgi, görgü ve tecrübesini artırmak, prodüktivitelerin artmasını temin etmek, milli ve manevi değerleri geliştirmek üzere...”* faaliyet göstermesini ister ((HAK İŞ, 1981: 24-25).

HAK İŞ 1981 yılında yaptığı 3. Genel Kurulunda kuruluşundan o güne kadar eğitim konusunda bir şey yapamadığını saptamış ve eğitim konusunda bazı kararları alınmıştır. Ancak daha sonra yapılan 4. ve 5. Genel Kurul raporlarında eğitim faaliyetleri gözükmemektedir. Ancak 1989 yılında yapılan 6. genel kuruldan sonra HAK İŞ'in eğitim çalışmalarının ele alındığını söylemek mümkün. O dönem konfederasyon genel başkanı Necati Çelik'in Genel Kurulda yaptığı konuşmadan HAK İŞ'in 1984'e kadar asıl olarak bir tabela örgütü olduğu anlaşılmaktadır (HAK İŞ, 1989: 254).

HAK İŞ'in 1989 yılından sonra bir işçi sendikası olarak faaliyet göstermeye başladığı, kitlesel bir taban edindikçe de görüşlerini giderek değiştirmeye başladığı gözlenmektedir. Nitekim giderek TÜRK İŞ'in yaptığı eğitim programları eleştirilmiş; eğitimde Amerikan etkisine karşı "*bağımsız ve kendimize yetecek gerçekçi programların*" hazırlanması ve "*şahsiyetli eğitim politikası*" ilkeleri benimsenmiştir (HAK İŞ, 1989: 282).

Bu tarihten itibaren HAK İŞ'in yaptığı eğitim programlarının daha sistematik hale geldiği; ilk dönemin temel metinlerinde ifade edilen anlayışlardan farklı bir eğitim yaklaşımını geliştirmeye çalıştığı görülmektedir. Bu durumun geçmiş dönemlerin bir eleştirisinden değil, değişen koşullar ile tabanın talep ve gereksinimleri sonucu şekillendiği uygulamalardan izlenmektedir. Özellikle 1995 yılında toplanan 8. Genel Kurul kararlarında benimsediği, her ne kadar içeriği tam anlamıyla belirlenmemiş olsa da "*çağdaş sendikacılık anlayışı*" denilen yaklaşım, eğitim faaliyetlerine de yansımıştır (HAK İŞ, 1995: 572). Bu çerçevede eğitimi değişen ve farklılaşan dünya ve Türkiye koşullarında sendikacılık hareketinin içinde bulunduğu sorunların üstesinden gelmede önemli bir araç olarak değerlendirmeye başlamış; ideolojik tezlerini işçilerin temel yaşamsal sorunları ve gereksinimlerini eğitimler içinde inceltmiştir. "*Emek mücadelesi önünde*" giderek artan engellerin karşısında "*... eğitimler artırılmazsa, kaybedilen hakların telafisi yerine mevcut durum bile korunamayacaktır.*" Bu nedenle "*Eğitimin bilimsel temele dayalı olması,*

*yaşanan siyasal, sosyal, ekonomik tüm sorunları kapsamı, sendikal demokrasi, sendikal disiplin, birlik-dayanışma bilincinin geliştirilmesi temel hedeftir.” (HAK İŞ, 1991: 153).*

Eğitimin amacının sınıf bilincinin geliştirilmesine katkısı olacak biçimde planlanmasını öngören; bu çerçevede toplumsal sorunların sonuçlarından çok nedenleriyle ilgilenen, bu doğrultuda ise kanun ve mevzuata dayalı bilgileri ikincil planda gören bir eğitim yaklaşımını benimsemiştir (HAK İŞ, 1991: 154).

HAK İŞ’in açık bir biçimde islamcı görüşleri benimsediği dönemde herhangi bir eğitim çalışmasına rastlanmamaktadır. “Ermeniler ve Ermeni Terörünün İç Yüzü” konulu tek bir sempozyum düzenlemiştir. Kitlese bir taban edinmeye başladığı yıllardan itibaren konfederasyonun genel sendikal yaklaşımı farklılaşırken, buna koşut olarak işçilerin gerek işyeri gerekse sendikal gereksinimleri çerçevesinde çeşitli düzeylerde eğitim programları düzenlemeye başlamıştır. Özellikle 1995 yılından itibaren işçi konfederasyonları arasında başlayan yakınlaşma ve ortak eylem birliği kararları (Demokrasi Platformları, 1 Mayıs vb.) çerçevesinde HAK İŞ’in de diğer konfederasyonlar gibi kendi referans çerçevesi içinde yeni arayışlara yöneldiği ve giderek işçilerin gerçek sorunlarına yönelik programları hedeflediği söylenebilir.

**Eğitim Programları.** HAK İŞ’in 1986 yılından itibaren yaptığı eğitim programları hedef gruplar ve konuları açısından aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır:

**Hedef grup açısından :**

1. İşçi eğitimi
2. Temsilci eğitimi
3. Yönetici eğitimi
4. Üst düzey sendika eğitimi

### **Amaçları açısından :**

1. Genel eğitim
2. Geliştirilmiş eğitim seminerleri
3. Konferans ve paneller
4. Eğitim Yayınları

**İşçi Eğitim Programı :** Sendika üyesi tüm işçilere okuryazarlığın üstünde temel bilgileri vermeyi amaçlamaktadır.

1. Genel düzey eğitimi
  - İyi işçi-işi vatandaşı
  - Sendika bilgileri
2. Anayasa ve Çalışma Hayatı
  - İşçi işveren ilişkileri
  - Ekonomi bilgileri
  - İşçi sağlığı ve iş güvenliği bilgileri

**Temsilci Eğitimi Programı :** Sendika işyeri temsilcilerine, bölge temsilcilerine, bölge ve şube temsilcilerine verilmektedir.

1. Temsilci ve görevleri
  - Sendika-temsilci ilişkileri
  - Temsilci-işçi ilişkileri
  - Temsilci-işveren ilişkileri
2. İş hayatı ile ilgili hükümler
  - Genel ekonomik durum
  - Verimin artırılması
  - İşçi sağlığı ve iş güvenliği
  - SSK ile ilgili bilgiler

**Yönetici Eğitimi Programı :** Sendika yönetimlerinde görev alan yöneticilerin işveren, işveren kuruluşları, bakanlıklar, bölge ve il müdürlükleri, eğitim ve öğretim kurumları, idare ve askeri amirliklerle ilişkilerinin sağlıklı yürümesi, işçi üzerindeki etkilerinin artması, bilgi, görgü ve tecrübelerinin artırılması amacıyla düzenlenmektedir.

1. Yönetici kimdir?
  - Çalışma hayatı mevzuat bilgileri
  - Toplu sözleşme
  - Mali konular ve denetim

2. Sendika yönetiminin grevleri  
Sendikaların kabul ettirilmesi  
Sendika-işçi ilişkileri  
Sendikalar arası ilişkiler
3. Ülkemizde sendikacılık  
Başka ülkelerde sendikal hareket ve sendikalar  
Sendikalara musallat zararlı ideolojiler  
Genel sendikal politika

**Üst Düzey Sendika Eğitimi :** Sendika üst düzey yöneticilerinin ülke bütünlüğü ve bölünmezliği içinde Türk ulusuna ve vatana sendika siyaseti yoluyla hizmet etmek amacıyla düzenlenmektedir.

1. Ülke sorunları ve sendikal hareket
2. Çalışma hayatı ve ekonomik gerçekler
3. Uluslararası sendikal kuruluşlar ve diğer örgütler
4. Diğer ülkelerde sendikal hareket
5. Karşılaştırmalı sendika ve TİS grev mevzuatı
6. Türk insanı ve sendikal hareket

HAK İŞ eğitim etkinliklerini diğer iki işçi konfederasyonu gibi daha çok üye sendikalar aracılığıyla sürdürmektedir. Konfederasyon merkezi olarak panel, açık oturum ve yayın türü faaliyetlere ağırlık vermektedir.

## Üç Konfederasyonda İşçi Eğitimi

Her üç konfederasyon da benzer örgütlenme şeması içinde sendikal eğitim yapmak için eğitim sekreterliği adı altında çalışan birimler oluşturmuşlardır. Bu birimler konfederasyonların genel yönetim kurulunda temsil edilmektedir. Genel Kurullarında seçilerek işbaşına gelen genel eğitim sekreterleri Eğitim Bürolarına da başkanlık etmektedirler. Eğitim birimlerinde ise profesyonel sendika uzmanları çalıştırılmaktadır. Söz konusu eğitim birimleri eğitim etkinliklerini bu uzman kadrolarının yanı sıra ağırlıklı olarak üniversitelerle işbirliği içinde yürütmektedirler. Konfederasyonların hiyerarşik örgütlenme modeli içinde önemli bir yönetsel ağırlığı olan bu birimler genel örgütlenme birimleri ile birlikte çalışmaktadır. Bu çerçevede eğitim faaliyetleri genellikle örgütlenme faaliyetlerinin bir tür destekleyicisi ve yardımcısı olarak işlev görmektedir. Konfederasyonlar asıl olarak sendika kadrosu yetiştirmek, varolanları geliştirmek ve kendi örgütsel faaliyetlerinin gereksinimleri çerçevesinde programlar oluşturmaktadırlar. Bu noktada farklı sendikal amaçlar farklı yaklaşım ve yolların kullanılmasını getirmektedir.

Konfederasyonların sendikacılık hareketinin temel faaliyet alanı olan çalışma yaşamının temel dinamiklerini ele alış tarzları farklı sendikal politikalarda nirengi noktasıdır. Gerek devlet, gerekse sermaye ile ilişkiler çerçevesinde işçilerin çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesine yönelik faaliyetler bu genel çerçevede içinde anlam kazanmaktadır. Türkiye’de işçi sendikalarının demokrasi konusu ve demokratikleşme sorunları çerçevesinde aldıkları tutumlar, işçi sınıfının siyasal bilinci üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmuştur. Bu çerçevede çok partili rejime geçildikten sonra gündeme gelen sendika kurma hakkı ve TÜRK İŞ’in kuruluşu ve daha sonra izlediği politika, işçi sınıfı açısından olumsuz bir rol oynamıştır. Devletle iyi geçinerek haklarını koruma ve hak elde etme mücadelesi işçilerin zihinlerine derinden nüfuz etmiştir. Ayrıca bu tarz bir sendikacılık anlayışının uzun bir dönem ana akım ve gelenek olarak kendini sürdürmesi, siyasal alanın düzenlenmesinde de



kritik bir rol oynamıştır. TÜRK İŞ bu politikalarını, askeri müdahale ve darbeleri desteklemeye ve diğer sendikaların kapatılmasını savunmaya kadar götürmüştür. Bu durum, genel siyasal kutuplaşmayı bir biçimde yeniden üretmeye katkıda bulunduğu gibi, işçilerin birlik ve dayanışmasını güçsüzleştirerek, farklı konfederasyonlarda güçsüz temsilinin de sürmesini sağlamıştır.

TÜRK İŞ, mevcut siyasal iktidarla iyi geçinme temelinde işçi haklarını güvenceye alma yaklaşımını neo-liberal ekonomi politikalarının yürürlüğe girdiği 1987 yılından bu yana sürdüremez duruma gelmiş ve 1990'lardan itibaren, kimi zaman siyasal iktidarla çatışma ve uzlaşmanın iç içe geçtiği bir “yeni dönem politikaları” benimsenmiştir. TÜRK İŞ bu çerçevede siyaset ve partiler üstü politika anlayışını terk etmeye başlamış; “*milletin önemli bir kesimini oluşturan işçilerin sosyal ve ekonomik haklarını kazanmaktan başka bir gayesi olmayan milliyetçi bir teşekkül olduğu; çalışma hayatının işçi ile işveren arasında uzlaşma ile düzenleneceğine*” ilişkin söylemini de terk ederek, işçiler yerine giderek “*işçi sınıfının çıkarı*”ndan ve işveren yerine “sermaye”den söz etmeye başlamıştır. İşçileri sadece işyeri odaklı sorunlar içinde kavrayan ve sendikaları da bu çerçevede sadece ekonomik çıkarlar temelinde faaliyet gösteren bir baskı grubu olarak gören sendikacılık anlayışının zamanla değişerek tüm çalışanların sorunları ve genel olarak çalışma hayatının sorunları çerçevesinde politika yapmayı; küreselleşmeye ve neo-liberal politikalara karşı, sosyal devlet ve bağımsızlığı savunan politik bir sendikacılık anlayışının geliştiği gözlenmektedir. Buna koşut olarak eğitim amaçları ve faaliyetlerinde de bir değişim gözlenmektedir. Özelleştirme, sosyal güvenlik, geç emeklilik, vb. toplumun büyük bir kesimini ilgilendiren ekonomik konularda giderek muhalif bir politik konum almaya ve eğitimlerini de bu çerçevede gerçekleştirmeye başlamıştır. Konfederasyonun kurumsal geleneğinin temel eğitim politikası olan yansız ve teknik eğitim giderek terk edilmektedir. TÜRK İŞ’in Toplumun ve işçilerin gündemini oluşturan ekonomik ve toplumsal sorunlar konusunda hem sermaye hem de devlet ile

müzakereler gerçekleştirecek bir yeni dönem kadro yetiştirme politikasına yönlendiği; işçilerin siyasal temsili için çağrılar yapıldığı; kamusal alanda özellikle, özelleştirmeye karşı sosyal devlet yönünde bir ağırlık ve çekim merkezi olmak ve bu çerçevede işçi haklarını korumak için kitlesel eylemlerin yanı sıra, kamuoyu oluşturmak için panel, toplantı ve yayınlarına ağırlık verdiği gözlenmektedir.

DİSK ise kuruluşuna temel gerekçe oluşturan TÜRK İŞ eleştirisi temelinde bir sendikacılık geleneğinin kurumlaşmasının adresi olmuştur. DİSK'in sendikal anlayışının temelini oluşturan “*sınıf ve kitle sendikacılığı*”, işçi sınıfının ekonomik talepleri ile genel toplumsal talepleri birbirine bağlayan sosyalist bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım çalışma yaşamının uzlaşma ve işbirliği içinde düzenlenmesinin karşısına, çalışma yaşamının toplumsal sınıflar mücadelesi ekseninde düzenlenmesini ve dönüştürülmesini hedef almıştır. DİSK'e göre, sınıf mücadelesi sadece ekonomik talepler çerçevesinde değil, işçilerin söz ve karar sahibi olmasını da içeren bir siyasal mücadeleyi gerektirmektedir. DİSK bu doğrultuda TIP ve CHP'yi seçimlerde destekleme kararı almıştır. DİSK'in yaptığı politik eğitim işçilerin sınıf bilincini yükseltmeyi hedef almıştır. Bu geleneğin yetiştirdiği sendikal kadroların çeşitli sendikalarda aynı anlayışı sürdürdüğü gözlenmektedir. Bugün DİSK bir önceki döneme göre, daha çok demokratik talepler çerçevesinde bir politik yaklaşımı savunmakta ve buna uygun yetiştirme kursları düzenlemektedir. Bu nedenle daha çok temel hak ve özgürlükler, çalışma yaşamının sorunları, yeni sendikal strateji, insan hakları, küreselleşme süreçlerinin sonuçları konularında bir yetiştirmeyi hedeflediği söylenebilir.

HAK İŞ, her iki konfederasyona karşı islamcı görüşler çerçevesinde bir alternatif olarak ortaya çıkmış ve Amerikan tipi ve sosyalist sendikacılık olarak adlandırdığı iki konfederasyondan TÜRK İŞ'i uzlaşmacılıkla, DİSK'i ise çatışmacılıkla suçlayarak, islamcı tarzda geleneksel bir uzlaşma söylemi etrafında güç toplamıştır. Bu çerçevede HAK İŞ “*toplumun değerlerine,*

*geleneklerine ve inançlarına saygılı*” bir sendikacılık anlayışını savunmakta, çalışma hayatında verilen mücadelenin de buna koşut olarak bir sınıflar mücadelesinden çok, “*adalet, erdem ve hakikat*” uğruna verilen bir mücadele olduğunu belirtmektedir. Çalışma yaşamının bu çerçevede işçiler ile işverenler arasında diyalog yoluyla düzenlenmesi ve çalışma yaşamının dengelerinin endüstriyel demokrasi ile korunmasını savunmaktadır. HAK İŞ de kuruluşundan bu yana sendikal anlayışı güdümlü sendikacılıktan giderek bağımsızlaşma yönündedir. Ancak çalışma yaşamına ilişkin temel yaklaşımını büyük ölçüde korumaktadır. Son yılların ekonomi politikalarına yönelik olarak diğer sendikalarla ortak gündemler oluşturduğu ve daha muhalif bir konuma yönlendiği görülmektedir. HAK İŞ sendikal eğitimlerini asıl olarak teknik eğitim olarak ele almıştır. Ancak sendikal politikalarındaki değişimler eğitim alanına yansımaktadır. Toplumun gündemindeki konular genel eğitim faaliyetlerinin ana konusu haline gelmektedir. HAK İŞ’in bunun yanı sıra işçileri asıl olarak çalışkan, dürüst, hakkını arayan ve işverenlerin haklarına saygılı yurttaşlar olarak yetiştirmeyi temel hedef olarak benimsediği söylenebilir.

Bu çerçevede HAK İŞ işçilerin “*çalışma ahlakı*” edinmelerini hedeflemektedir. İşçilerin işyeri ve işverenle bütünleşmesini öngören bu yaklaşım, bu yolla işçileri denetim altına almaktadır. “Çalışma ahlakı” edinen işçiler, sendika ile işverenler arasındaki uzlaşma temelinde hak kazanmaktadırlar. İşçilerin kendi durumlarının farkına varmaları; daha kötü çalışma koşullarına sahip işyerlerine işçi ziyaretleri ile sağlanmaktadır. Böylece sendika, işçilerin kendi çalışma koşulları üzerinde inisiyatif geliştirmelerini engellemekte ve daha kötüyü göstererek, verili koşullarına rıza göstermelerini sağlamaktadır.

Sonuç olarak konfederasyonların eğitim politikalarına ve amaçlarına genel sendikal politikaları ve kurumsal gelenekler yön vermektedir. Öte yandan son dönemin ekonomi politikalarının tüm çalışanlar açısından yol açtığı sorunlar; özelleştirme, kemer sıkma politikaları, sosyal güvenlik, asgari ücret, işsizlik, geç emeklilik vb. gibi sorunlar hem konfederasyonları bu konularda ortak politikalar geliştirmeye ve güç birliği oluşturmaya zorlamakta, hem de üç konfederasyonun da temel eğitim politikalarını ve faaliyetlerini bu ekonomik ve toplumsal sorunlar çerçevesinde gerçekleştirmeye yönlendirmektedir. Bu noktada her üç konfederasyonun da son 5 yıllık eğitim amaçları ve faaliyetlerinde paralellik gözlenmektedir.



## ÜÇ GELENEKTEN ÜÇ ÖRNEK

Sendikacılık tarihi içinde biçimlenmiş olan üç kurumsal geleneği temsil eden üç örneğin üçü de temsiliyet açısından aynı özelliklere sahip. Ayrıca araştırmamızın amacı gereği her üçü de bağlı oldukları konfederasyonlarının, en düzenli sendikal eğitim yapan sendikaları olarak da iyi birer örnek. Bu çerçevede HAK İŞ'den seçilen Öz Gıda İşçileri Sendikası ile DİSK'ten seçilen Birleşik Metal İşçileri Sendikaları her iki konfederasyonun içinde önemli ağırlığı olan ve ideolojik ve siyasal yaklaşımları açısından konfederasyonlarının iyi birer örneği. Öz Gıda İş tipik biçimde islamcı sendikacılık, Birleşik Metal İşçileri Sendikası sol muhalif bir sendikacılık yapıyor. Bu iki sendika, kurumsal geleneğin yeniden üretimi açısından süreklilik gösteren sendikalar. TÜRK İŞ'e bağlı Harb İş Sendikası ise TÜRK İŞ gibi daha türdeş olmayan ve farklı görüşlerin çeşitli işkollarında ağırlık kazandığı ve farklı eğilimlerin rekabet içinde olduğu büyük bir konfederasyonda düzenli ve sistemli eğitim yapması bakımından iyi bir örnek.

### T.Harb İş Sendikası Örneği

Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası (T.Harb İş), Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, askeri komutanlıklar ve yabancı askeri işyerlerine bağlı sendikalı işçilerin yüzde 36.90'ını temsil etmektedir. Bu işkolunda ÇSGB verilerine göre sendikalaşma oranı yüzde 97,49'dur. Sendikamızın toplam 34.927 üyesinin 1368'i kadındır. Genel Merkezi Ankara'da bulunan sendika, 1970 yılında kurulmuştur. TÜRK İŞ Konfederasyonuna üye olan sendikamızın 16 şube ve 6 temsilciliği bulunmaktadır.

Sendikalar yasası çerçevesinde oluşturulan zorunlu yönetim ve danışma organları tarafından yönetilen sendika genel merkez çalışmalarını hukuk, araştırma, örgütlenme, eğitim ve basın yayın büroları aracılığıyla yürütmektedir.

### ***Amacı ve Sendikal Yaklaşımı***

Diğer sendikalar gibi Harb İş sendikasının genel sendikal çalışmalarına temel olan metinler sendika tüzüğü ve genel kurul kararlarıdır. Ancak bu noktada özellikle sendikanın genel kurul kararları belirleyici olmakta; seçimle işbaşına gelen yönetim sendikanın etkinliklerine yön vermektedir. Diğer iki örneğe bakarak, Harb İş’de sendika üyeleri arasında farklı sendikacılık anlayışları temelinde oluşan siyasal ve ideolojik gruplaşmalar daha belirgin olarak varlığını hissettirmektedir. Bu nedenle farklı çalışma dönemlerinde farklı anlayışlar sendika politikalarını biçimlendirmektedir. Bu çalışmanın sürdürüldüğü dönem yönetimde bulunan ekip, sendika içinde uzun bir süre muhalefette kaldıktan sonra 1992 yılında yönetime gelmiştir. Dolayısıyla bu ekibin görüşleri sendikanın sekiz yıllık çalışmalarını belirlemiştir. Harb İş sendikası bu dönemde örgütsel bağımsızlık ve sendika içi demokrasi konusundaki vurguları ile bir kimlik edinmiştir. “*Sendikamız ne işverenlerin dayatmalarına boyun eğdi, ne hükümetlerin baskılarına teslim oldu; ne de parlamento da olsun ya da olmasın, siyasal partilerin güdümünde, onların kontrolünde kalarak ‘payandası’ oldu.*” Sendika Merkez Yönetim Kurulunun 11. Genel Kurulu’na sunduğu raporda yer alan bu görüşlerin yanı sıra yine aynı raporda, “*insan haklarını göz bebeği gibi koruduğu,*” “*demokrasiye ve özgürlüklere bağlı olduğu,*” “*terörü ve şiddeti lanetlediği, eli kanlı çeteleri halk düşmanı olarak gördüğü,*” vurgulanmaktadır. Sendikanın çalışma yaşamının sorunlarını toplumun sorunlarına bağlayan yaklaşımı, bu dönem sendika çalışmalarının temelini oluşturmuştur. “*Harb İş sendikası ayrımcılığa, eşitsizliğe, zorbalığa, baskıya karşı durmayı onurlu bir görev sayar.*” Demokrasi ve temel insan hakları konusundaki yaklaşımını yansıtan bu görüşler, sendikayı demokrasi konusunda sürdürülen toplumsal muhalefetin bir parçası haline de getirmiştir. Yine bu çerçevede sosyal devletin tasfiyesine yönelik olarak, gerek sendikalar gerekse daha geniş bir toplumsal düzlemde kamuoyu yaratma konusunda sendika etkin bir çaba göstermiş; bu çerçevede, konferanslar, yayın, sempozyumlar düzenlemiştir. Genel başkanın 11. Genel

Kurul konuşmasındaki sözleri “*Harb İş sendikası, karanlığa karşı aydınlığı, savaşa karşı barışı, çatışmaya karşı uzlaşmayı, şartlanmaya karşı özgür düşünceyi, fanatizme karşı bilimi savunur.*” sendikanın yaklaşımını çerçevelemektedir. Çalışanların sorunlarını toplumun sorunlarına bağlayan yaklaşımı sonucu, laiklik, demokratik haklar, özelleştirme gibi önemli toplumsal ve siyasal sorunlar karşısında sendika etkin bir tutum almıştır. Sendika yöneticilerinin “*çağdaş sendikacılık*” olarak adlandırdıkları bu yaklaşımla aynı zamanda sendikaların yeniden yapılanması; bu çerçevede, demokratikleşmesi ve işçilerin katılım mekanizmalarının yaratılması sendikanın çalışma tarzına yön vermiştir. Sendikanın eğitim etkinlikleri de bu bakış ile düzenlenmiş ve yürütülmüştür.

### ***T. Harb İş’de İşçi Eğitimi***

Sendikanın eğitim konusuna yaklaşımının odağında örgütlenmeyi eğitime bağlayan katılımcı modeli bulunmaktadır. Sendikanın son 8 yılında yönetimde bulunan ekip tarafından sendikal örgütlenmenin her düzeyinde üye katılımını hedef alan yaklaşım, eğitim yaklaşımının da temelini oluşturmaktadır. Sendikanın demokratik alan, sendika, sendikal demokrasi arasında kurduğu ilişkiler içinde eğitim bir anlam kazanmaktadır. Sendikaların “*tek tek bireylerin ekonomik biraraya geldiği kalabalıklar örgütü*”nden, örgüt içi demokrasiyi yaşama geçirebilen etkin bir örgüt olmasına giden yol da üyelerin ortak duyarlılığının yaratılmasının temel araçlarından biridir eğitim. “*Bu nedenle sendikamız eğitim etkinliklerini bir yandan üyenin bilinçlenmesi için gerekli görürken, diğer yandan ortak duyarlılığı geliştirmenin bir aracı olarak değerlendirilmelidir.*”

“*Eğitim ve örgütlenme, düşünce ve eylem, tartışma kültürü ve sendikal birlik, merkezi politika üretimi ve katılımcı üyeler*” etkin sendikal örgütlülüğün temel öğeleridir. Bu çerçevede “*sendikal eğitim örgütlenmenin çimentosudur*”, bunu sağlayacak eğitimin amacı,



Eğitimlerimizde üyelerimize uluslararası bir işçi sınıfı üyesi olduklarını, yaşadıkları dünyaya örgütlü güç olarak müdahale edebileceklerini; ...olumsuzlukları olumluya dönüştürebileceklerini anlatmak istiyoruz... Sınıf içi bölünme yaratan siyasi görüş, cins, dil, din, ırk, mezhep, inanç vs. farklılıkların bizi bölmeyi önüne geçmeye çalışmak eğitimimizin en önemli amacıdır (T.Harb İş, 1995:162).

Bu amaca yönelik eğitim aynı zamanda bir “katılım ve demokrasi” çalışmasıdır; “sorgulayıcı, çözüm önerici ve katılımcı üyeler yaratma faaliyetidir”. Bu bağlamda eğitim ve sendikal yapılanma birbirini koşullayan iki süreçtir. Eğitim yoluyla bilinçlenen işçi, bunu diğer işçilere aktaran, onların da örgütlenmesine yardımcı olan işçidir; üye çoğunluğunu ikna etme ve harekete geçirmede, bu işçiler yöneticilere gereksinim duymadan karar verebilirler. Öte yandan “işçilerin rutin yaşamın ve resmi basmakalıp düşüncelerin sınırlılığında uzaklaşabilmesi için buna zemin hazırlayan bir işyeri örgütlülüğü, sınıfsal değerlerini unutmamış yöneticiler ve kendini sürekli yenileyen bir uzman kadrosu gereklidir.”.

Sendikal eğitimin gerçekleştiği ve sürdürüldüğü tüm koşulların ve ortamların eğitim faaliyetini etkilediğinin farkında olan sendika yönetimi, eğitimin amaçlarının yanı sıra nasıl uygulanacağına ilişkin de uluslararası işçi eğitimi geleneğinden de etkilenecek bir yaklaşım geliştirmiş bulunmaktadır.

Sıradan işçi, doldurulacak şişe (nesne) olarak mı, yoksa olanaklar sunulduğunda özgür ve yaratıcı düşünebilecek bir sınıf üyesi (özne) olarak mı kabul edilecek?

Eğitmcilerin kendileri eğitmeye ihtiyaç duyarlar mı, yoksa bilgi aktarmakla görevli kişiler midir?

İşçi eğitimi daha iyi üreten ve kültürlü işçiler yaratmak için rutin bir sendikal faaliyet midir, yoksa işçilerin kademe kademe kendilerini nasıl eğiteceklerinin yöntemlerini bulma faaliyeti midir?

İşçileri ailelerinden ayrıca eğitmek ne denli uzun vadeli yararlar sağlar  
İşçilerin seçtikleri temsilciler, yöneticiler daha iyi bildikleri ve yeterli oldukları için eğitime ihtiyaç duymazlar mı?

İşçilere ekonomik ve hukuksal haklarını, yasaları anlatacak eğitim yeterli midir?

İşçi sınıfı içindeki yaş, köken, cinsiyet, vasıf ayırımları eğitim faaliyetine nasıl etki edecektir?

Emek eğitimi, işçilerin dinledikleri, akılda tutmaya çalıştıkları veya sıkıldıkları tek yönlü bir faaliyet olmaktan nasıl çıkaracak bir iletişim, örgütlenme ve karşılıklı eğitim faaliyetine dönüştürülür? (Harb İş, 1995: 152).

Bu temel soruların izlenecek yol ve yöntem üzerine kaçınılmaz sonuçları vardır. Öte yandan işçilerin içinde buldukları somut sorunlar da eğitim faaliyetlerinin nasıl yürütüleceğini, hangi yöntemlerin kullanılacağını doğrudan etkilemektedir. Sendika bu noktada, eğitim faaliyetlerinin pratik sonuçlarından ve süreç içinde ortaya çıkan sorunlardan hareketle yaklaşım ve yöntem arayışına temel olacak bazı sonuçlar çıkarmıştır “*Özellikle yoğun konsantrasyon isteyen işlerde ve işyerinde baskıcı bir ortamda çalışan işçilerde, yapısal sorunlara ek olarak*” ;

- Fiziksel yorgunluk, bitkinlik,
- Sendikal faaliyete duyulan güvensizlik, her türlü çalışmanın sonuçsuz kalacağına dair bir karamsarlık,
- Medyatik bir okuma alışkanlığı ile ancak yüzeysel bir okuma yeteneği,
- Medyanın görselliğe hitap eden, oyalayıcı, düşünceyi törpüleyen bağımlılık etkisi,
- Sorgulamadan kaçma eğilimi, hata yapıldığında ayıplanma korkusu veya düşüncelerini özürce ifade ederse suçlanma, yalıtılmışlık korkusu,
- Toplumsal sorunlar üzerine edinilmiş, bilinçaltına itilmiş ön kabuller, ön yargılar,
- Tartışmaların hızlıca bireysel suçlama, çekişmeye yönelmesi,
- Bireysel olarak öne çıkma isteği,
- İşçi sınıfının ortalama üyelerinde terörize edilmişlik, kendine güvensizlik,
- Eğitimi yönetici olmak için gerekli bir basamağa indirgeme eğilimi.

T.Harb İş Sendikası işçi sınıfının uluslararası deneyiminden çıkan sonuçların yanı sıra kendi eğitim faaliyetleri ve işçilerin somut sorunlarından hareketle, işçilere bilinçlendirme faaliyetinin nasıl sürdürüleceğine ilişkin gereksinimlerin belirlenmesinden değerlendirmeye kadar eğitim faaliyetinin başından sonuna değin bir yaklaşım geliştirme arayışı içindedir. Bu süreçte gereksinimler, “*...kolektif bir biçimde üyelerin katılımıyla sınıf politikalarını*

*tartışma ve sendikal örgütlülüğü geliştirme ihtiyaçlarına...*” bağlanmıştır. Bu bağlamda eğitimlerin içeriklerinin belirlenmesinde “*merkezi karar organlarının belirlediği politikalar, üyelerin ihtiyaçları ve uzmanların bilimsel önerilerinin bir potada eritilerek konuların belirlenmesi*” benimsenmiştir.

Bu çerçevede eğitimlerin içeriği konusunda beş konusal alan belirlenmiştir 1) İşçi sınıfı tarihi; işçilere özgüven kazandırmak ve sınıfsal toplumsal belleklerini güçlendirmek için işçilerin yakın ve uzak geçmişte kökleri olan bir sınıf olduğu, örgütlü gücüyle haklarını elde edebileceğinin zihinlerinde canlandırılması. 2) Küreselleşmenin yol açtığı sorunlardan dolayı uluslararası bir sınıf dayanışması ve sendikal hareketin uluslararası açılımları, 3) Neo-liberalizmin sendikasızlaştırma, özelleştirme, depolitizasyon politikalarına karşı, hak arama mücadelesi temelinde sınıf dayanışması. 4) Neo-liberal politikaların sadece sonuçlarını değil, nedenlerini de sorgulama. 5) İşyerlerinin yeni teknolojiler temelinde yeniden yapılanması süreçlerinde; işçi işveren ilişkileri, teknoloji politikaları, mesleki ve teknik eğitim, ücret ve toplu sözleşme politikaları, ve sendikasızlaştırma sorunları.

Bu amaçlar çerçevesinde belirlenen içeriklerin hangi yöntemle verilebileceği sorusunun yanıtını, geleneksel okul eğitimi eleştirisi üzerinden yapmaktadır: “*geleneksel okul eğitimi, sanayi devrimi ile birlikte işçi çocuklarının varolan toplumsal yapıyı giderek kabullendikleri ve eğer biraz rahat yüzü göreceklerse, bunun ancak kişisel çabalarına bağlı olduğunu düşündüren bir eğitimidir.*” Çünkü bu eğitim “*bireyci bir eğitimidir*” ve “*eğitilenlerin çocukluklarından itibaren eğitim sayesinde kafalarına bilgi yığmayı , şartlandırmayı...*” hedefler. Bunun işçiler için anlamı “*daha fazla üretip, daha kolay yönetilecek nesnelere*” haline gelmektir. Bu nedenle “*işçi örgütleri, bu ufuk daraltıcı, köreltici eğitimi aşmalı; anlatan-dinleyen, bilgi aktaran-bilgi depolayan ayrımlarına son vermelidir.*” Bu tarihsel deneyimlerden çıkarılan bir sonuçtur. Somut sorun ve gereksinimlerden çıkan sonuçlarla birleştirildiğinde,

Bizce eğitime katılan işçileri gerek yazılı, gerekse sözlü iletişim yolu ile derslerin ve eğitim çalışmalarının içeriğinin belirlenmesine katma, neyin nasıl işleneceğine birlikte karar verme, eğitimci-işçi, yönetici,işçi, ileri işçi-henüz sendikal bilinci zayıf işçi iletişimi içinde atılacak ilk adımdır.(Harb İş, 1995: 156).

Ayrıca içeriklerin belirlenmesinde “*ufuk genişliği oldukça yaşamsaldır.*” Bu nedenle “*herhangi bir otoritenin (uzman, yönetici, profesör) tek yönlü şartlandırmaları yerine,*” “*...kafa karıştırıcı olma riski taşıya bile, fikir zenginliği, farklı görüşler*” gündeme getirilmelidir. “*Doğru bilgiyi aktarma*” yerine soru sorduran, çok seçenekli ve düşündürten bir yaklaşım “*daha etkin ve özgürlükçüdür.*” Çünkü “*akıl yürütmenin öğrenilmesi vazgeçilmezdir ...*” Her bir işçinin hatalı genellemeler yapmaması, doğru soyutlamalar yapabilmesi” ise işçilerin gereksinimlerinin karşılanmasının yanı sıra uzun vadede uzmanların ve yöneticilerin işini hafifletecektir (Harb İş, 1995: 156-157).

Eğitim işçilere eleştirel düşünme ve soru sorma, kendini ifade etme yetenekleri ve becerileri kazandırmalıdır. Bunun için de işçilerin bu becerileri öğrenebilecekleri teknikler, yanı sıra “bilginin görselleştirilmesini” sağlayacak eğitsel araçlar kullanılmalıdır. Bu bağlamda “*sendika üyelerinin birleştirici bir örgüt kültürü geliştirmeleri ile sorgulayıcı ve eleştirel bir üyelik sorumluluğu geliştirmeleri birbiri ile çelişmez ve sendikal eğitimin aslı amaçlarındandır.*”.

### ***T. Harb İş'in Eğitim Etkinlikleri***

Sendikanın 1995-1999 döneminde, 1995 yılında 10. Genel Kurulunda belirlediği amaç ve yaklaşım çerçevesinde, dört düzeyde gerçekleştirdiği eğitim etkinliklerine toplam 20.859 üye katılmıştır. Bu eğitimler ağırlıklı olarak sendika kadroları tarafından yapılmıştır.

**Temel Üye Eğitimi.** Sendikanın amaçları çerçevesinde temel sendikacılık bilgileri kazandırmaktır. Tüm üyelerin katılımı hedef alınmıştır. Bu eğitimler genellikle hafta sonu şubelerin bulunduğu bölgelerde, ya da biraraya gelen birkaç şube ile, sendikanın Yalova 'daki eğitim tesislerinde yapılmıştır. Temel

eğitim programı günde 6-8 saat ders içeren 2 günlük bir çalışmadır. Temel ye eğitimlerinde şu konular işlenmektedir:

- 
- Sendika nedir?
- İşçi nedir?
- Toplu iş sözleşmesi nedir? Nasıl hazırlanır? Taraplara getirdiği yükümlülükler nelerdir? Nasıl bir toplu iş sözleşmesi düzeni istiyoruz?
- Sendikal hareketin temel sorunları nelerdir? Nasıl bir sendikal hareket istiyoruz? Bunu yaratmanın koşulları nelerdir?
- Nasıl bir ülkede yaşıyoruz? Ülkenin temel sorunları ve çözüm yolları konusunda sendikamızın görüşleri nelerdir? İşçi sınıfının çözüm alternatifleri neler olabilir?
- İşsizlik nedir? İşsizliğin ekonomik, toplumsal ve psikolojik sonuçları nelerdir? İşsizliğin sendikal harekete olumsuz etkileri nelerdir. İşsizlik nasıl çözülebilir?
- Enflasyon nedir? Nedenleri ve sonuçları nelerdir? Nasıl azaltılabilir ve yok edilebilir. zm nerilerimiz nelerdir?

Temel ye eğitimi kapsamında yapılan diğer bir eğitim faaliyeti ise, şubelerin bulunduğu yerlerde iş çıkışı saatlerinde 2-4 saat arası bir sürede temel eğitim konularında yapılan konferans ve tartışma türü toplantılardır. Söz konusu dönemde sendika 5.812 üyesinin katıldığı iş çıkışı eğitimi düzenlemiştir.

**Aile Eğitimi.** Yaz aylarında sendikanın Yalova eğitim ve dinlenme tesislerinde yaptđı bu eğitimlere, 6 yıl boyunca 324 aile katılmıştır. Aile eğitimi programı Türk Tabipler Birliği, Türk Diş Hekimleri Birliği ve Eğitim Sen ile işbirliği içinde srdrlmştir. Sendikal eğitimin yanı sıra, çeşitli alanlarda kurs, atölye çalışması ve danışmanlık biçiminde sürdürülen bu faaliyet toplam 10 günlük sürede gerçekleştirilmektedir. Sendikal Eğitim yelerin katılımının zorunlu olduğu bu programla, üyelerin eşleri isterlerse katılabilirler. Sendikal eğitim konuları ise şunlar:

Temel sendikacılık bilgileri,  
Sendikal mücadelede ailenin önemi,  
Özelleştirme ve sendikalar,  
İşçi sağlığı ve iş güvenliği,  
Açız ve diş sağlığı,  
Aile içi ilişkiler ve ocuk yetiştirme,  
Sendikal hareketin problemleri ve çözüm yolları.

Üyelerin katılımının gönüllüğe dayandığı çalışmalar ise şunlardır,

Aile ilişkileri ve çocuk yetiştirme

Resim atölyesi

Tiyatro atölyesi

Fotoğrafçılık atölyesi

Halk müziği çalışmaları,

Bilgisayarla tanışma eğitimi

Yüzme kursları

Psikolojik danışma merkezi hizmetleri

Kamp hekimliği hizmetleri

Diş hekimliği hizmetleri

Kreş hizmetleri

Kütüphane hizmetleri

Turnuvalar: futbol, voleybol, masa tenisi, kano, yüzme ve satranç

**Kadın Üye Eğitimi.** Sendikanın kadın üyelerine yönelik eğitim etkinlikleri, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinlikleri çerçevesinde Yalova Eğitim Tesisleri'nde yapılan eğitim faaliyetidir. Bu eğitim etkinliklerinde kadın işçilerin sendikal yaşama katılımı, sendikal yaşamda karşılaşılan zorluklar ve bunların çözüm yolları konularında panel, söyleşi ve tartışma toplantıları biçiminde sürdürülmüştür. Sendika ayrıca 12-13 Ekim 1996 tarihinde tüm şubelerden seçilen kadın üyeler için 2 günlük bir eğitim programını yine sendikanın eğitim tesislerinde yapmıştır. Dünyada ve Türkiye'de kadınların durumu, kadın işçilerin sorunları, temel sendikal bilgiler ve küreselleşme ve kadın işçiler konularında sunuş, tartışma, film gösterisi, forum biçiminde sürdürülen bu çalışmaya 180 kadın üye katılmıştır.

1995-1999 döneminde tüm şubelerden toplam 980 kadın üye bu eğitim etkinliklerine katılmıştır.

**Yönetici Eğitimleri.** Yönetici eğitimleri çeşitli düzeydeki sendika yöneticileri ve sendikanın çeşitli kurul üyeleri için düzenlenen eğitim etkinlikleridir. Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve İstişare Kurulu üyelerine ve ayrıca işyeri temsilcilerine verilen eğitimlerdir. Yöneticiler ve temsilcilerin



buldukları konunun gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanmalarına yönelik olarak çeşitli düzeylerde gerçekleştirilmektedir.

**Yönetim Kurulu Eğitimleri:** Yöneticilere sendika politikalarının üretiminde gerekli ve öncelikli temel bilgileri vermeyi amaçlamakta ve şu konular işlenmektedir: Dünya ve Türkiye ekonomisi; sendikal hareketin dünyada enflasyon- ücret ilişkisi; eşel-mobil nedir? Sonuçları nelerdir? ve Türkiye’de içinde bulunduğu durum ve çıkış yolları.

**Denetleme Kurulu Üyelerine Yönelik Eğitim:** Sendikanın mali ve idari denetiminin standart biçimlerini oluşturmaya yönelik bu eğitim faaliyeti, katılımcıların sorun tanımlaması ve deneyim alışverişini temel alan bir atölye çalışmasıdır.

**İstişare Kurulu Üyelerine Yönelik Eğitim:** Somut işyeri sorunlarına yönelik geliştirilecek politika ve talepleri ortaya çıkarmaya yönelik bu eğitim; somut sorunların belirlenmesi ve çözüm yollarının aranmasına yönelik bir grup çalışmasıdır.

**Temsilci Eğitimi:** Sendikanın işyeri temsilcilerinin, görev ve sorumluluklarını iyi gerçekleştirmelerine yönelik olan eğitim, “iyi bir temsilci nasıl olmalıdır?” sorusuna yanıtlamaya yönelik olarak grup tartışması biçiminde sürdürülmekte; deneyimli temsilcilerin tecrübelerini aktardıkları bu eğitimlerde aynı zamanda sendikal hareketin tarihi, sendikal hareketin yüzyüze bulunduğu sorunlar, güncel siyasal ve ekonomik konular tartışılmaktadır. Aynı dönemde sendika, Fişek Vakfı ile ortaklaşa işçi temsilcilerine yönelik “işçi sağlığı ve iş güvenliği” konusunda 10 aylık bir eğitim çalışması sürdürmüştür. Bu eğitimin amacı, işçi temsilcileri aracılığıyla, bu alanda sürdürülen hizmetlerin daha etkin ve sürekli sağlanabilmesi, işyerlerinde teknik ve yasal gerekliliklerin uygulanabilmesi ve alt yapının korunabilmesi için, duyarlı ve kendi sorunlarının farkında olan işçi yetiştirmektir. İşyerlerinde durum saptamasına yönelik yapılan çalışmalarla da desteklenen bu eğitim çalışması, işçilerin çalışma koşullarının



iyileştirilmesine, sağlık risklerinin denetim altına alınmasına yönelik bir duyarlılık kazandırmaya ve kendi çalışma koşullarını denetleme becerileri kazandırmaya yöneliktir.

T. Harb İş sendikası 1995-1999 döneminde bu amaçlar çerçevesinde sürdürdüğü, yaygın ve kapsamlı eğitim çalışmaları sonucunda, daha önce hiç temel üye eğitimine katılmamış toplam 7553 üye temel eğitime katılmıştır. Aynı dönemde 5.812 üyenin katıldığı iş çıkışı eğitimi düzenlenmiştir. Kadın üye eğitimlerine ise toplam 980 kadın katılmıştır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimlerine 4.154 üye katılmıştır. Sendikanın toplam üye sayısının 34.927, bunun da 1368'inin de kadın üye olduğu göz önüne alınırsa, eğitime katılan toplam üye sayısı önemli bir ağırlık oluşturmaktadır.

Sendikanın demokrasi ve katılım çerçevesinde geliştirdiği kurumsal söylem, eğitimlerine de yön veren temel bir yaklaşımdır. Bu çerçevede tüm üyelere ulaşmayı hedefleyen temel üye eğitiminin, üyelerin sendikal süreçlere katılımını sağlayacak temel bilgilerle zenginleştirildiği oranda daha etkili olacağı görülmektedir.

### ***İşçi Eğitiminin Arkaplanı***

Harb İş sendikasının işkolu düzeyinde örgütlü seçeneksiz tek işçi sendikası olması, sendikanın işçilerin çalışma ve yaşama koşullarında ortak kurallar ve talepler geliştirmesi yönünde önemli bir avantaj oluşturmaktadır. Öte yandan bu işyerleri grev kapsamı dışında olması farklı bir çalışma tarzını gerektirmekte; sendika daha çok yemek boykotu, toplu dilekçe gibi pasif protesto biçimlerini kullanmaktadır. Çünkü örgütlü olduğu askeri işyerleri hem çalışma disiplini hem de teknolojideki yenileşmeleri hızla benimsemesi bakımından benzersiz görünmektedir. Bu durum sendikanın çalışma ve eylem tarzını da belirlemektedir. Sendika kadro yetiştirme politikasında, modern teknoloji ile çalışan ve çalıştıkları işyerlerinde önemli rolü olan; teknik kadro olarak adlandırılan işçileri hedef almaktadır. İşçi ortalamasının

üzerinde eğitim almış ve işyerlerinde de yetiştirilmiş olan bu işçiler sendikanın çekirdek kadrosunu oluşturmaktadır. Öte yandan sendika, işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapma ayrıcalığına sahip olduğu için, iş sınıflandırması ve meslek standartlaşması gibi işçilerin emek sürecinden ve işyerinden kaynaklanan sorunlarının çözümü için ortak ilkeler ve standartlar belirleme konusunda mesafe almış görünmektedir. Sendika üyesi işçiler görece olarak yüksek ücret almakta ve kendilerini iş güvenci açısından güvencede hissetmektedirler. Bu koşullar sendikanın eğitim etkinliklerinin hedeflerini etkilemekte; sendika daha çok, temel sendikacılık bilgilerinin yanı sıra,ülke sorunları, demokratikleşme, özelleştirme gibi küresel sorunlar ve yeni üretim ve yönetim teknikleri konularında işçilerin anlam perspektiflerini genişletecek kurslara ağırlık vermektedir. Harb İş sendikası gerek bağlı olduğu TÜRK İŞ konfederasyonu, gerekse diğer tüm sendikalar içinde, eğitim etkinlikleri bakımından öne çıkmaktadır. Sendika, son 4 yıllık dönemde hemen hemen üyelerinin tamamını temel eğitimden geçirmiştir. Kadro eğitimleri konusunda da diğer sendikalara bakarak, daha demokratik ve katılımcı bir tarzı benimsediği görülmektedir. Sendikanın düzenleyeceği kadro eğitimi programları tüm şubelere gönderilmekte; bu yolla üyelere duyurulmakta; gönüllü tüm üyelerin katılması hedeflenmektedir. Ancak her sendika şubesine ayrılan kotadan daha fazla başvuru olduğu durumlarda, katılımcılar kura yoluyla belirlenmektedir. Sendikanın eğitim uzmanları, diğer sendikaların eğitim etkinliklerinin planlama ve uygulama süreçlerine yoğun bir biçimde katılmaktadır. Sendika bu yolla da bir biçimde biriktirdiği deneyim ve bilgiyi diğer sendikalarla paylaşmakta, bu alanda geliştirilecek işbirliğine önem vermektedir.

Çağdaş ve demokratik sendikacılık anlayışını benimsediğini söyleyen sendika yöneticileri, işçi eğitimi ile “çağdaş ve örgütlü toplum yaratmaya” katkıda bulduklarına inanmaktadır. Demokrasi ve demokratikleşme konuları sendika eğitimlerinde öne çıkmakta, sendika işçilerin demokratik tutum ve görüşleri kazanmalarını hedeflemektedir. Bu nedenle sendikanın katılımcı

örgütlenme yaklaşımının odağında sendikal eğitimlerle sendikal süreçlere katılım ve denetimin sağlanması ve bu konularda bilgi ve becerileri edinmiş üyeler yetiştirmektir. Ancak katılım ve denetim mekanizmalarının yaratılamamış olması da bir sorun oluşturmuştur. Sendika bu çerçevede örgütlenme ve eğitimi birbirine bağlayan yaklaşımını pratiğe geçirmek üzere Harb İş 2000 projesi adı altında katılımcı bir eğitim ve örgütlenme faaliyetini 1 yıl sürdürmüştür.

Ocak 1998'de başlatılan projenin amacı, "sendikal hareketi kuşatan sorunların nedenlerinin açığa çıkartılması ve aşılmasının yöntemlerini geliştirmektir." Bu çerçevede sendikanın politikalarını belirleme süreçlerine üyelerin katılımını sağlamak için, gönüllülük temelinde işyeri odaklı bir çalışma başlatılmıştır. Birinci aşamada tüm üyelerin katılımına açık dokuz ayrı konuda şubelerde çalışma sürdürülmüş, bu konular çerçevesinde ve gönüllülük temelinde oluşan gruplar, sendika merkezinden gönderilen materyaller üzerinde çalışarak grup sözcülerini belirlemişlerdir. Grup sözcülerinin sendikanın eğitim tesislerinde katıldığı çalışmalar sonucunda projenin şubelerde nasıl sürdürüleceği ve nasıl bir çalışma yapılacağına karar verilmiştir. Bir yıl boyunca tüm şubelerden üyelerin katılımı ile oluşan çalışma gruplarında şu dokuz konu çalışılmıştır.

Çalışma Kalitesi- Yaşam Kalitesi  
Demokratikleşme  
Ekonomi Politikaları ve Sendikalar  
Etkin Sendika Nasıl Oluşturulabilir?  
İşsizlik ve Sendikalar  
Kamu Kesiminin Sendikalar İçin Önemi  
Sendikal-Siyasal Yaşam  
Sosyal Güvenlik Hakkı  
Toplu Sözleşme Hakları

Aynı konuda çalışan farklı şubelerde oluşmuş bulunan gruplar dönem dönem sendikanın eğitim tesislerinde biraraya gelerek çalışmalarını birleştirmişler ve çalışmanın sonucunda her konuda toplu raporlar oluşturmuşlardır. Bu süre içinde gruplar şubelerinde çalıştıkları konuda yoğun üye toplantıları yapmıştır.

Ayrıca tüm şubeler arası çalışmaların eşgüdümü için bir de koordinasyon kurulu oluşturulmuştur.

Sendikanın katılımcı çalışma tarzı üyeler arasında da bir karşılık bulmuş, bu çalışmalara toplam 4.154 üye katılmıştır. Tüm bu koşullar altında üyelerden de destek bulan bir çalışma döneminin sonucunda yapılan 11. Genel Kurul sonucunda yönetimdeki ekibin sendika yönetimini kaybetmesi, ayrıca değerlendirilmesi gereken önemli bir konudur.

Sendikanın geçen dört yıl içinde sosyal devletin tasfiyesi ve özelleştirme politikalarına karşı sürdürdüğü çalışmalar merkezi faaliyetini oluşturmuştur. İşçiler arasında sosyal devletin kazanımları ve özelleştirmelerin işçiler açısından yarattığı olumsuz sonuçların farkedilmesine yönelik çalışmalar, daha geniş kesimlerde de bir toplumsal bilinç yaratılması yönündeki çalışmalarla birleştirilmiştir. Sendikanın Araştırma Bürosu ve yine sendikanın katkısı ile oluşturulan Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi (KİGEM) ( Merkez çalışmalarını üç işçi konfederasyonu, çeşitli meslek odaları ve bilimcilerin katkılarıyla kurulan bir vakıf olarak sürdürmektedir.) gerek kamu işletmeciliğin önemi, özelleştirme kapsamındaki büyük kamu kuruluşları (Petlas, Petkim, Karabük, Kardemir vb.) ile ilgili raporların yanı sıra, gerekse özelleştirme süreçlerine hukuki müdahale için, KİGEM merkezinde Et ve Balık Kurumu ile Türkiye Süt Endüstrisi Kurumu'nun özelleştirilmesine karşı bir ortak platform oluşturulmuştur. İlgili tüm sendika ve meslek odalarının yanı sıra, üniversitelerin ilgili bölüm ve birimlerinin de katıldığı bu platform aynı dönemde, özelleştirmeye karşı kamuoyu oluşturma yönünde çeşitli toplantılar, paneller, düzenlediği gibi, özelleştirme kapsamındaki işyerlerinde örgütlü diğer sendikalara da hukuki danışmanlık yapmıştır.

Sendikanın araştırma bürosu da, yine aynı dönemde çeşitli bilimci ve uzmanın katkılarıyla temel politikalar doğrultusunda çok sayıda araştırma ve çalışma yürütmüştür. Kitap ve broşür halinde yayınlanan bu çalışmalar şunlardır:

- 1998 Mali Yılı Bütçe Kanunu Tasarısı'nın Eleştirisi
- Çok Taraflı Yatırım Anlaşması Üzerine Bir Değerlendirme
- Dünyada Neo-Liberal Ekonomi Politikalarının Emek üzerindeki Etkileri ve İşçi Hareketinin Tepkileri
- Gümrük Birliği Sürecinde İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi
- Özelleştirmenin İşçi Hareketleri Üzerine Etkileri
- Yedinci 5 Yıllık Kalkınma Planı Üzerine Notlar
- Türkiye ve Dünya Değerlendirmesi
- Kriz ve Toplu İş Sözleşmesi Politikaları
- Dünyada ve Türkiye'de Savunma Sanayi
- Savunma Sanayinde Yeni Yaklaşımlar, Türkiye'nin Savunma Sanayi Politikalarına Bakış
- Yeni Vergi Kanunu'nun Emek Açısından Değerlendirmesi
- Türkiye'nin IMF İzleneli Yeni İktisadi Programı
- Bir Örtülü Stand-by ve Memurlar Niçin Yoksullaşıyor
- Özelleştirme ve Türk Silahlı Kuvvetleri
- Eşel Mobil ve Kayıplar
- 1999 Toplu Pazarlığına Doğru
- 1999 Bütçesi: Rantiyeye Özel Hizmet, Çalışana Paralı Hizmet
- ABD İşyerleri Toplu Pazarlık Sürecine İlişkin Reel Ücret Artışları

Sendika ayrıca 1999 yılı içinde “Avrupa Sendikal Hareketi: Dünü, Bugünü, Geleceği” ve “Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları” adlı iki çeviri kitap da yayınlamıştır.

Sendikanın tüm işçilere ve diğer sendika ve meslek örgütlerine parasız dağıttığı bir de aylık dergisi bulunmaktadır. Sendikal hareketin temel sorunları ve güncel konularda sendikanın temel politikalarını açıklayan yazıların yanı sıra, sendikanın faaliyetlerine ilişkin haberler, üyelerle ilgili (ölüm, evlilik vb) haberler de yer almaktadır.

## Birleşik Metal İş Örneği

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) bağlı olan Birleşik Metal İşçileri Sendikası, metal ve otomotiv işkolunda örgütlüdür. İşkolunda sendikalaşma oranı yüzde 82.5'dir, bunların yüzde 14.4'ünü Birleşik Metal İş sendikası temsil etmektedir (ÇSGB Çalışma İstatistikleri, 2000).

Genel merkezi İstanbul'da bulunan sendikanın 11 şubesi ve dört bölge temsilciliği bulunmaktadır. Genel merkez çalışmalarını uzmanlık büroları

eliyle sürdüren sendika, Sendikalar Yasası çerçevesinde oluşturulmuş zorunlu ve danışma organları tarafından yönetilmektedir. 1993 yılında T. Maden İş ve Otomobil İş Sendikalarının birleşmesi ile kurulmuştur. Türkiye sendikacılık tarihinin en eski sendikalarından olan DİSK'e bağlı T. Maden İş sendikası 12 Eylül'den sonra faaliyetine ara vermiş, ancak 1992'den sonra faaliyetine başlayabilmiştir. Otomobil İş Sendikası ise 1963 yılında kurulmuş ve bağımsız faaliyetini sürdürmüştür.

### *Amacı ve Sendikal Yaklaşımı*

Sendika ana tüzüğünde belirlediği amaçlar ve genel kurul kararları çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Sendikanın faaliyetlerine yön veren ana amacı şöyle tanımlanmıştır.

- a) Uluslararası alanda barış ve karşılıklı eşit haklı çıkarılara dayalı, kaba kuvvetin dışlandığı ilişkilerin kurulması ve geliştirilmesi,
- b) Ülke toplumsal yaşamının her alanında hukukun üstünlüğüne, insan haklarına, temel hak ve özgürlüklere ve çağdaş demokratik ilkelere tam bir uyumun sağlanması,
- c) Doğal çevrenin ve ekolojik dengenin korunması,
- d) Evrensel hak ve özgürlüklerin kazanılıp korunması,
- e) Uluslararası sözleşmeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarına dayalı sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz yaşama geçirilmesi, geliştirilmesi, çalışma ve yaşama koşullarının uygar ve çağdaş bir düzeye ulaştırılması,
- f) Üyelerinin; yaşamın her alanında etkin olmasını sağlayacak sosyal, mesleki ve kültürel niteliğe ulaşması,

- g) İşçilerin ekonomik ve sosyal hakları ve çalışma koşullarının geliştirilmesi,
- h) Sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesi,
- i) İşsizliğin önlenmesi ve iş güvencesinin sağlanması, uğruna mücadele etmeyi temel amaç olarak kabul eder ( Birleşik Metal İş, Ana Tüzük, 1998).

Sendikanın ana tüzüğüne göre, bu amaçlarını gerçekleştirmek için, emek sorunlarının çözümüne yönelik platformlar oluşturmak, amaçlarını kamuoyuna duyurmak için gerekli bilgilendirme ve propaganda çalışmaları yürütmek, işçilerin sendikal amaçları benimsemeleri ve bu amaçların gerçekleşmesi için çaba göstermelerini sağlamak üzere eğitim faaliyetleri düzenlemek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır. Sendikanın çalışma tarzına ilişkin tüzükte hükme bağlanmış olan sendikal demokrasi ilkesi şöyle formüle edilmiştir.

Sendikal demokrasiyi tam anlamıyla uygular. Bu doğrultuda, en alt kadrolardan, en üst yönetim birimlerine kadar bütün temsilci ve yöneticilerin üyeler arasından ve yine üyeler tarafından seçilmelerini sağlar, her aşamada tabanın söz ve karar sahibi olması ve katılımcılık ilkelerini yaşama geçirir. (Ana Tüzük Md.3/B, 1998).

Sendikal demokrasiyi tüzük hükümlerine bağlayan Birleşik Metal İş sendikasının ayırdedici yanlarından bir diğeri de sendikanın siyasal alanın sorunlarına yönelik yaklaşımıdır. Sendika açık bir biçimde ve sendikalar yasasının elverdiği ölçüde, “*temsil ettikleri sınıfın çıkarlarını korumak amacıyla siyasi kararlarda etkili olmayı*” bu doğrultuda “*halkın ve işçilerin çıkarlarını koruyan ve savunan partileri organik bir ilişki kurulmaksızın destekleyeceğini*”, bu partilerin ülke yönetimlerine gelmesi için sendikal alandan destek sağlayacağını ve “*sendikal amaç ve ilkeleriyle uyuşmayan partilere karşı da tavır alacağını, karşı kampanyalar örgütleyeceğini de*”, hem tüzüğünde hem de genel kurul kararlarıyla açıklamaktadır. “*...programlarında işçi sınıfı ve tüm çalışanların yararına somut işler öneren partiler desteklenecek ve taahhütlerinin yerine getirilmesinin takipçisi olunacaktır... Sendikamız partileri işçi sınıfının, halkımızın sorunlarına önerdiği çözümlerle değerlendirir.*” (Birleşik Metal İş, 1993: 30).



Sendika gerek tüzükte saptadığı amaç ve ilkeleri gerekse pratikte sürdürdüğü sendikal mücadeleyi siyasal mücadeleye açık bir biçimde bağlayan yaklaşımında, “işçi sınıfının hak ve çıkarlarını savunmayı” temel ölçüt olarak benimsemekte ve bu ilke pratik çalışmalarına da yön vermektedir. Ekonomik çıkarlar için verilen mücadelenin çözümü siyasal alana müdahaleden geçmektedir. Çünkü sendika çalışma yaşamının sorunlarının emek ve sermaye arasındaki sınıflar mücadelesinin bir sonucu olarak çözümlenebileceğini kabul etmektedir. DİSK’in temel sendikal yaklaşımını savunan sendika, “işçilerin yalnızca ücretini değil, toplumsal rolünü de değiştirmeyi hedefleyen bir sendikacılık” anlayışını benimsemektedir. Bu temelde kapsamlı bir demokratikleşme talebi çerçevesinde işçilerin ve tüm çalışanların ekonomik hak ve çıkarlarını savunmaktadır (DİSK, 1992).

İşçilerin sendikalaşmalarını işçi sınıfının birliğinin sağlanmasında bir adım olarak gören Birleşik Metal İş, “sendikal birlik” konusunda da diğer sendikalardan farklı bir tutum almaktadır. Genel sendikal söylem içinde, işçiler arasındaki farklılıkların sendikal örgütlenme açısından önemli olmadığı konusunda, hemen hemen tüm sendikalar tarafından kullanılan birleşik işçi örgütlenmesi söylemi, Birleşik Metal İş için izlediği sendikacılık yaklaşımının bir sonucu olarak temel bir sendikal faaliyet alanı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda aynı işkolundaki sendikaların birliğini sağlamaya yönelik çalışmalar sonucu kurulan sendika, işçilerin örgütlenmesi sorununa da bu açıdan yaklaşmaktadır.

### ***Birleşik Metal İş’de İşçi Eğitim***

Sendikanın amacı ve sendikal yaklaşımı çerçevesinde işçilerin eğitimi konusu hem yaklaşım hem de kapsam düzeyinde bütünsel bir tarzda ve her düzeyinde bir bilinç sorunu olarak ele alınmaktadır. Sendikanın ana tüzüğünde eğitim faaliyetinin kapsamı şöyle belirlenmiştir.

Sendikanın amaçları doğrultusunda her türlü eğitim çalışması yapmak, demokrasi ve sınıf bilincini geliştirmek, üyelerini sendikal bilgilerle donatmak, üyelerinin kültür düzeylerini yükseltmek, mesleki bilgilerini arttırmak, bu amaçla kurs, seminer ve konferanslar, kültürel ve sanatsal içerikli toplantılar düzenlemek, eğitim araçları sağlamak, yayınlar yapmak, eğitim ve öğretim tesisleri, enstitüler, sağlık, spor ve dinlenme tesisleri kurmak, sosyal ilişkilerin geliştirilmesine yardımcı olmak, kütüphaneler, lokaller açmak.(Birleşik Metal İş, Ana Tüzük, Md. 4/ç, 1998).

Yine sendikanın ana tüzüğünde eğitim, basın, yayın ve tanıtım daire başkanlığının eğitim faaliyetlerini nasıl düzenleyeceği ve yürüteceğine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Sendikanın genel yönetim kurulunca onaylanan eğitim programlarını yürüten başkanlık aynı zamanda bu yönde yayın ve materyal oluşturma ve üretme işinden de sorumludur.

Sendika işçilerin eğitimi konusunu, genel eğitim sistemine yönelik eleştiriler çerçevesinde oluşturmakta, bu çerçevede bir yandan okulda verilen eğitime alternatif bir yaklaşım geliştirmeye çalışırken, bir yandan da işçilerin okul sistemi içinde edindikleri kendilerine ilişkin yanlış kavrayışın dönüştürülmesini hedeflemektedir. Sendika eğitimin tarafsızlığının ve bilimselliğinin bir sınıf görüşü olduğunu, çünkü “*Her eğitimin sınıfsal bir eğitim olduğunu, iktidardaki sınıfın damgasını taşıdığını*”; “*kapitalizmin okul sistemi yoluyla insanın enerjisini çalışmaya dönüştürmeyi hedeflediğini*”; bu doğrultuda “*‘çalışkan ve disiplinli olmanın’ çalışan insanda bir içgüdüye dönüştürülmesini ve içselleştirilmesini hedeflediğini*”; bu amaca ulaşmak için bir yandan “*araştırmacı-buldurucu*” değil, “*aktarıcı-bilgilendirici*” yönetime dayalı bir eğitim yaptığı; böylelikle “*ezberci*” insan ürettiği; aynı zamanda “*okullarda uygulanan disiplinin baskıcı bir anlayışa dayandığı, bunun sonucunda da itaatkar, hoşgörüsüz, ben merkezci insan yetiştirdiği,*” gibi okul sistemine yönelik eleştiriler temelinde alternatif bir eğitim önermektedir. Bu eğitim tüm toplumu ve yaşamın tüm yönlerini ilgilendiren “*doğumdan ölüme değin*” süren bir yaklaşımla ele alınmalıdır (Birleşik Metal İş, Eğitim Notları, 1997: 6-7).

Mevcut eğitim sisteminin ‘tarafli’ olan içerik ve uygulamalarına karşı, kapitalizmin gerçeğini ortaya koyan, emekçi kitlelere empoze edilen değerleri sorgulayan, sınıfsal çıkarlarımız temelinde alternatifler üreten ve bunu emekçilerle paylaşan eğitim çalışmalarımız esas olarak iki önemli hedefe yönelmiştir. İlk olarak üyelerimizin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için gerekli bilgilerin üye kitlesine aktarılması, ikinci olarak da, işçi sınıfının çıkarlarını görece güvence altına alınabildiği, insan haklarının korunduğu, barış ve evrensel değerlere saygı gösterildiği DEMOKRASİNİN kazanılması ve korunması.... (Birleşik Metal İş, 1997: 237).

Demokrasi bilincinin kazanılması sendikanın önemli bir eğitim amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda sendika üyelerinin hedeflenen tutum değişiklikleri ise şöyle tanımlanmaktadır: “*çalışanlar arasında dayanışma duygusunun geliştirilmesi, sorgulayan, düşünen, muhakeme edebilen, korkmayan hoşgörülü, duyarlı, örgütüne bağlı, demokrasiyi bir yaşam biçimi olarak algılayan*” ; bu değerleri ve anlayışları “*ailesine işyerine, sendikasına ve ülkesine taşıyan üye*” hedeflenmektedir.

Bu eğitim nasıl verilecektir sorusuna sendikanın yanıtı, sendikal demokrasinin ve eğitim anlayışının bir sonucu olarak katılımcı eğitim modellerinin uygulanmasıdır. “*Katılımcıları sadece birer dinleyici olmasından öte, aktif birer katılımcı olarak gören*” bu yaklaşım, eğitimi “*işyerinden başlayarak, sokakta, evde, mahallede, meydanlarda ve emekçilerin bulunduğu her mekanda*” gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Sendikal eğitimin yöntemi üzerine bu yaklaşım, içeriğini de farklı düzeylerde ele almaktadır. İşçilere “*bir seferde her şeyi birden söyleme ve öğretme eğilimine*” karşı, “*sendikal eğitimin, davranışta değişikliğe yol açan karmaşık bir süreç olduğu*”, bu çerçevede gerek yöntem gerekse içeriğin, “*dünyanın, ülkenin, bölgenin, işkolunun özellikleri ve işçi sınıfının gelenekleri, deneyimleri, genel kültür ve bilinç düzeyleri göz önüne alınarak*” saptanmasının gerekli olduğu belirtilmektedir. Sendika bu çerçevede eğitim çalışmalarını, “*kitle eğitimi*”, “*kadro eğitimi*”, “*özel eğitim*” çalışmaları biçiminde üç düzeyde sürdürmektedir (Birleşik Metal İş, Eğitim Notları, 1997: 9).

### ***Birleşik Metal İş'in Eğitim Etkinlikleri***

Sendika farklı düzeylerde sürdürdüğü eğitim çalışmalarını amaçları bakımından şöyle sınıflandırmaktadır.

**Kitle Eğitimleri** : Sendika üyelerine ve çalışanlara sendikanın ilke ve yaklaşımlarının tanıtılması, sendika politikalarının içselleştirilmesi, sendikaya bağlılık ve sahiplenme duygusunun geliştirilmesi hedeflenmektedir. İşyeri eğitimleri ve bir günlük eğitimler biçiminde sürdürülmektedir:

- a) İşyeri Eğitimleri: İşyerlerinde öğle ve çıkış saatlerinde gerçekleştirilen bu eğitimlerde, üyelerin sendikalarını daha çok tanıma ve sendikaları ile kaynaşmaları hedeflenmekte; bu çerçevede güncel ve işyeri sorunları üzerine sendikacılar tarafından verilmektedir.
- b) Bir Günlük Eğitimler: Sendika şubelerinde gerçekleştirilen bu eğitimlere işyeri temsilcileri, çeşitli organlardaki kurul üyeleri katılmakta olup, çalışma yaşamı ve yeni gelişmelerin yanı sıra ülke sorunları üzerinde forum tarzında yapılan bir eğitim çalışmasıdır.

**Kadro Eğitimleri** : Sendikanın kadro yetiştirmeye yönelik olarak gerçekleştirdiği bu eğitimler 3 günlük ve 7 günlük biçiminde iki aşamalı olarak gerçekleştirilmektedir.

- a) Üç günlük eğitimler: Hedef kitlesi, sendika kadroları ile çalışma yaşamına yeni başlayan genç üyelerdir. Örgütlü olmanın önemi, ve yararları; yeni gelişmelerin yol açtığı yeni sorunlar temelinde örgütlenmenin gerekliliği konularında bilgilenmenin yanı sıra, üyeler ile sendika arasında kalıcı ilişkilerin kurulmasını sağlamayı ve bu doğrultuda çıkarlarının bilincinde, düşünen, duyarlı, örgütüne bağlı, katılımcı üyeler yetiştirmeyi hedeflemektedir. Bu çerçevede temel sendikacılık ve ekonomi derslerinin yanı sıra, toplu sözleşme, işçi sağlığı, iş hukuku, esnekleşme, sosyal güvenlik, özelleştirme ve

SSK gibi güncel sorunlar konusunda forum tarzında uygulanmaktadır.

- b) Yedi günlük eğitimler: Üç günlük eğitime katılmış olan üyelerin katıldığı ikinci aşama eğitimidir. Sendikanın Gönen”deki K.Türkler Eğitim Tesislerinde yapılan bu eğitim faaliyetinde, eğitici sendika kadroları yetiştirmek hedeflenmektedir. Öğrenme yöntemleri, sorun çözme becerileri, program, araç ve gereç geliştirme becerileri kazandırmayı hedefleyen bu eğitim aynı zamanda dünyadaki son gelişmeler, sendikanın temel politikaları ve güncel sorunlar üzerine üç temel başlıkta, demokrasi, küreselleşme, medya ve iletişim, sendikal demokrasi, hukuk vb. konularında politik bir eğitimle tamamlanmaktadır. Eğitimler asıl olarak sendika uzmanları tarafından verilmekte ve seminer biçiminde yürütülen bu program içinde, forum, grup tartışması teknikleri de kullanılmaktadır.

Sendika geçen 3 yıllık dönemde 9517 işyeri eğitimi yapmıştır. Bunun yansıra toplam eğitim sayısı 343’dür. 3 günlük eğitimlere 732 üye katılmış, 7 günlük eğitimlere ise 144 üye katılmıştır. Ayrıca Gönen Eğitim Tesislerinde yapılan eğitim faaliyetleri çerçevesinde işçi ailesinin tüm üyelerini hedef alan bir tatil programı içerisinde eğitim faaliyetlerini sürdürmektedir. Çeşitli beceri kursları, atölyeler, paneller ve söyleşiler biçiminde sürdürülen bu çalışmaların yanı sıra kültürel ve sportif faaliyetler ve gezi programlarından oluşmaktadır.

### ***Yayın ve Diğer Etkinlikleri***

Sendikanın üyelerine yönelik olarak aylık bir gazetesi bulunmaktadır. Birleşik Metal İş adında çıkarılan gazete işçilere parasız dağıtılmaktadır. Güncel ekonomik ve toplumsal sorunlar konusunda sendikanın görüşlerini açımlayan yazıların yanı sıra, sendikanın toplu iş sözleşmeleri; grevler, işten atılmalar, çeşitli işyeri sorunlarına yönelik faaliyetleri ve ayrıca üye işçilerden gelen çeşitli yazı ve şiirlerin yer aldığı gazete sendika içi iletişim sağlamaya

yöneliktir.

1997 yılından bu yana çıkarılan gazeteden işçilerin beklentilerini belirlemeye yönelik anketi yanıtlayan işçi sayısının düşük olması nedeniyle eğitim seminerlerinde bu anket uygulanmıştır. Sendika bu yayın ile asıl olarak sendika faaliyetlerinin tanıtımından çok, çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri bir gazeteyi hedeflemesine rağmen, bu konuda kısmen başarılı olabilmıştır. Tirajı 350 bin olan gazete sendika üyelerinin yanı sıra, medyaya ve diğer kitle örgütlerine de gönderilmektedir.

Sendika eğitim faaliyetlerini desteklemek amacıyla çok sayıda temel sendikacılık konuları ve güncel ekonomik ve toplumsal sorunların yanı sıra, sendikanın örgütlü bulunduğu metal işkolundaki sorunlar, yeni yönetim teknikleri vb konularında eğitim kitapçıkları ve broşürler yayınlamaktadır. Bu yayınlar da işçilere parasız olarak verilmektedir.

Neden Sendika, Neden Birleşik Metal İş  
Vatandaşlık: Vatandaş Olma Bilinci, Hak ve Ödevlerimiz  
İş Güvencesi  
Çalışma Yaşamı ile İlgili Yasalar  
Sendikaların Doğuşu: Türkiye’de Sendikalaşma  
Sendikal Eğitim: Eğitimin İçeriği ve Gerekliliği  
Çalışma Yaşamında Bir Karabulut: Taşeronlaştırma  
Çok Taraflı Yatırım Anlaşması : MAI  
Gümrük Birliği ve Metal Sektörü  
Türkiye’de Metal Sektörü ve Kriz  
Metal Sektöründe Teknolojik, Yönetimsel Değişim ve İşçiler  
Yaşanabilir Bir Çevre ve Sanayi Politikaları  
Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar  
Üretim ve Türkiye Ekonomisi  
Özelleştirme  
Tüketiciyi Koruma Yasası  
Örgütlenme Üzerine Notlar  
Uluslararası Belgeler  
Anayasa  
Demokratikleşme, Endüstri İlişkileri ve Sendikalar



Sendikanın yayın politikası sendikal anlayışına uygun bir tarzda işçilerin somut işyeri sorunlarından başlayarak daha geniş ölçekli ekonomik ve toplumsal sorunlar konusunda da bilgilendirmeye yöneliktir.

### ***İşçi Eğitiminin Arkaplanı***

Metal işkolunda sendikalaşma Türkiye işçi sınıfının tarihinin her döneminde özel güçlükleri olan bir alan olmuştur. 1980 öncesinin büyük işçi direniş ve grevlerinin de gerçekleştiği bu alanda sermaye tarafı da ciddi bir biçimde örgütlüdür ve bu işkolunda başta MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) olmak üzere üç işveren sendikası vardır. İşkolunun özelliklerinden dolayı büyük işyeri ile küçük imalat atölyelerinin içiçe geçtiği alanda; büyük işyerlerinin işçilerin sendikalaşmasına yönelik olumsuz tutumları ve kitlesel işten atmaların yanı sıra özellikle son yıllarda yeni üretim tekniklerine hızlı bir biçimde uyarlanan metal sektörü, işten atılmaların yoğun yaşandığı bir alandır. Birleşik Metal İş Sendikası bu koşullar altında işkolunda örgütlenmeye çalışmaktadır.

Sendikal demokrasiyi örgütlenme anlayışının merkezine alan Birleşik Metal İş buna uygun bir taban üye çalışması yürütmektedir. “*Tabanın söz ve karar hakkı*” biçiminde ifadesini bulan sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesine yönelik çabalarını sürdürmektedir. Genel Kurul kararlarında önemli bir yer tutan sendikal demokrasi konusunu pratikte uygulama konusunda karşılaşılan güçlüklerle karşı, önemli bir mesafe kaydettiğini söylemek mümkün. İşyeri komiteleri aracılığıyla katılım ve denetim mekanizmaları oluşturmayı hedefleyen sendika, ayrıca bu yolla işçilerin kendi iş süreçlerini ve işyeri ortamlarını da denetlemesini hedeflemektedir. Bunun yaşama geçirilmesine yönelik atılan adımlar işçiler arasında da giderek bir karşılık bulmaya başlamış görünmektedir. Şube düzeyinde örgütlenme hakkı komisyonları işçilerin sorunu içselleştirmesine yönelik bir adımdır. Yine şubelerde oluşturulan Demokrasi Sandıkları da tüm üyelerin kararlara katılımının mekanizmalarını oluşturmak bakımından olumlu bir girişimdir. Sendika mekanizmalarının



hiyerarşik yapısı ve örgütlenme tarzı elverdiği ölçüde katılım ve denetim mekanizmalarını yaratma yönünde adımlar atmanın işçiler arasında da bir karşılığı bulunmaktadır. Bu konu yoğun eğitimleri, uygun mekanizmaları ve araçları yaratmayı ve özellikle de samimi olmayı gerektirmektedir.

Sendika örgütlenme perspektifini sadece işyeri ile sınırlamamakta, “*günlük çalışmasını bitiren bir işçinin, işyeri dışında anne, baba, komşu, tüketici ve seçmen olarak toplumsal yaşamda daha değişik ilişkiler içinde bulunduğunu da dikkate alarak*” gerek örgütlenmesini gerekse eğitim çalışmalarını bu yönde genişletme yönünde adımlar atmaktadır. Şubeler düzeyinde, çeşitli geceler, tartışma seminerleri, kır gezileri, anma toplantıları, tiyatro ve çeşitli kültürel etkinliklere katılma, emek şenlikleri düzenleme ve “dostluk futbol turnuvaları” gibi kültürel ve sportif faaliyetler düzenlemektedir

Sendika gerek genel merkez gerekse şubeler düzeyinde sendikalı işçilerin sosyal, kültürel, siyasal ve düşünsel yapısını tanımaya ve aynı zamanda işçilerin sendikadan beklentileri ve genel sorun ve yaklaşımlarını belirlemeye yönelik olarak araştırmalar yapmaktadır. Sendikanın 1995 ve 1999 yılında yaptırdığı iki geniş ölçekli araştırmanın bulgularına göre, üyelerin ancak yüzde 60’ı sendikalarından memnun görünmektedir. Şubeler düzeyinde yapılan anketlerin de gösterdiği gibi, üyeler sendikaları ile daha yakın ve güvene dayalı bir ilişkinin kurulmasını arzu etmektedir. Ancak bunun mekanizmalarının olmaması ve işçilerin bu konuda bir seçenek oluşturamamaları sonucu daha çok “*merkez yöneticilerinin ziyaret etmelerini*”, “*yönetim ile üyeler arasında sıcak ilişkiler kurulmasını*”, “*sendika yönetimleri için iki yılda bir seçim yapılması ve yöneticilerin tekrar aday olmaması*” talepleri öne çıkmaktadır. Bunların yanı sıra demokratik bir sendika yönündeki talepleri de “*işleyişin şeffaf olması, yönetimin işçiye gitmesi*”, “*sendika gelir ve giderlerinin şeffaf olması ve katılım sağlanması*” yönündedir. Sendika ile ilgili en önemli sorunlarından birisi de “*yönetimler ile üyeler arasındaki diyalog eksikliğidir*”. İşçilerin sendikaya yönelik

güvensizliklerini gidermenin yolu, gerçek bir işleyişe kavuşturulmuş, katılım ve denetim mekanizmasının oluşturulmasından geçmektedir. Üyeler daha çok toplumsal ve kültürel gereksinimlerin karşılanmasına yönelik taleplerde bulunmaktadır. Futbol, folklor, müzik kurslarının yanı sıra, dil, bilgisayar, üniversiteye hazırlık ve biçki dikiş kursları da sendikanın karşılamasını bekledikleri talepler arasında görünmektedir. Üyelerini daha yakından tanımak ve sorunlarına yönelik politikalar geliştirme yönünde istekli olan sendika, somut çözüm ve seçenekler konusunda fazla bir mesafe alamamış görünmemektedir.

Sendikanın ekonomik ve toplumsal alanının sorunlarını siyasal alana bağlayan yaklaşımı Demokrasi ve Demokratikleşme etrafında odaklanmaktadır. Bu konuda toplumsal muhalefetin eylemlerine yoğun bir biçimde katılan sendika, kendi oluşturduğu gündemler çerçevesinde de panel, toplantı, basın açıklaması türü kitlesel eylemler yapabilmektedir. Bu bağlamda sendikanın, demokrasi konusunda oluşturduğu söylem ve eylem çizgisi ile işçilerin siyasal toplumsallaşma/öğrenme sürecinde önemli bir kaynak olduğu söylenebilir. Bunların yanı sıra, 1 Mayıs, 8 Mart, 1 Eylül Dünya Barış günü gibi tipik işçi hareketi anma ve kutlama günlerinin yanı sıra, K. Türkler gibi işçi hareketinin katledilen lider ve sendikacılarının anma yıldönümleri düzenlemekte ve bu yolla işçiler arasında dayanışma ve birlik duygusunun yaratılmasını hedeflemektedir. Sendikanın işçilerin toplumsal ve siyasal sorunlara yönelik duyarlılığını artırma yönünde yaklaşımının yanı sıra, sol muhalefetin gündemini izlediği ve bu çerçevede bir sendikal kimlik oluşturmayı hedeflediği söylenebilir.

## Öz Gıda İş Örneği

HAK İŞ konfederasyonunun kurucu ve en büyük sendikalarından olan Öz Tütün, Müskirat, Gıda Sanayii ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Öz Gıda İş), sendikanın adını aldığı kısaca gıda olarak adlandırılan işkolunda 1976 yılında kurulmuş ve ulusal düzeyde örgütlüdür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 1999 verilerine göre, işkolunda sendikalaşma oranı % 99.81, Öz Gıda İş ise bu sendikalı işçilerin % 23.88'ini temsil etmektedir ( ÇSGB, 2000). Öz Gıda İş sendikası Sendikalar Kanunu'na uygun bir biçimde merkez genel kurulu, genel yönetim kurulu, genel denetleme kurulu, genel disiplin kurulu gibi zorunlu organlar tarafından yönetilmektedir. Genel merkez, şube, bölge temsilciliği, il ve ilçe temsilcilikleri olarak örgütlenmiştir. Ayrıca yine Sendikalar Kanunu gereğince oluşturulan başkanlar kurulu, genişletilmiş başkanlar kurulu ve temsilciler meclisi gibi istişari organları ile yönetime katılım olanaklarını genişletmiştir.

### *Amacı ve Temel Sendikal Yaklaşımı*

Sendika faaliyetlerini ana tüzüğünde saptanan amaç ve ilkeler çerçevesinde sürdürmektedir. Ayrıca genel kurul kararları da faaliyetlerine yön veren ana metinlerdir. Bu kurumsal metinler aynı zamanda eğitim etkinlikleri için de genel çerçeve ve yaklaşımı saygıyı esas alır. Ülke bütünlüğüne içtenlikle inanır. Üyelerinin hak ve menfaatlerini çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi belirlemektedir. Sendikacılık faaliyetine esas olan amacı tüzükte şöyle tanımlanmıştır:

Öz Gıda İş sendikası insan haklarına, evrensel ilkeler, Anayasa ve Tabii Hukuk ilkeleri anlayışı içinde en etkin bir şekilde korumayı ve geliştirmeyi ilke olarak benimser. İnsanı ve emeği yüce değer olarak kabul eder. Bu amaca ulaşmak için yenilikçi, ilkeli ve kararlı mücadeleyi kendisine temel görev sayar (Ana Tüzük, 1995: 3).

Bu temel amacın yanı sıra yine tüzükte saptanan 7 ilke çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu ilkeler ile çağdaş anlamda sosyal güvenlik kurumlarına sahip olmak; sendikanın işyerinin sınırlarını aşarak toplumsal

çevre ve toplumsal sorunları kuşatması, doğal çevrenin korunması, sivil toplum örgütleri ile ortak hedefler için güç birliği imkanlarının geliştirilmesi, işkolundaki tüm çalışanların çağdaş sendikal haklara kavuşturulması; dünyadaki işçi hareketinin ve sendikaların kazandığı bilgi ve birikimlerden yararlanılması; toplumumuzun tarihsel birikimini ve kimliğini yansıtacak, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişmesini sağlayacak bir demokratikleşme için yeniden yapılanmanın sağlanması, işyerlerinde endüstriyel demokrasinin, ülkede çoğulcu ve katılımcı demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ilkeleri çerçevesinde demokratik yollardan mücadele ettiği belirtilmektedir.

Öz Gıda İş sendikası “*çağdaş sendikacılık*” olarak belirttiği anlayış çerçevesinde giderek “*emek mücadelesi*”, “*emek en yüce değerdir*” gibi ifadelerde anlamını bulan bir emek, işçi hareketi söylemi kurmaktadır. İşçi hareketi içinde popüler olan emek, eşitlik; toplumsal adalet, demokratik katılım hak aramaya yön veren kavramlar ve değerler üzerinden işçilere seslenmektedir. Ancak bütün bunları “*sosyal barış*” hedefini gerçekleştirmek için savunmaktadır. Çünkü sendika batılı toplumların sınıflı yapısına ve çatışmaya dayalı endüstriyel ilişkilere karşın Türkiye’nin bu bağlamda özgünlüğünü vurgulamakta ve kendilerinin bu özgün tarzın sendikası olduğunu belirtmektedir. Gelenek burada kendini göstermektedir. “*Gücümüzü toplumsal uzlaşma, demokratik hak ve özgürlükler, daha çok üretim, daha çok sosyal barış ve daha fazla adalet için kullandık*” biçiminde sendika genel başkanının 9. genel kurulu açış konuşmasında ifadesini bulan bu anlayış, temel sendikal anlayıştır. (Öz Gıda İş, 1999: 1).

Sendikanın emek ve sermaye arasındaki ilişkilere özgün bakışının odağında sınıflar mücadelesini tanımaması bulunmaktadır. Ezen, ezilen, sömüren, sömürülen gibi kavramları kullanmasına rağmen, bunların işverenlerin iradesine ve vicdanına bağlı olduğunu ve zihniyet değişikliği ile bu durumun değiştirilebileceğini savunmaktadır. Bu iki kesim arasında farklar vardır

ancak, “Ezilenin ve ezenin, sömürülen ve sömürenin, hakkı yenilenle, hakları gasp edenin başvurduğu yollardan biri de farkı abartmak, iki taraf arasındaki uçurumu derinleştirmektir.”(1992: 46). Bu uçurumu derinleştiren marksist ve sol ideolojidir. Batı tipi devlet de bu çelişki üzerinde varolmuştur. Dolayısıyla bu batı tipi modeli benimseyen Türkiye, “*sunî bir çatışma ortamına*” sürüklenmiştir. “*İşçi kesiminin de içine sürüklendiği ideolojik çatışmanın sebebi batılılaşma ile birlikte batıdan ithal ettiğimiz sınıf ideolojileridir.*” (Öz Gıda İş, 1992: 46).

Diğer iki işçi konfederasyonununun 12 Eylül öncesinde iki zıt anlayış temelinde çalışma yaşamını yönlendirdiğini; bunlardan DİSK’in işçi hareketini ideolojik bir hareketin uzantısı haline getirdiğini, TÜRK İŞ’in ise Amerikan sendikacılık modeli çerçevesinde teslimiyetçi ve yarı resmi bir sendikal anlayışı temsil ettiğini belirten Öz Gıda İş, eleştirdiği bu sendikal anlayışlara karşı, hem işveren hem de işçiler açısından bir zihniyet değişikliğini gerektiren yeni bir endüstriyel ilişkiler kültürü oluşturmanın gerekliliğini vurgulamaktadır.

Bundandır ki, öncelikle kendimize has bir sendikal mücadele biçimi, söylemi ve tercihi içinde bulunmamız lazımdır. Bundan sonra yapılacak olan çatışma ve uzlaşma gibi kavramların sendikal mücadele içindeki yerini, önemini, gerekliliğini, araçlarını unsurlarını yerli yerine oturtmak ve ilkeli bir hale getirmektir... çatışma ve uzlaşmayı birer ideoloji, hayat tarzı ve mücadele şekli haline getirerek daha yolun başında hedeflerden uzaklaşmak gibi bir sonuca yuvarlanmak mukadder hale gelir (Öz Gıda İş, 1992: 48).

Biz, hak ve sorumlulukların eksiksiz yerine geldiği bir yaklaşımla çalışan ile çalıştırmanın birbirlerine karşı asla bana ne demedikleri bir anlayıştayız. ‘Bu fabrika bizim, ne kadar güçlenirse biz de o kadar güvencede oluruz’ diyen bir ufuk ile çalışanlar birer insan yavruları, yuvaları ve ihtiyaçları var diyen bir sorumluluk için varız... ‘Çalışıyorum, üretiyorum ve emeğimin karşılığını alıyorum diyen bir emekçi kaliteli üretimin de, bereketli kazancın da bizce yegane sigortasıdır... insanileştirme kaygusu ile donanımlı, içtenlikli, içerikli, erdemli, onurlu ve sevgi çerçevesi bir duruş, düşünüş ve eylemle oluşan ‘çalışma kültürünü’ temsil ediyoruz biz (Öz Gıda İş, 1999: 148-49).

Sendikanın bu anlayış çerçevesinde çalışma yaşamına bakışının köşe taşı oluşturduğu “sosyal barış”ta ancak, uzlaşma ve çatışma içinde “*nimet külfet dengesi temel alınarak*” ulaşılabileceğini söylemektedir. Bunun sağlanmasının ve ülkenin ekonomik düzeyde yeniden yapılanmasının gereği büyük uzlaşmadır. Büyük uzlaşma sosyal barışı doğuracaktır. Bu yolla hem verimlilik artacak, üretim çoğalacak hem de işçiler haklarını alacaklardır. Bunun koşullarından biri “*işverenler ve işveren kesimi bir sömürü ideolojisi olan kapitalistçe amaç ve tutumlardan vazgeçecekse,*” Öz Gıda İş uzlaşmadan yana olacaktır. Kapitalist sistemin temel mantığını kabul etmeyen Öz Gıda İş “*bizim geleneğimizin gereği olarak*” kapitalizmin de başka türlü olabileceği, işverenlerin daha az kazanmaya razı olabileceklerini söylemektedir. Bunun yolu ise işverenlerin zihniyet değişikliğidir. “*İşçiyi üretimin bir mekanizması, ruhsuz bir alet olarak gören zihniyeti ortadan kaldırmak gerekmektedir.*”. Öz Gıda İş bu noktada “*iyiniyetli*” bir işveren kesiminin kendini gösterdiğini vurgulamaktadır. Uzlaşmaya temel aldığı nokta burasıdır. Bu koşul olduğunda sendika uzlaşmadan yanadır ve işçilerin daha çok çalışarak, verimliliği artırarak hem ülkeye hizmet edeceklerini hem de emeklerinin karşılığını alabileceklerini söylemektedir. Ancak Öz Gıda İş bu uzlaşma koşullarının olmadığı yer de çatışmaya da evet demektedir.

Bir meydan okumayla karşı karşıyaysak, her şey eskisi gibi devam edecekse ve mevcut statükonun devamı için çareler aranıyorsa, ülkedeki tek parti ideolojisi, anayasası, tek adam ve tek zümre egemenliği, toplumu siyasetten, ekonomiden, sosyal hayatın dışlanmışlığı süreceksin; tehdit, şantaj, hile kokan bu uzlaşma teklifi ile yüzyüze kalmışsak, köşeye sıkıştırılmış isek, ...hak arama mücadelemiz sürekli engelleniyorsa, uzlaşma, bir korkaklık, bir tereddüt, bir geri çekilme anlamına geliyorsa; .... Uzlaşma, temel tercihlerimizi, amaçlarımızı, ve haklarımızı tehdit eden bir niteliğe bürünmüşse; yozlaşmışlık, insanın temel hak ve değerlerinin ayaklar altına alınması devam ediyorsa; bütün uzlaşma çabaları, diyalogu devam ettirme gayretleri ve çağrılarımız cevapsız bırakılmışsa, Evet Çatışma diyoruz. Meşru ve zaruri her vasıta ile, hakkımıza, hedefimize ulaşana kadar... (Öz Gıda İş: 1992: 83)



Çalışma hayatına ilişkin bu uzlaşma yaklaşımı daha geniş ölçekli bir toplumsal uzlaşma anlayışının bu alandaki dışavurumudur. Öz Gıda İş ideolojik ve siyasal anlamda siyasal islamın tezlerine uygun bir toplum devlet modeli çerçevesinde genel siyasal ve demokratik talepler olarak savunmaktadır. Devletten başlayarak tüm toplumda yeniden yapılanma temelinde büyük uzlaşma olarak tanımladığı yaklaşımın odağında devletin demokratikleşmesine yönelik talepler vardır. Bu bağlamda devletin toplumla bütünleşmesi; toplumda taban bulamayan resmi görüşün terk edilmesi, toplumsal konsensüsle oluşmuş bir siyasal yapı olarak devletin yeniden yapılanmasını; *“kutsal devlet anlayışının terk edilmesini”* ; ayrıca devletin *“tarihle de barışmasını”* istemektedir. İmparatorluk mirasına yönelik inkarcı tutumlardan vazgeçilerek tarihsizleştirmeye ve *“resmi ideolojinin reddettiği, kötülediği”* ancak *“toplumun hafızasında yaşayan ve kabul gören tarih ile arasındaki mesafeyi kaldırmasını”* istemektedir. Bu çerçevede *“toplumun katılımıyla yeni bir anayasa hazırlanmasını”* talep etmektedir (Öz Gıda İş, 1992: 62-67).

Bu görüşler aynı zamanda sendikaların demokrasi ve demokratikleşme sorununa yönelik tutumunun da temel çerçevesini oluşturmaktadır. Bunların yanı sıra demokratikleşme konusunda *“merkezi yönetimin yetkilerinin azaltılması, yerel yönetimlerin yetkilerinin genişletilmesi; fikir ve düşünce özgürlüğü ile örgütlenme özgürlüğüne yönelik sınırlamaların kaldırılması, toplumun ve fertlerin kendi kimlikleriyle yaşamalarının yasal teminat altına alınmasını”*, temel demokratik talepler olarak savunmaktadır (Öz Gıda İş, 1992: 66-69).

Sonuç olarak Öz Gıda İş sendikal alanı ve çalışma yaşamını bütünsel ve kapsayıcı bir ideolojik siyasal referans çerçevesinden değerlendirmektedir. Bu çerçevede işçiler, emek alanının sorunlarına yönelik talepleri savunduğu söylenebilir.



### **Öz Gıda İş’de İşçi Eğitimi**

Öz Gıda İş Sendikası eğitim çalışmalarını tüzükte belirtilen amaçların yanı sıra genel kurul kararları çerçevesinde sürdürmektedir. Ana Tüzükte sendika eğitimin amacını: “*Üyelerin; mesleki ve teknik eğitimi ile nitelikli işgücünü geliştirerek bilgi çağına hazırlanması, ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçların giderilmesi,*” biçiminde tanımlamaktadır. Sendikanın işçilere yapacağı eğitimin genel çerçevesini oluşturan bu ilkesel hüküm, genel kurul kararları ile uygulanmaktadır.

Öz Gıda İş, sendikaların eğitim çalışmalarına verdiği önemin, bir sendikanın sendikal mücadeledeki ciddiyetinin ölçütü olduğunu savunmakta, bu çerçevede Türkiye’deki işçi sendikalarının “*eğitim konusunda ciddi ve dikkate değer bir varlık gösteremediklerini*”, “*yasak savma kabilinden, göstermelik ve programsız çalışmaların yapıldığını*”; işçi hareketinin içinde yaşadığı bir çok sorunun temelinde sendikal eğitime gereken önemin verilmemesinin yattığını; “*işçi kitlesinin büyük, karmaşık ve ancak bilgi ile çözümlenmesi mümkün olan bir çok sorun karşısında eğitimsizlikten kaynaklanan bir çaresizlikle, çözümsüzlükle baş başa bırakıldığı,*”; ayrıca sendikal hareketin yüz yüze bulunduğu bunalım ve tıkanmışlığı aşmanın ve bir çıkış bulmanın tek çaresinin eğitim olduğunu vurgulamaktadır (Öz Gıda İş, 1992: 9-11).

HAK İŞ konfederasyonu içinde düzenli eğitim yapan sendikalardan biri olan Öz Gıda İş eğitim konusuna bütünlüklü bir yaklaşım geliştirmiştir. Üyelerinin işyeri odaklı mesleki ve teknik eğitim gereksinimlerinin yanı sıra, daha geniş bir toplumsal ve kültürel öğrenme çerçevesi kurmaktadır. “*Eğitim faaliyetlerimizin temelini, işçiyi bir ‘üretim makinesi’ görmekten ziyade, her yönüyle bir insan olarak alması oluşturur. Bu özelliğin bütün eğitim faaliyetlerinin temel taşı olması gerektiğini savunuyoruz.*” (Öz Gıda İş, 1992: 13).

Sendika genel eğitim eşitsizliklerinin işçiler açısından yol açtığı olumsuz koşulları, işçi eğitiminin başlangıcı için önemli bir nokta olarak kabul etmektedir.

Sendikal eğitimi ülkemizin eğitim sorunundan ayrı düşünmemek gerektiğine inanıyoruz. Çünkü sendikal eğitimin muhatabı olan işçinin tezgah başına geçmeden, sendika çatısı altına girmeden önce bir eğitimden geçtiğini ve buradan aldığı temel etkinin ömür boyu devam ettiğini öncelikle tespit etmemiz gerekmektedir (Öz Gıda İş, 1995: 551).

Sendika bu çerçevede bir yandan ülkenin temel gereksinimi olan yetişmiş insan gücü sağlamaya katkıda bulunmayı, diğer yandan da işçilerin toplumsal olayların sonuçlarından çok nedenlerini kavrayacak; yaşanan ekonomik, siyasal, sosyal tüm sorunları kapsayan, sendikal demokrasi, sendikal disiplin birlik ve dayanışma bilincinin geliştirilmesini temel hedef olarak almaktadır. “Eğitimin amacı, ekonomik ve demokratik taleplerin yükseltilmesinde işçilerin bilinçli mücadele içerisinde olmasını sağlamaktır.” (Öz Gıda İş, 1995: 552)

‘Eğitim yaşamın tamamını kapsayan bir süreçtir’ düsturuyula hareket eden sendikamız, eğitimle insanın işinde daha verimli olduğuna, yeni iş tekniklerine daha çabuk uyum sağladığına ve daha da önemlisi hak arama mücadelesinde daha bilinçli hareket ettiğine yürekten inanmaktayız (Öz Gıda İş, 1999: 185).

Öz Gıda İş bu amaçlara ek olarak işçilerin “*milli birlik ve manevi kültür içinde bütünleştirilmesini*” temel hedef olarak kabul etmektedir.

... ülke meselelerine genel bakıştan, sosyal hayatın gerekli bilgilerine ve özellikle gelecekte erişilecek hedefler hakkında doğru kanaatlere kadar her sahada işçilerimizin milli birlik ve manevi kültürümüz içinde bütünleştirilmesini genel eğitimin olduğu kadar sendikalara da düşen önemli bir görev olarak görmektedir. (Öz Gıda İş, 1995: 553).

Sendika eğitim sisteminin eleştirisi temelinde, işçilerin eğitim ve öğrenme gereksinimlerinin karşılanmasında sendikalara bir rol biçmekte ancak sendikaların ellerindeki sınırlı olanaklarla bu gereksinimi ancak kısmen karşılayabilecekleri, dolayısıyla işçilerin eğitim sistemi yoluyla kazandıkları “okumama”, “olup biteni görmeme” gibi olumsuz tutumlarını değiştirdiği

koşullarda sendikal eğitimin bir anlamının olacağını belirtmektedir. Özetle “işçi okuyacak,” “işçi konuşacak”, “işçi emeği ile ilgili her hususta söz ve karar sahibi olma gayretini gösterecek”, “işçi ‘ben’ değil, ‘biz’ demesini ve emeğin toplumla ilgili olduğunu bilecek” işçi ancak bu gayreti gösteriyorsa, “sendikal eğitim de bu durumda hazır arabaya benzin koymaya benzer. Benzin devamlı bulunduğu da araba devamlı yürür.” Ancak işçinin bu dönüşümü nasıl yapabileceği konusunda Öz Gıda İş Sendikası asıl görevin işçiye düştüğünü söylemektedir. İşçi bunu sağlamadığı koşullarda sendikanın üç beş yayını ya da salon semineri ile hiç bir yere varılamayacağını” vurgulamaktadır.

Bu hedeflere yönelik eğitimin ancak teori ile pratik kaynaştırılarak istenilen bir davranış biçimi oluşturulabileceği, sendikanın bu çerçevede, eğitim tesisleri, araştırma ve yayın faaliyetleri, güçlü bir eğitim kadrosu yaratma çabası, eğitim video-bant arşivi, görüntülü ve sesli yayın stüdyosu oluşturduğu ve ayrıca sosyal yardımlaşma ve dayanışma bilincinin oluşturulmasının da sendikal eğitimin yaşama geçirilmesinin araçlarından biri olduğunu kabul etmektedir.

### ***Öz Gıda İş'in Eğitim Etkinlikleri***

Sendika yukarıda belirtilen hedef ve amaçlar çerçevesinde, üyelerine yönelik olarak Yaz Dönemi Etkinlikleri olarak adlandırdığı Yeşilovacık Eğitim Tesisleri'nde yatılı eğitimler ile Kış Dönemi faaliyetleri olarak adlandırdığı seminer ve paneller yapmaktadır.

#### **Yatılı Eğitim Tesisinde Yapılan Eğitim Faaliyetleri**

Sendikanın Mersin Silifke ilçesine bağlı Yeşilovacık Eğitim Tesisinde yaz döneminde yapılan bu eğitim faaliyetlerine genellikle 7 ya da 9 grup katılmaktadır. Aynı zamanda sendikanın dinlenme ve tatil tesisi olan söz konusu yerde yapılan eğitim etkinliklerine katılımcılar, sendikanın şubelerinden seçilmektedir. Her ne kadar gönüllü katılım ve sıraya koyma

usulü ile bir düzenleme yapıldığı söylenmesine rağmen, şube yönetimleri bu konuda belirleyici olmaktadır. Çok amaçlı toplantı salonu ve ayrıca farklı büyüklüklerde seminer düzenlemeye elverişli salonlarının bulunduğu bu tesis, eğitim araç ve gereçleri yönünden de modern bir donanıma sahiptir. Üniversite öğretim üyeleri ve çeşitli alanlardan uzmanlarla işbirliği içinde gerçekleştirilen programlara, sendikanın eğitim uzmanlarının yansira sendikacılar da eğitici olarak katılmaktadır. Yaz dönemi boyunca süren bu eğitim faaliyetlerine 50-60 kişilik gruplar halinde yaklaşık 700 üye katılmaktadır.

1997 yılından itibaren sendika yaz dönemi faaliyetlerini “eğitimsiz bilinç, bilinçsiz mücadele, mücadelesiz hak kazanımı olmaz” sloganı ile sürdürmektedir. Sendikanın 1995-99 arasında yaz dönemi eğitim etkinliklerinde aşağıdaki program uygulanmıştır.

- Çalışma hayatının sorunları ve son gelişmeler,
- 2000’li yıllarda çalışma yaşamı ve sendikal anlayışta yeni açılımlar
- Değişim ve sendikaların geleceği,
- Sosyal devlet anlayışında değişme ve Türkiye gerçeği,
- Çalışma hayatının güncel sorunları ve çözüm önerileri,
- Yeni dünya düzeni ve çalışma hayatına etkileri,
- Demokrasi, sivil toplum ve işçi hareketi.

Bu konularda verilen eğitimler seminer olarak adlandırılmakla birlikte konferans ve tartışma biçiminde sürdürülmektedir. Konunun uzmanı tarafından yapılan bir sunuş sonrasında soru cevap biçiminde bir tartışma yapılmaktadır. Aynı dönem içinde sendikanın eğitim programlarına katılan öğretim üyeleri ise şunlardır: Prof.Dr. Fevzi Demir, Prof. Dr. Ali Nazım Sözen, Prof.Dr. Dursun Bingöl, Doç.Dr. Mustafa Aykaç, Doç. Dr. Yusuf Parlak, Doç.Dr. Ahmet Emre Bilgi, Doç.Dr. Nüket Hotar, Doç.Dr. Mehmet Berk, Doç.Dr. Ömer Korut.

Sendika kış dönemi eğitim faaliyetleri: paneller

- İstanbul, Ankara, Mersin, Giresun ve Manisa’da düzenlenen “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” Panelleri. Bu panellere HAK İŞ konfederasyonu başkanı Salim Uslu, konfederasyonun genel eğitim sekreteri, sendikanın örgütlenme sekreteri ve bazı öğretim üyeleri konuşmacı olarak katılmışlardır.
- 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle İzmir’de düzenlenen “Çalışma Hayatı ve Kadın” konulu panel.
- Çalışma Dünyası ve Medya paneli.

Sendikanın genel kurul çalışma raporunda, HAK İŞ Konfederasyonu başkanı Salim Uslu’nun katıldığı çeşitli panel ve toplantıların yanı sıra, sendikanın kendi yöneticilerinin katıldığı toplantı ve paneller de Öz Gıda İş’in eğitim faaliyetleri olarak gösterilmektedir.

Öz Gıda İş sendikası, çeşitli sendika metinlerinde ifade ettiği kapsamlı amaçlara bakarak oldukça dar kapsamda faaliyet göstermektedir. Genel kurul çalışma raporları ve sendika yetkililerinin ifadelerine dayanarak eğitim konusunda yapılanların hedeflenen amaçların çok gerisinde kaldığı görülmektedir. İşçilerin hem teorik hem de pratik bilgilerle donanmasının gereğinden söz eden sendika, eğitim faaliyetlerini sendikal hareketin güncel sorunları çerçevesinde konferanslar biçiminde sürdürmektedir. Özellikle sendika şubelerinde yapılan konferanslar, asıl olarak konfederasyon yetkilileri ve sendikacılar tarafından verilmekte ve sendikanın özgün görüşlerinin açıklanmasını hedeflemektedir.

Yaz dönemi kamp çalışmalarına katılan işçilere ise, eğitimin sonunda yapılan bir sınavla sertifika verilmektedir. Tamamen işçilerin eğitimciler tarafından değerlendirilmesine dayalı işlenen konulara yönelik soruların yanıtlanmasını hedefleyen böyle bir değerlendirme, işçilerin kendi öğrendiklerini kendilerinin

değerlendirmelerine hiçbir biçimde bir fırsat tanımamaktadır. Sendikacılarla yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar da bu yöndedir. Eğitimin sonuçlarına yönelik başka ölçütler de (sendikal katılım, sendikal aidiyet vb gibi) kullanılmamaktadır.

### ***Öz Gıda İş'in Yayın ve Diğer Etkinlikleri***

Sendikanın 1986 yılından bu yana çıkan Öz Gıda İş adında aylık bir gazetesi vardır. Sendikanın örgütlenme ve çeşitli faaliyetleri ve çalışanların güncel sorunlarının ele alındığı gazetede, işçilerin şiir, makale, istek ve dilekleri de yer almaktadır. Sendika içi iletişime yönelik olan gazete işçilere parasız verilmektedir. Ayrıca sendika güncel ekonomik ve toplumsal konularda eğitim kitapçıkları ve broşürler de yayınlamaktadır. Ücretsiz olarak dağıtılan bu yayınlar şunlardır:

- Özelleştirmeye neden karşıyız?
- Özelleşme mi tekelleşme mi ?
- Bütün yönleriyle 1 Mayıs
- Toplumsal ve Sendikal Mücadelede: Çatışma mı, Uzlaşma mı?

Sendikaya bağlı şubeler işçiler arasında dayanışmayı güçlendirmek için piknikler, ortak geziler ve “emek şölenleri” düzenlemektedir. Geçen 4 yıllık dönemde “şehit yakınlarını unutmadık” kampanyası çerçevesinde, yakınlarını kaybedenlere yardımda bulunulmuştur. Sendika ayrıca Ankara'da SSK Dışkapı Hastanesi yakınlarında bir Hastane temsilciliği açmıştır. Sendikanın sosyal dayanışmanın bir örneği olarak tanıttığı temsilcilik, hasta ve yakınlarının kalabilecekleri bir misafirhanedir.

### ***İşçi Eğitiminin Arkaplanı***

Öz Gıda İş Sendikası örgütlenmesini son yıllarda giderek yaygınlaştırmakta ve özellikle Anadolu'nun yeni gelişen organize sanayi bölgelerinde güçlenmektedir. Bunun yanı sıra Et ve Balık Kurumu, Süt Endüstrisi Kurumu,

Yem Sanayi, Fisko Birlik gibi özelleştirme gündeminde olan kamu iktisadi teşekküllerinde de yaygın bir biçimde örgütlüdür. Yine son 5 yılda yerel yönetimleri alan Refah ve Fazilet Partisinin yönettiği belediyelere bağlı halk ekmek fabrikaları gibi kamusal sektörlerde de kolaylıkla örgütlenmiştir.

Sendikanın yeni bir “çalışma kültürü” ya da “endüstriyel ilişkiler kültürü” olarak adlandırdığı ilişkiler ve perspektif bu toplumsal bağlam içinde anlam kazanmaktadır. Anadolu sermayesi olarak da adlandırılan bu sermaye kesiminin işyerlerinde çalışanları örgütleyen sendika işçi işveren arasındaki nimet ve külfet dengesini bu ilişkiler içinde kurmaktadır. Bu özel işyeri iklimi içinde işçilere “*patron ne kadar çok kazanırsa, ben de o kadar çok kazanırım*” anlayışı verilmektedir. Bu çerçevede “*Güçlü işletme, mutlu işçi*” eğitimin temel hedefi olmaktadır. Sendika işverenlerle diyalogun sürmesi için, işçilerin adalet ve hakkaniyet içinde çok çalışmalarını, verimliliği yükseltmelerini, bu temelde güçlenen işverenlerin bu sevgi ve güven ortamında haklarının karşılığını vereceğini söylemektedir. Öz Gıda İş’in hedeflediği zihniyet değişimi budur. Hakların alınmasının güvencesi işçinin çok çalışması; işletme ile bütünleşmesi ve aidiyet geliştirmesidir. “*‘Ürünün kaliteli, kazancın bereketli’ olmasının yolu çalışan insanların tatmin edilmesinden geçmektedir. Bu tatminin ölçüsünün ise, tarafların yani işçi ve işveren taraflarının birlikte belirleyecekleri bir ortak nokta olduğu endüstriyel ilişkilerin bir gereği rasyonel işletmecilik anlayışının olmazsa olmaz bir koşuludur.*” (Öz Gıda İş, 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1995).

Öz Gıda İş örgütlenme çalışmalarını işçi ve işverenin yanı sıra daha geniş bir toplumsal çevreye yaymak için çalışmak, hak ve adalet gibi geleneksel değerleri referans alarak meşruiyet zemini yaratmaktadır. İşçileri ve işverenlerin farklı çıkarlarını ortak bir söylem içinde harmanlamakta ve bu zeminde Anadolu’daki örgütlenmesini genişletmektedir. Bu popüler geleneksel değerler ile çalışmak, çalışkan olmak, verimi artırmak, ülke kalkınmasına katkıda bulunmak gibi söylemler birbirine eklemlenerek yeni bir



çalışma kültürü yaratmak için alternatif bir sendikal yaklaşım olarak sunulmaktadır. Sıradan bir işçinin duygularına, çalışanların sağduyusuna seslenmekte, işverenlere de üretimin ve verimliliğin artacağı ve daha çok kazanacakları güvencesini vermektedir.

Sendikanın örgütsel katılım ve sendikal demokrasiyi gerçekleştirmeye yönelik açık bir ilkesi olmamasına karşın, üyeleri ile bütünleşmiş ve üyelerinin sevdiği sendika olarak propagandif bir çalışma sürdürmektedir. Toplu iş sözleşmeleri döneminde işyerinden oluşan bir komisyonun ve işyeri temsilcinin sendika şube yöneticilerinin yanı sıra süreci birlikte yönlendirdikleri ve birlikte karar aldıkları bir yaklaşımın uygulandığını belirten sendika yöneticileri ve genel kurul çalışma raporlarına göre bu uygulamanın , tek katılım mekanizması olarak görünmektedir. Geleneksel sendikal bürokrasi tarafından yönetilen sendika, tabanın söz ve karar sahibi olmasına yönelik başka bir katılım ve denetim mekanizması örgütleyebilmiş değil. Ancak genel kurul faaliyetlerinden ve sendikacılardan ve işçilerden elde edilen bilgilere göre, özellikle işyeri ziyaretleri yoluyla işçilerin sorunlarını dinleme ve gözleme ziyaretleri sıklıkla yapılmaktadır. Ankara şube başkanı şubeye bağlı tüm işyerlerini ayda iki kez ziyaret ettiğini, özellikle öğle yemeği sırasında yapılan bu ziyaretlerde, birlikte yemek ve sohbet yoluyla işçilerin sorunlarını dinleme ve onları tanıma olanağı edindiklerini, ayrıca ayda bir kez temsilciler ile danışma toplantıları yaparak, bilgi alışverişini ve tabanla ilişkiyi sürdürdüklerini belirtmektedir. Kirli sendikacılığa karşı alternatif olarak sundukları bu uygulama ile, “bu rahat sohbet ortamında bilgi alışverişi bizi zenginleştiriyor, onların sorununa vakıf olma imkanı elde ediyoruz, bizim için de eğitim oluyor, kirli sendikacılığa karşı bir alternatif olduğu düşüncesindeyim.” yaklaşımıyla taban ile ilişkilerini güçlendirmektedir. Kalıcı mekanizmalar yerine, geleneksel enformel ilişkiler sendikanın çalışma tarzının önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Çünkü tüm sendikalı işçiler açısından önemli sorunlardan birisi, kendi somut sorunlarından sendikacıların haberdar olmadıkları, kendilerini dinlemedikleri yönündedir. Sendika bu yöndeki

sorunları, kişisel görüşme ve sohbet görüşmeleri ile hafifletmeyi tercih etmektedir.

Sendika ücretli eğitim izni hakkını toplu iş sözleşmesinde güvence altına almıştır. Genellikle ücretli eğitim izinlerini işyeri temsilcileri kullanmakta, sendika kadrosu olarak yetiştirilecek olanlar kendi kişisel ücretli eğitim izinlerini kullanmaktadırlar. Temsilcilik seçim yoluyla oluşturulmakta, sendika yöneticileri bunu tabanın söz ve karar sahibi olmasından çok, “rekabet sonucu en iyinin seçilmesinin kendi işlerine yarayacaklarını” düşünmektedirler.

Sendikanın son beş yıllık faaliyetlerinin merkezinde özelleştirme sorunu bulunmaktadır. Et ve Balık Kurumu, Süt Endüstrisi Kurumu, Yem Sanayi gibi büyük gıda işletmelerinin özelleştirilme süreçlerinde sendikanın söz sahibi olması yönünde ve giderek özelleştirmeye karşı bir tutum alan sendika bu alanda yayın, basın açıklaması, işyeri toplantıları vb türünden faaliyetlerini yoğunlaştırmıştır. Bunun yanı sıra sosyal güvenlik konusunda ve Emek platformuna katılan HAK İŞ’in faaliyetlerine ve eylemlerine katılmaktadır. Sendika bir toplu pazarlık yöntemi olarak genelde grevi tercih etmemektedir. Diğer sendikalarla karşılaştırıldığında oldukça ilginç bir biçimde son 8 yıllık faaliyeti sırasında sadece bir kez İstanbul Halk Ekmek Fabrikası işçilerinin grevini örgütlemiştir. O dönem SHP tarafından yönetilen İstanbul Büyükşehir Belediyesi’ne karşı yapılan grev ve Ankara yürüyüşü sendikanın tek eylemidir. İşçilerin beyaz şapka giyerek gerçekleştirdikleri bu eylem sendika tarihinde “Beyaz Şapka” eylemi olarak anılmaktadır. Sendikanın İstanbul’da kurduğu konut ve yapı kooperatifine de bu direnişe atfen Beyaz Şapkalılar (BEY ŞAP) adı verilmiştir.

Sendika bağlı olduğu HAK İŞ konfederasyonu ile birlikte daha önceki yıllarda hiç tanımadıkları; emek tarihinin önemli günlerinden olan 1 Mayıs ve 8 Mart Dünya Kadınlar Günü gibi önemli günlerinde kutlama toplantıları düzenlemektedir. Bütün bunlar Öz Gıda İş’in bağlı bulunduğu

konfederasyonun sendikal amaç ve yaklaşımları çerçevesinde bir yandan işçi sınıfının mücadele tarihi ve genel söylemini bir biçimde kullanmaya başladığını, ama öte yandan da kendine özgü bir korporatist anlayış içinde örgütlenmesini derinleştirdiği, sendikal eğitiminin bu çift yönlü etkiler altında bulunduğunu; biçimsel olarak sendikal hareketin güncel sorunlarına yönelik konularda eğitimler düzenlediğini, ancak işçilere seslenme, örgütlenme ve çalışma tarzının işçilerin referans çerçevelerinin dönüşümünde belirleyici bir rol oynadığını söylemek mümkündür.

Bu bağlam içinde sendikanın resmi belgelerindeki eğitim amaçları ve perspektifleri ile sendikacıların eğitim konusundaki normatif görüşleri ve pratik faaliyetleri arasında farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Bu düzeyde sendikacılar eğitim konusuna görüşlerini olması gereken ideal bir yaklaşım içinde çerçevelerken, gerek işçilerin bu konudaki açıklamalarından gerekse programların amaç ve içeriklerinden ve yürütülme biçiminden bunun pratiğe geçirilmesi konusunda sorunlar olduğu söylenebilir. Sendika yöneticileri işçileri cahil ve eğitimsiz bir kitle olarak değerlendirmekte ve işçilerin çok yönlü öğrenme ihtiyaçlarının mali yetersizlikler ve imkansızlıklar nedeniyle yaygın ve yoğun olarak karşılanamadığını belirtmektedirler. Sendikanın genel teşkilanma ve eğitim sekreterinin aşağıdaki ifadelerinde de görüldüğü gibi sendikanın eğitime önem verdiği ancak bunu gereğince yerine getiremediği ifade edilmektedir.

Bizi yönetenler işçilerin eğitilmesini halkın eğitilmesini istemiyorlar ben böyle düşünüyorum. Yoksa darbecilerin Anayasası bizi hala nasıl yönetiyor. Soru sormayan, hakkını aramayan bir halk yarattılar, işçiler de buna dahil oldu. İşçiler ideolojik şıngırdan kurtuldular darbecilerin baskısına sığındılar, bu bizi çürütüyor, onun için biz her türlü eğitimi destekliyoruz, eğitim vermeye çalışıyoruz. Özgürlük ve eşitlik prensibini bütün işçilerin öğrenmesi bizim prensibimizdir, amacımızdır. Erdem ve kalitenin yükselmesi ise hedefimizdir. Erdemli yaşamak için haklarını öğrenecek işçi. Hakkını alan işçi ülke kalkınmasına katılacak, kaliteyi yükseltecek, eğitimi yükseltecek. Cahil insanlarla bir ülke kalkınabilir mi? Sendikalar cehaletin kaldırılmasından sorumludur. İşçilerin ben kimim, haklarım nelerdir, devletin bana görevleri nelerdir

öğrenmesi lazım. Ben bu hususta eğitime karşıyım, şöyle, eğitilmeli mi, yoksa öğrenmesi mi sağlanmalı. Eğitilen şey nesnedir, köpek eğitilir, at eğitilir, ama insan zaten eğitilmez, eğer eğitiliyorsa üstlerine itaat için eğitilir. İnsan doğuştan ölüme kadar öğrenir, senin görevin ona imkan hazırlamaktır.

... bütün sosyal sorunlarımızın altında eğitim sorununu görüyorum. Çok cahil bir halk ve işçi cahil. Bilinçlice cahil bırakılmış. Vatandaş hakkını bilmezse, devletin kendisi için bir refah aracı olduğunu bilmezse, devletten hesap soramazsa... bunlar eğitilmiş vatandaşlarla mümkün. Eğitim sistemimiz çağdaş ve demokratik değildir... eğitim seviyemiz çok düşüktür. Buna hepimiz katkı yapmak zorundayız, eğitimin yaşı olmaz, insanlar her yaşta öğrenir, ama kim öğretecek bu önemli. Bunlar vatandaşın eğitimini kartel medyasına bıraktılar. Bu vatandaşın moralini bozuyor, yozlaştırıyor, hakkını hukukunu unutuyor insanlar, geleneklerini unutuyor, insan olduğunu unutuyor, bu bizi yönetenlerin en sinsi eğitim metodu. Fakiri acı ve arayış içine sokmak, aklını, melesini kullanmasını soysuzlaştırmak amaçları.

Bu görüşler aynı zamanda eğitim sistemine yönelik eleştirelliği ve işçilerin kültürel bağımlılık sorunlarına yönelik duyarlılığı yansıtmaktadır. Şube yöneticileri sendika metinlerinde geçen “işçilerin bilinçlendirilmesi” konusunda “işçileri manevi kültürde bütünleştirme, haklarını ve sorumluluklarını öğrenmeyi” kastetmektedirler. Şube yöneticileri ise, eğitimin amacının mevzuat bilgileri ile işçilerin zenginleştirilmesi olarak tanımlamaktadırlar. Sendika metinlerinden üst düzey yöneticilerden alt kademe yöneticilere doğru sendika söylemlerinin farklılaştığını, işçilerle yüz yüze ve birebir ilişkileri kuran sendika şube yönetici ve temsilcilerinin pratik gereksinimler ile daha doğrudan ilgili oldukları ve işçilerin manevi değerlerde bütünleştirilerek güçlendirilmesinin ise, asıl olarak biçimsel eğitim programlarından çok, işyeri ziyaretleri ve temsilciler ile yapılan danışma toplantılarında gerçekleştirildiği görülmüştür.

Sendikanın gerek temel belgelerinde ve metinlerde gerekse yöneticilerinin ifadelerinde anlamını bulan ve eğitim faaliyetinin arkaplanını oluşturan köşe taşlarını, sosyal barış ve diyalog, çalışma ahlakı, manevi kültürde bütünleşme gibi değerler, işçilerin geleneksel referans çerçevelerini bir veri olarak kabul etmekte ve işçilerin sağduyusu olarak adlandırdıkları bu çerçevenin

sendikanın amaçlarına bağlanmasında eğitim önemli bir rol oynamaktadır. İşçiler sendikalarına güven konusunda en küçük bir kuşku ve tereddüt göstermemekte; “kendileri için hayırlı olanın” kendilerinden daha çok bilgiye ve görgüye sahip olduklarını düşündükleri sendikacılar tarafından yapılacağından emin görünmektedirler. Bu durum sendikanın kendi amaçları doğrultusunda başarılı bir eğitimi gerçekleştiğinin ölçütü olarak görülebilir. Ancak, işçilerin kendi haklarının bilincine varmaları için bilgilenmeleri gerektiğini söyleyen sendikacıların bu görüşleriyle bir çelişki oluşturmaktadır. Sendikanın eğitim faaliyetine katılma, sendikal aidiyet ve bağlılığa yol açarken, işçilerin sendikacıların takdir ve tecrübelerine duydukları güvene tamamen geleneksel değerleri yön vermektedir. Sendika, güven oluşturma konusunda oldukça başarılı görünmektedir. Sendika işçilerin referans çerçevelerinde köklü bir dönüşümden çok, görev yönelimli bir bilgilendirmeyi; yöneticiye, büyüğe, bilene, tecrübeye, aileye, kadınlara saygı gibi geleneksel değerleri referans olarak almaktadır. Nitekim bu konuda kadın çalışanlara yönelik bir yöneticinin ifadesi bu konudaki yaklaşımlarını yansıtmaktadır.

Sendikanın görevi bayan işçinin de hayatını kolaylaştırmaktır. Onun aile içindeki sorumluluklarını ve görevlerini yerine getirmesini zorlamamak lazım, çalışmak özellikle vardiyalı çalışmak bayanların hayatına uymuyor, bayanlar ancak sekiz-beş mesaisi yapabilir. Bizde seçilmiş bayanlar da yalnız kalıyor, bir süre sonra sıkılıyor, işe sarılamıyor. Kadınların bakış açısına bir güvensizlikten değil, sosyal hayatın getirdiği bir durum. Hele evli çalışan bir bayan zor bir hayat sürdürür, bunu realite kabul etmek lazım.

Sendika kadınların verili eşitsiz iş ve aile koşullarını veri kabul etmenin yanı sıra bunun korunması ve sürdürülmesi konusunda da kendi amaçlarına uygun bir tavır almaktadır. İşçileri manevi kültürde ve geleneklerde bütünleştirme söylemi bir yandan kadınların geleneksel konumlarını sürdürmelerini meşrulaştırmakta diğer yandan da sendikanın eril söylemi ve eylemi yoluyla da kadın çalışanları dışlamaktadır. Sendikanın Çatışma mı Uzlaşma mı adlı

eğitim kitapçığında açıkça belirtildiği gibi m¼cadele “¼rkekçe değil erkekçe s¼rd¼r¼lmelidir”.

Evet çatışma diyoruz.  
Meşru ve zaruri her vasıta ile,  
Hakkımıza, hedefimize ulaşana kadar,  
Korkmadan, yılmadan, usanmadan, gecikmeden,  
Elele, gön¼l gön¼le, **¼rkekçe değil erkekçe**,  
¼lkemiz, toplumumuz, emeğimiz, geçmişimiz, geleceğimiz,  
bug¼n¼m¼z, ailemiz, çocuğumuz, demokratik haklarımız, onurumuz  
adına,  
Zul¼m, haksızlık, antidemokratiklik, gaspçılık, yanlışlık anlaşılana  
kadar  
“Uzlaşma”ya varmak için “Çatışma” (¼z Gıda İş, 1992: 83).

Sendika genel k¼lt¼rel ortamın olumsuz etkileri konusunda da geleneksel muhafazakar g¼r¼řleri referans alarak, özellikle “kartel medyası” ve “televole k¼lt¼r¼” olarak adlandırdıkları kitle k¼lt¼r¼n¼n işçiler ve toplum üzerinde yozlaştırıcı etkiler uyandırdığını “*tek tipleştirici bu k¼lt¼re karşı*” geleneksel k¼lt¼r¼n¼ ve değerlerin savunulmasını sosyal ve k¼lt¼rel faaliyetlerinin odağına almaktadır. Bu çerçevede, piknik, g¼reř, yoğurt yeme, ses, şiir, kompozisyon gibi öd¼ll¼ yarışmalar ve halk sanatçılarının çağırıldığı “emek ř¼lenleri” d¼zenlemektedir.

Sendika, t¼m sendikalar gibi işyeri temsilciliği ve delegelik yoluyla tabanını denetlemekte, bu hiyerarşik yapı içinde sendikal eğitimin eleme mekanizması, sendikacıların g¼r¼řleri ve tutumları çerçevesinde işlemektedir. Kimlerin eğitime katılacağı konusunda tamamen şube y¼neticileri yetkili g¼r¼nmektedir. Her ne kadar y¼neticiler eğitimlerin t¼m üyelere açık olduğunu s¼yleseler de, “*sosyal ilişkileri iyi olma, d¼r¼st olma*” gibi ölç¼tler kullanmaktadırlar. Bu delegelik ve temsilcilik mekanizmaları yoluyla sendika içi iletişimi kontrol ettiği, eleme mekanizmaları kullandığı, eğitimin bu çerçevede bir araç olduğu s¼ylenebilir. Genel olarak eylem ve m¼cadele gibi sendikacılık hareketine yön veren s¼ylemler konusundaki suskunluğu sendikanın ayırdedici yanını oluşurmaktadır. İşçilerin eylemi en genelde



başbozukluk ve kargaşa olarak görülmektedir. İşçilerin inisiyatif oluşturmaları, kendi işleri üzerindeki denetimlerini artıracak yollar bulmaları sendikal denetim, eleme ve söylem aracılığıyla kontrol edilmektedir. Bu nedenle işçiler için güçlü bir enformel öğrenme kaynağı olan sendikanın yapısı ve eylemi, eğitimleri pekiştirici bir rol oynamaktadır.

Sendikacıların işçi eğitiminin amacına ilişkin yaklaşımı; bilinçlenmeyi haklarını ve mevzuatı bilme olarak tanımlamaları işçiler arasında da sendikal eğitimden beklentileri üzerinde güçlü bir etki uyandırmaktadır. Bu eğitimlere katılanlar mevzuat konularında, yasaları ve hakları konusunda bilgilendiklerini ifade etmektedirler. İşçilerin kendilerini ve sorunlarını belirli sınırlar içinde tutma politikasının bu düzeyde işçiler tarafından da içselleştirilmiş olduğu görülmektedir. İşçilerin sendika yöneticilerine duydukları güven bu konudaki yaklaşımlarına yön vermektedir. Dolayısıyla işçiler kendi sorunları ve sendikanın konumu konusunda eleştirel değerler ve “*yöneticilerinin takdir hakkına saygı duymak gerektiği*” düşüncesi yaygın bir biçimde paylaşılmakta ve sendikacıların kendileri için “*hayırlı*” bir iş yapacaklarına inanmakta ve duygularını “*sağ olsunlar, allah razı olsun*” gibi minnet ifade eden sözlerle dillendirmektedirler. Ayrıca sendikanın gerek temel üye ve yönetici eğitimi olarak iki düzeyde sürdürülen eğitimlerine katılanlar arasında ve gerekse kadın ve erkek işçiler açısından sendikanın eğitim amaçlarını içselleştirme bakımından farklılıklar görülmektedir.



## ÜÇ ÖRNEKTE İŞÇİ EĞİTİMİ

Sendikalar işçi eğitim programlarını, kendi özgün yaklaşım ve politikaları çerçevesinde, faaliyet gösterdikleri işkolunun özgül sorunları ve yine işkolundaki işçi profilini veri alarak sürdürmektedirler. Sendikanın kurumsal geleneği kadar, eğitimin içinde gerçekleştiği toplumsal, kültürel siyasal iklim de bu eğitim etkinliklerini doğrudan etkilemektedir. Her üç sendikanın da kendi kurumsal geleneğini yeniden üretme ve örgütlemeye yönelik çalışmaları içinde eğitim güçlü bir araç olarak görülmektedir. Sendikalar bağlı oldukları konfederasyonların çalışma tarzına benzer bir biçimde eğitim etkinliklerini eğitim büroları aracılığıyla yürütmektedir. Genel Eğitim Sekreterliğine bağlı olarak çalışan bu bürolar, profesyonel eğitim uzmanları, sendikanın çeşitli organlarında görevli sendikacılar ve sendika dışından konunun uzmanları ile işbirliği içinde çalışmaktadır. Sendikanın eğitim politikaları ve amaçları sendika yönetim kurulu tarafından belirlenmekte; sendikaların eğitim uzmanları, sendikanın eğitim politikalarının belirlenmesinde kısmen etkili olmaktadır. Çünkü, mevcut sendika yönetimi ile herhangi bir anlaşmazlık, işlerini kaybetmeleri ile sonuçlanmaktadır. Bu noktada her yönetimin kendi eğitim kadrolarını da birlikte getirdiğini göz ardı etmemek gerekmektedir. Sendika eğitim uzmanlarının iş güvencesi yönetimlerin politikalarının sürdürücüsü olmaktan geçmektedir.

Her üç sendika da eğitim etkinlikleri, örgütlenme çalışmalarının yoğunlaştığı, toplu iş sözleşmelerinin gündemde olduğu, uyuşmazlıkların gündeme geldiği dönemlerde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte, her üç sendika da rutin sendika çalışmasının bir parçası olarak eğitim faaliyetlerini de sürdürmektedir. Temel üye eğitimleri genellikle sendika şube lokallerinde, kadro eğitimleri ise, sendikaların yatılı tesislerinde gerçekleştirilmektedir. Bunun yanı sıra, her üç sendikada işyeri düzeyinde, çoğu durumda yapılandırılmamış; işyeri sorunlarının çözümünü ya da işçilerin belirli bir gündem etrafında işçilerin

eylemliliğini sağlamak için yaygın bir eğitim yapmaktadır. Sendikal örgütlenmenin en genelde bir payandası olarak görülen eğitim faaliyetleri bir yandan yasal olarak zorunludur, bir yandan da sendikalar faaliyetlerini sürdürebilmek için yeni kadrolara gereksinim duymaktadır. Öte yandan sendikal hareketin yüz yüze olduğu sorunlar; sendikal işçi sayısında gerilemeler, sendikalara duyulan güvensizlik, özelleştirme ve sendikasızlaştırma politikaları karşısında sendikaların etkili olamamaları; işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirme konusunda dönemin kemer sıkma politikaları nedeniyle sendikaların etkili olamaması sendikaları savunmacı bir stratejiye zorlamaktadır. Bu durum sendikaları emek hareketinin gündemi konusunda ortaklaştırmaktadır. Bu ortak gündemin yanı sıra sendikalar verili koşullar içinde yine de kendi özgün amaçları ve yaklaşımları çerçevesinde bir örgütlenme ve eğitim çalışması sürdürmektedir.

Bu bağlamda sendikacılık hareketinin yüz yüze bulunduğu sorunlar eğitim amaçlarını ve faaliyetlerini büyük ölçüde belirlemektedir. Çünkü bir yandan yeni ekonomi politikalarına karşı işçilerin ve çalışanların haklarını korumak giderek güçleşmektedir. Bu durum işçilerin sendikalarının politikalarına olan güvensizliğini artırmakta, ne yapılırsa yapılsın durumun değişmeyeceğine dair inançsızlığı derinleştirmektedir. Öte yandan mevcut sendikaların bürokratik ve hiyerarşik yapılanması, eğitim amaçlarının inandırıcılık sorunlarının tam merkezinde duran bir sorun oluşturmaktadır. İşçilerin katılımına gereksinim duyan bir sendikal söylem, üç örnek de dahil, bütün sendikaların kullandıkları bir “retorik” haline gelmiştir. Bu alanda Birleşik Metal İş ve Harb İş sendikaları sendika içi demokrasinin yaşama geçirilmesi konusunda kısmi adımlar atmamakla birlikte, bu yöndeki bir değişimin kalıcılığını sağlayacak kurumların oluşturulması yönünde ise başarılı görünmemektedirler. Sendika içi demokrasinin yaşama geçirilmesinin önünde bugünkü sendikal yapılar ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Katılım ve denetim mekanizmalarının oluşturulması yönündeki çabalar, ancak işçilerin dönem dönem yükselen

tepkilerinin hafifletilmesine yöneliktir. Sendikacılar ancak bugünkü yapılar içinde yönetimlerini sürdürebileceklerinin farkındadır. Bu nedenle eğitim etkinlikleri, sendikal gereksinimlerin ve sorunların belirlediği çerçevede yaşama geçirilmektedir. Bu çerçevede üç sendikada yapılan eğitim etkinlikleri ile ilgili olarak kimi ortaklıklar ve farklılıklar üzerinden şunlar söylenebilir:

Her üç sendika da kendi örgütsel gereksinimleri doğrultusunda eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Ancak sendikal hareketin gereksinimlerinin sendikanın özgün amaçlarına nasıl bağladığı konusunda farklılaşmaktadırlar. Birleşik Metal İş Sendikası sınıflar mücadelesini temel alarak bu yönde bilinçli işçiler yetiştirmeyi, Harb İş Sendikası da benzer bir yaklaşımla, dayanışma ve birlik kültürünü geliştirerek hem çağdaş ve örgütlü toplum yaratmaya hem de sendikacılık hareketinin gereksinimlerinin ve sorunlarının çözümüne katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Öz Gıda İş sendikası ise, sendikacılık hareketinin gereksinimlerinin sosyal barış doğrultusunda hareket eden sendikalar ve buna uygun bir işçi kitlesi aracılığıyla karşılanabileceği teziyle bu nedenle de bu yönde bir yetiştirmeyi hedeflemektedir.

Bu nedenle sendikacılık hareketinin yüz yüze bulunduğu ortak sorunlar çerçevesinde aynı konularda (küreselleşme, yeni emek politikaları, sendikacılık hareketinin sorunları, yeni teknoloji ve yönetim teknikleri, demokrasi, özelleştirme vb.) düzenlenen eğitim etkinlikleri işçiler için farklı siyasal öğrenme kaynağı olmaktadır. Sendikacılık hareketinin içinde bulunduğu koşulların yarattığı ortak sorunlar nedeniyle ortak gündem ve benzer konular eğitimin kapsamına girmekte, ancak sorunların nasıl çözümlenebileceğine ilişkin yaklaşımlar düzeyinde sendikalar arası farklılıklar yetiştirme programlarına damgasını vurmaktadır. Bu noktada Birleşik Metal İş ve Harb İş sendikaları sorunların “demokratikleşme ve işçi haklarının, örgütlü, bilinçli işçiler ve toplum yaratılarak” çözümlenebileceğini, Öz Gıda İş ise, “çalışma ahlakını edinmiş işçilerle”, “sosyal barış ve sosyal uzlaşma” hedefine ulaşılabilirliğini,

sorunların çözüm yollarının bulunabileceğini benimsemektedir. Bununla birlikte her üç sendika da demokratikleşme ve demokrasi konusunda çalışanların haklarından hareketle demokratikleşmeye yönelik genel talepleri savunmaktadır.

Her üç sendikada da eğitim programlarının planlanması çalışmaları kurumsallaşmamıştır. Sendikanın eğitim uzmanlarının bilgi ve tecrübeleri bu noktada son derecede önemli olmaktadır. Uzun yıllar eğitim yapan bu sendikaların eğitim programlarının nasıl oluşturulduğunda ilişkin yazılı belgeleri son derece yetersizdir. Çünkü bu konuda belirleyici sözü söyleyen sendika yöneticileridir. Sendikaların eğitim büroları her yeni yönetim ile birlikte yeniden yapılanmaktadır. Bu nedenle bu alanda deneyim ve bilgi birikimi ve aktarımı mümkün olmamaktadır. Sendikal eğitimlerin nasıl yapılacağına ilişkin son yıllarda sendikalar, uluslararası sendikacılık deneyim ve birikiminden yararlanmalarına karşın, yapılanların kayıtları, program, yol, yöntem ve değerlendirmeye ilişkin kalıcı yaklaşımlar oluşturabilmiş değiller. Programların değerlendirilmesine yönelik çalışmalar ise son derece sınırlı. Öz Gıda İş Sendikası bu alanda sınav yapmaya başlamıştır. Birleşik Metal İş Sendikası da bu yönde bir çalışmayı hedeflemektedir. Harb İş Sendikası ise, sendikal eğitimin başarısında, sendikal katılımı ölçüt almaktadır. Ancak birkaç düzeyde eğitime katılmanın, sendikal aidiyet geliştirmeye katkısı olsa bile, hangi tür eğitimlerde ve hangi yöntem ve tekniklerin kullanımında daha başarılı sonuçlar elde edilmektedir ve niçin bazıları için bu durum geçerli iken diğer bazı üyeler için geçerli olmamaktadır soruları yanıtsız kalmaktadır. Bu alanda katılımcılardan geri bildirim alma sistematik hale getirilmediği için, sonuç çıkarmaya temel olacak veriler sadece eğitim uzmanı ve sendikacıların gözlemlerinden oluşmaktadır. Bu nedenle program geliştirme çalışmaları her üç sendikada da son derece yetersizdir. Sendikacılar ve eğitim uzmanları pratikten kazanmış oldukları deneyim ve birikimle bu faaliyetleri sürdürmektedir. Bu alanda biriktirilen deneyim ve bilginin sadece sözlü olarak elde edilebilmesi ise, sonuç çıkarma ve yeni yaklaşımların geliştirilebilmesini

ciddi bir biçimde zorlaştırmaktadır. “Yaşamboyu eğitim ve öğrenme” bir eğitsel söylem olarak sendikalar tarafından kullanılmasına rağmen, bunun sendikalara nasıl bir rol yüklediği konusunda bir belirsizlik vardır.

Sonuçta sendikaların eğitim alanında geliştirdikleri ve kullandıkları söylemler doğrudan pratiğe yansımamaktadır. Uluslararası alanda sendikal eğitim ve işçi eğitimi alanını izlemeye çalışan sendikalarda bir arayış söz konusu olmakla birlikte, sendikalar bu alanda daha fazla kaynak ayırmayı ve kurumlaşmayı ivedi bir gereksinim olarak görmemektedirler. Sendikanın kurumsal faaliyetini sürdürebilmesini sağlayacak kısa erimli pratikler öne çıkmaktadır.

Bu koşullarda eğitime katılanların eğitimden beklentileri ile, sendikanın hedefleri arasında da bir gerilim bulunmaktadır. Sendikanın, sendikaya bağlı, sendikanın görüşlerini diğer işçilere aktaracak yeni kadrolar yetiştirmeyi hedeflediği koşullarda; işçiler açısından “eğitime katılmak”, sendikada görev almaya talip olmak ya da sendikanın eğitim tesislerinden yararlanmak gibi bazı ayrıcalıklar elde etmek, işyerinde yükselmesine katkıda bulunmak gibi beklentiler öne çıkmaktadır. İşçileri somut yaşamsal sorunlarına bağlanmayan eğitim faaliyetlerine güdülemenin güçlüklerinden söz edilebilir. Ancak burada söz konusu olan, eğitim ile edinilecek bilgi ve deneyimin de yine kendi yaşamlarını kolaylaştıracağına dair bir yaklaşımın, işçileri ikna etme güçlükleridir. Bu süreçte işçilerin gündelik yaşamlarında edindikleri ön kabuller, görüşler, egemen düşünce ve değerler de belirleyici olmaktadır. Kendi seçtikleri sendikacılara yönelik bu olumsuz tutumların her zaman gerçek bir karşılığı olması da gerekmemektedir. Çünkü işçilerin sendika dışındaki politik bilgilenme kaynakları, siyasi bağlantıları, görüşleri de bu tür yorumlar için bir referans çerçevesi oluşturmaktadır.

İşçiler gerek eğitim etkinliği gerekse sendikanın diğer etkinlikleri söz konusu olduğunda sendikalarını test etmektedirler. Hoşnutsuzluklar, sorunlar çok kolay ifade edilmesine rağmen, olumlu olanlar daha zor dikkate alınmakta ve daha temkinli karşılanmaktadır.

## Sendikal Eğitim ve İşçilerin Gereksinimleri

Sendikaların eğitim etkinliklerine yön veren ve temel çıkış olarak kabul ettikleri sendikal hareketin gereksinimleri ile işçilerin somut yaşam sorunlarından çıkan gereksinimler arasındaki gerilim, sendikaların işçi eğitim programlarının en temel sorunlarından birini oluşturmaktadır. Çünkü işçiler mevcut yasal koşullar altında sendika seçme özgürlüğüne sahip değildir. İşçiler çalıştığı işyerinde hangi sendika var ise ona üye olmaktadır. İkinci önemli bir etmen ise, genel olarak sendikalara duyulan güvensizliktir. Çoğu durumda işçiler bunu doğrudan kendi yaşam deneyimlerinden çıkarmamakta, genel olarak örgütlülüğe, dayanışmaya, sendikaya, sendikalaşmaya yönelik, yeni-liberal ideolojik ve kültürel iklimin çalışanların zihinlerinde yarattığı etkiler belirleyici olmaktadır. Buna bağlı olarak toplu değişikliklere, toplumsal ilerlemeye duyulan inancın sarsıldığı koşullarda, bireycilik ve bireysel çözümler öne çıkabilmektedir. Öte yandan mevcut sendikal yapıların çalışanların ve işçilerin çıkarlarının ve sorunlarının üzerinde egemenlik süren bürokratik yapılara dönüşmüş olması ve sendikal demokrasinin işlememesi, bu inançsızlığı derinleştiren diğer bir etmendir. Bu durum, güven konusunda sendikaların kimi durumlarda kıt olanaklarla sürdürdükleri samimi çabaların işçiler arasındaki da bir karşılık görmemesine yol açmaktadır. Sendikal eğitimin temel amaçlarından biri olan üyeleriyle kaynaşma ve giderek işçi sınıfının birlik ve dayanışma kültürü yaratmayı güçleştiren, verili toplumsal ekonomik ve kültürel koşulların yanı sıra sendikal yapıların kendisini de ciddi bir engel oluşturmaktadır.

Yetişkin eğitiminin merkezi konularından olan gereksinimlerin belirlenmesi sorunu hiç bir zaman yansız bir iş olarak görülemez, kendi bağlamında her zaman değer yüklüdür. Bu nedenle kimlerin neye gereksinimi var ve bu gereksinimleri kim belirleyecek ve neleri referans alacak sorularının yanıtları ile başlamak gerekmektedir. İşçilerin somut ve çok yönlü sorunlarının



tamamının sendikalar tarafından ele alınabilmesinin olanaksızlığı bir yana, sendikacıların bu gereksinimlere yönelik görüşleri ve tutumları programların temel yönelimini belirlemektedir.

Sendikalar işçilerin gerek işyeri bağlamında anlamını bulan çalışma yaşamından çıkan gerekse daha geniş toplumsal, kültürel ve siyasi öğrenme gereksinimlerini genel bir çerçevede tanımakla birlikte, olanaksızlık gerekçesiyle ancak kendi kurumsal gereksinimlerine odaklanmakta, diğer gereksinimlere yönelik programlar, kurslar ve etkinlikler marjinal kalmaktadır. Bunun yanı sıra sendikacılar ve eğitim uzmanları işçileri genellikle cahil ve okuma alışkanlığına sahip olmayan bir kitle olarak görmekte; onların geniş ölçüde kitle kültürünün etkilerine açık olduğunu ve öğrenme kaynakları ve olanaklarının sınırlılığını veri olarak kabul etmektedir. Bu durumu değiştirmeye yönelik çabalar ise yetersiz görünmektedir; gerek kurslar, gerekse sendikanın eğitim materyali olarak kullandığı yazılı kitap ve broşürler bu durumu göz önüne almamaktadır. Öğrenme güdüsü yaratmaya yönelik çabalar yetersiz kalmakta; uygun yayın ve materyal ile işçilerde okuma ve anlama hevesi yaratma hedeflenmemekte, nasıl olsa okunmayacağı kanısına teslim olunmaktadır. Bu noktada sendikanın eğitim etkinliklerine yönelik araççı yaklaşımının işçiler arasında da bir karşılığı bulunmakta, işçiler de eğitim faaliyetini sendikanın göstermelik ve samimi olmayan bir çabası olarak değerlendirmektedirler. “*Sendikacıların başları sıkıştığında işçileri eğitmeye kalkıştığı*”, “*eğitimin yandaşlarını artırmak için yapılan bir propaganda olduğu*” ya da “*galiba, seçimler yaklaşıyor,*” gibi olumsuz yorumlar ağır basmaktadır. İşçilerin bu tür yorumları sendikacıların onları düşünecek bir şey yapmayacaklarına dair duydukları güvensizliği yansıtırken, eğitim kurslarından uzak durmalarına da yol açmakta ve yayınlar okunmamaktadır. Hem sendikacılar hem de işçiler tarafından bu yayınların okunmaktan çok işyerine bağlı olarak “kıyma, sabun ve yoğurt paketi” olarak kullanıldığı belirtilmektedir.



Öte yandan işçiler, gerek iş ve emek süreçlerinden kaynaklanan sorunların çözümü, gerekse kültürel ve toplumsal öğrenme gereksinimlerinin karşılanmasını sendikalarından beklemektedirler. Oysa sendikaların varolan programları da içerik, süre ve kapsayıcılık açısından bu gereksinimi kitlesel düzeyde karşılamaya yetmemektedir. Sendikaların eleme mekanizmaları nedeniyle kadro ya da daha ileri eğitim kurslarına ise, ancak sendika yöneticilerinin belirlediği kişiler ulaşabilmekte, bu haliyle de bir ayrıcalığa dönüşmektedir. Bu koşullarda katılım açısından en sıradan, en düz, en az eğitilmiş ve toplumsal ilişkileri zayıf olan üye en dezavantajlı durumda bulunmaktadır.

Sendikaların temel üye eğitimi, kitle eğitimi ya da yaygın eğitim olarak adlandırdıkları süresiz ve çoğu konferans ya da panel tarzı eğitim etkinliklerinden beklentilerinin eğitime ısınma, sendika ile kaynaşma ve gevşek anlamında bir iletişim etkinliği olduğu görülmektedir. Sendikacılar bunu genellikle “propagandif” eğitim olarak adlandırmaktadırlar. Bunlar çok somut çalışma yaşamı sorunlarının yanı sıra, sendikanın toplu iş sözleşmelerinin yaklaştığı dönemlerde ya da sendika kültürü içinde önemli görülen çeşitli anma ve kutlama günleri çerçevesinde gündeme gelmektedir.

Kadro ya da yönetici eğitimlerine sendikanın eleme mekanizmalarından geçenler katılabilmekte, bunlar yaygın olmaktan çok yoğun eğitimler olarak kabul edilmekte; bu eğitimlerde temel sendikacılık bilgilerinin yanı sıra, sendikanın kendi politikaları çerçevesinde özgül konular işlenmektedir.

Bu koşullarda işçilerin öğrenme gereksinimleri ile sendikaların eğitim programları arasındaki gerilim işçilerin çeşitli ifadelerinde açığa çıkmaktadır. Sendikaların birkaç kültürel ve spor etkinliği ile geçiştirmeye çalıştığı kültürel gereksinimler işçiler açısından önemli bir sorun olarak görünmektedir. İşçilerin gerek ailelerinin gereksinimleri olarak gerekse de kitle iletişim araçlarına yönelik eleştirilerinin gerisinde bu alanda duydukları gereksinim bulunmaktadır. “Kartel medyası”, “yozlaştırma aracı”, “sermaye medyası”

olarak adlandırdıkları kitle iletişim araçlarını; özellikle televizyon yayınları ve büyük gazetelere yönelik eleştirileri, işçilerin gerek bilgilenme konusundaki gereksinimlerini gerekse kültürel programlara duydukları gereksinimi yansıtmaktadır. İşçiler sadece sendikacılık bilgileri ve sendikaların sorunları konusunda değil, kendileri için kültürel seçenekleri yaratacak ve serbest zaman faaliyetini çeşitlendirecek olanaklara duydukları gereksinimi, her ne kadar bu konudaki beklentilerinin karşılanma olasılığının düşük olduğunu belirtmelerine karşın, sendikalarından beklemektedir. Akşamları televizyona bağlanmak ya da günlük gazete olarak beğenmedikleri ucuz gazetelere mahkum olmanın sıkıntılarını dillendirmekte; kendilerini kültürel olarak temsil edecek ve doğru ve gerçekçi haber verecek yayınlara gereksinim duymaktadırlar.

Sinemaya gidemiyoruz, hem vakit yok hem bütçemize uymuyor, zaten çocukların dediğine göre Türkçe de değilmiş. Akşamları televizyon yetmese de yetiyor, başka bir şey yok. Ben çok izlemiyorum, akşamları yorgun oluyorum. Hanım izler. Ben de televizyonda Reha Muhtar ile kavga ederim. Memnun değiliz, şimdi bizim hiçbir şeyimizle uymuyor bunlar, sağcısına da solcusuna da... bazen diyorum acaba bu adamlar bir gün memleketi terk edip gidecekler mi diye düşünüyorum. Bu kadar vasıfsız, halka hakaret eden yayın programı olur mu? Radyo dinlerim, o da arada bir. Bizim kültürümüze uymuyor bunlar, izliyoruz ama öyle izliyoruz işte ( G1, Birleşik Metal İş ).

Toplum çalışanın sesini duymuyor, bu medyadan oluyor, sağır ettiler memleketi. İşçi köylü çok şey kaybetti, kaybediyor, ama karşı olanların gücü yetmiyor. ... Ben şahsen bakmıyorum, çocukları, gençleri düşünüyorum, ona göre bir düzen kuruyorum. Bizim değerlerimizi kemiriyor bunlar, ahlaksızlık, vefasızlık, sadakatsizlik, şerefsizlik bile yayın konusu oluyor. Ben Türk sanat müziği severim. TRT'nin 4. kanalı izliyoruz akşamları. Bunları düzeltmek lazım. Birilerinin dur demesi lazım, şimdi kartel medyasının bunlar, yayımlar bilinçli yapılıyor, ahlakını kaybeden toplum hakkını arayabilir mi? Olan bu şimdi. Varılmak istenen yer burası, milli değerlerimiz, manevi değerlerimiz aşağılanıyor. ... Ben Türkiye'nin ekonomik sorunlarının yanında manevi bir yozlaşma içinde olduğunu, çalışanların da bundan etkilendiğini düşünüyorum. Her şeyini kartel medyasına teslim eden toplum doğru yolu bulmakta, çözümü bulmakta zorlanıyor (G4, Öz Gıda İş).

İzliyoruz, küçük yerde daha çok izleniyor, bizim orada kendi televizyonumuz da var. Herkes kendine uygun bir kanal buluyor. Bir yere kadar iyi ama bunlar Anadolu'yu hiç hesaba katmıyorlar, hep büyük şehir yaşantıları, zevkleri öne çıkıyor, bir de kültürümüze ters şeyler var. Televole, magazin bunlar hoş değil. Ben de memnun değilim, kimse memnun değil ama izliyoruz. Haberleri izliyoruz, filmlerini izliyoruz. Mecburuz ama haberler de televole oldu, içimize sinmese de izliyoruz, alışkanlık oldu (G6, Birleşik Metal İş).

İşçiler kitle kültürünün etkileri ve özellikle televizyonun rolü konusunda ortak bir görüşü paylaşırken; kültürel gereksinimlerin sendikalar tarafından karşılanması konusunda referans çerçeveleri ve sendikalara duydukları güven öne çıkmaktadır. Sendikasına güveni aidiyeti yüksek işçiler, bu gereksinimlerini karşılamak için, sendikalarının bağlı olduğu konfederasyonun kültür merkezi ve televizyon yayıncılığı konusunda seçenek geliştirmelerini beklemektedirler.

Ben başka kültürel faaliyetlere ihtiyacımız olduğuna inanıyorum. Sendikanın buna vakti yok, parası yok, belki gönü yok. Bunu tam bilemiyorum. Birlikte çalışmak, işyeri disiplini ve başka sorunlar nedeniyle bir yere kadar yaklaşabiliyoruz. Paylaşabileceğimiz başka şeyler de yaratmak gerekiyor. Biz konuları tam bilemeyiz, yetkin olamayız, bize imkan yaratmalı sendika. Bu iş arada bir hoca getirmekle olmuyor işte, aile eğitimleri iyi oluyor, aileler kaynaşiyor, tatil yapıyor, eğleniyor, kurslara katılıyoruz, ama geçici işte, geçip gidiyor, kalıcı şeyler yapmamız lazım. Yoksa evde herkes kendi televizyonuyla başbaşa. Bizim yaptıklarımız tali, televizyonun verdiği belirleyici oluyor böyle olunca (G4, Harb İş).

Ben bu medya olayını abartmıyorum, bilinçli insan bunlara çok kendini kaptırmaz ama, maalesef buna kapılan çok. Bunu kendine saygısı olan hiçbir emekçi izlemez. Haberleri hepimiz izliyoruz. Başka kaynak yok ama ben kendi yorumlarımı yapabiliyorum. Ama rahatsız edici hepsinin böyle olması. Kültürel yozlaştırma. Ben bunun bilinçli olduğunu düşünüyorum. İnsanları böyle şeylerle meşgul ediyorlar, sendika bunları verebilmeli, şimdi bir TV kanalı olmadığına göre, hiç olmazsa insanlar neyin ne olduğunu bilecek kadar bilinçlenmeli. Alışkanlık edinmemeli, eleştirisiz kabul etmemeli, kafası karışmamalı. Televizyonsuz yaşamayı öğrenmeliyiz, sendikanın başka olanakları olmalı, arkadaş çevreleri, iyi bir lokali olmalı ben başka yere gideceğime buraya gelmeliyim. Herkesin böyle gittiği yerler var, sadece dinlenme tesis yetmiyor. Her şube bunu yapabilir, aksi halde bu eğitimlerin etkisi çok az oluyor (G5, Harb İş).

Sendikanın bir dönem amatör folklor ve tiyatro çalışmaları vardı bir dönem ben de çok aktif yer aldım, ama işlerin yoğunluğu nedeniyle yürütemedik. Kendi içimizdeki ayrışmalar nedeniyle sürekli hale getiremedik, biz muhalefetteyken tabandaki işçiyi, arkadaşlarımızı tiyatro ile kazanmıştık, kültür ve sanat ile birbirimize ulaştığımız. Şu kadarcık bilgi ile yola çıkmıştık ama tiyatro ile yayılmıştık. Amatörce uğraşırken iyiydi. Bunu sendika faaliyetinin bir parçası haline getiremedik (G1 Harb İş).

İşçiler de farklı görüşlerden farklı ortamlarda yetişmişler, ayrıca televizyon filan egemen kültürün etkisindedir. Bunlar farklı eğitimleri ve beklentileri belirliyor gibi. Dolayısıyla işçilerin kültürel ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçları konusunda bu eğitimler yeterli değil, ortak kültürel faaliyetleri çeşitlendirmek belki bir yol. Biz bunları yapıyoruz, burada. Bizim şube bu konuda iyidir. Bunlar önemli oluyor ama elbette gelen geliyor... Bir tartışma imkanı buluyoruz, tiyatroya, sinemaya gidiyoruz. Ortak eğlenme konusunda sınıfın birliğini sağlıyoruz. Yakınlaşmalar oluyor. Bazı piknik, gece gibi faaliyetlerimiz oluyor. Buralarda hava çok güzel oluyor. Belki sosyal tesis filan olsa, bir kültür merkezi olsa DİSK'in, çok önemli bir ihtiyacımız... Biz kültür merkezlerinin filan faaliyetlerini de takip ediyoruz. Buradaki panoda her zaman böyle çağrılar filan oluyor. Ama daha merkezi ve bilinçli şeyler yapmalıyız. Yoksa kimse kendi başına kültürel aktiviteye gidemez. Televizyon herkesin zaten ortak eğlencesi. Sadece eğlendirse, kafasını uyuşturuyor insanın. Teslim olmamak gerekiyor, Bir televizyon olsa, bunlar hayal belki ama çok iyi olur. İyi şeylere açız. Ben kendim arkadaşlarımla da olan bitene yetişebildiğimiz kadar izliyoruz (G3, Birleşik Metal İş).

Sendikaları ile ilişkileri zayıf üyeler ise, bu eleştirileri paylaşmakla birlikte, bu konuda sendikadan bir beklentileri bulunmamaktadırlar.

Ben gazete okurum, televizyonumu seyredirim, kahveme giderim, öyle bilinçlenirim ki, vatandaşın hayatı zaten bilinçlendiriyor, başkalarının inayetine ihtiyaç yok... Bizim ihtiyacımız yok öyle şeylere, bir gittik bize göre değil, kötü bir şey yok da ihtiyacımız yok. Sendika kendi işini yapsın, ben beklemiyorum o işleri, ben kendi ahbabım, çevremle yapıyorum, kim kime eğlence de olmuyor (G2, Öz Gıda İş).

Bizim şube arada bir piknik, eğlence filan yapıyor, her zaman olmaz ki herkesin kendi çevresi var, akrabası var, küçük bir yer olsa olur ... ben de çok aramıyorum, dostumuz, ahbabımız var bizim (G4, Harb İş)

Bu bağlamda yeni bilgiler ve deneyimler yoluyla gerçekleşen perspektif dönüşümünün kendi gereksinimleri konusunda da farkındalığı yükselttiği söylenebilir.

İşçilerin işyerindeki sorunları bağlamında gerek insan ilişkilerine yönelik dile getirdikleri sıkıntılar, gerekse çalışma koşullarının zorluğu ve sıkıcılığına yönelik ifadeleri, üretimdeki rollerini ve kendi çalışma ortamlarını ve ilişkilerini kontrol edememelerinden kaynaklanan sorunlara işaret etmektedir. Sendikalar işçilerin dayanışma kültürü yaratmalarına yönelik bir söylemi öne çıkarmalarına karşın, birleşik bir işçi sınıfı dayanışmasının dayanaklarını yaratma konusunda yaşadıkları sıkıntılar, işçilerin aşağıda belirttikleri bu sorunlarını öne çıkarmaktadır.

Şimdi sendikada aldığımız eğitim bizim ilişkilerimize hiç etki etmedi. Dayanışmamızı sağlamadı. Tabandaki arkadaşlarımız o günkü koşullara göre, o günün ruhani koşullarına göre davranmayı tercih ediyor. Eğer maddi bir dayanışma olacaksa cebindeki paraya bakarak, manevi bir dayanışma gündemdeyse o günün koşullarına, içinde bulunduğu duruma göre davranıyor. Günöbirlik dayanışmalar oluyor, süreklilik sağlayamıyoruz... Bizim işyeri kalifiye eleman ağırlıklıdır, ama büro ve düz işler de var, ayırım var, arkadaş grupları, ahbablıklar, kendi grubundan oluyor. Bizde sendikalı aktif işçiler kalifiyeden çıkar. Bürodakiler rahattır, işini kaybetmek istemez. Düz işçiler ise işverenden çok korkar, işten atılmaktan korkar. İşveren bunları kolay kandırır. Benim önceki işyerimde de böyleydi. Adam korkuyor, ispiyon yapıyor, göze girmek istiyor. Ama çıkan da çıkıyor elbette. Temsilciler bu sorunları sendikaya götürmek, işyeri sorunlarını bildirmek zorundadır. Bu tamamen sendikanın politikasına bağlı, işçinin ne yaptığından çok, sendikanın politikası önemli oluyor. İşyeri sorunlarını sendikaya taşıyan temsilcidir. Toplu iş sözleşmelerine de bunlar girer, sendika neyse, temsilcisi de öyle çalışır (G2, Harb İş).

... sorun çıkınca hepsi geride kalır, tek bir yumruk oluruz o zaman. Rahat günlerde herkes birbirine dalaşır, hemşehricilik yaparım canım... hiç olmadı bu oluyor. Ayrıca herkes dürüst de değil, işveren, idare de kendi yolundan gider, adamlarını bulur, ortalığı karıştırır, bildiğin işleri yapar (G1) Birleşik Metal İş).

İşyerinde dayanışmayı bozan şeyler genellikle siyasi faktörler oluyor, ama çekememezlik, özellikle kadınlar arasında çok öne çıkıyor. Kişisel çekişmeler oluyor, iş için, herşey için ve sebepsiz olarak, ne yaparsanız yapın ortadan kaldıramıyorsunuz (G1, Harb İş).

Eğitimler çalışanların kaynaşmasına yaramaz ... sendikadaki işler başka işyerindeki başka, evdeki başka, sendikanın gücü kendine, biz idare ile başetmeye çalışıyoruz. Dayanışmayı kendimiz yapıyoruz (G5, Harb İş).



İşyerinde birçok sorun var. Kişisel sorunlar çekişmeler hiç bitmez zaten, bir de bizim işkolunun sorunları var ki bunlar bizim çalışma koşullarımızı çok etkiliyor. Şimdi usta çırak ilişkisi canımıza okur bizim. Köyden gelmiş birisi çırak olduğunda, ustası aile olur, ustası ne ise öyle yetişir. Ustalardan çok çekeriz, keyfidir bunlar, bunlar sendika üyesi ama işverenin sesidir, gölgesidir, kraldan fazla kralcıdır. Çok çekeriz bunlardan, bunlar aristokrat, bunlar çalışmıyor, bunlar fazla ücret alıyor, bizi ezerler, çoğunluk erkektir ve askerliğini yapmış olanlar çalışır bizim işkolunda, dolayısıyla yirmi ay boyunca itaat etmeyi öğrenmiştir. İşveren de askerdir, adeta bir tür askerlik gibidir bizde çalışma, disiplin denetim filan anlayış da öyle. Böyle olunca da insanlar korkar ve ürkektir, iyi diyalog, iyi iletişim gerekir, işçi inanırsa birlik olursun. (G3, Harb İş).

Anlaşmazlık çok oluyor, bizim paket de daha çok oluyor, makine ayarları, kontrolde takılıyor her şey, makinenin değiştirilmesi lazım. Korkuyoruz, kimse oraya gitmek istemiyor, hem iş gecikiyor, hem puanın düşüyor, hem de herkes laf ediyor... (G1, Öz Gıda İş).

Özellikle yeni üretim ve yönetim tekniklerinin devreye girdiği tezgahlarda çalışan işçiler, işverenlerin amacı, kendi rolleri ve yeni çalışma koşullarının yarattığı karmaşık durumları anlamakta zorlanmaktadırlar. İşyeri ile bütünleşmelerini kolaylaştıran yeni üretim ve yönetim teknikleri ve işverenlerin yaklaşımları, işçilerin sendika faaliyetlerine bakışını da etkilemektedir. Bu tür eğitimlerle edinilen nitelikler, iş güvencesi ve işyerinde yükselme ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Bu süreçlerde ne için eğitildiklerini işverenler kendilerine anlatmaktadır. Bu gelişmelerin kendi durumlarını nasıl etkileyeceği konusunda bilgilenme gereksinimi duymaktadırlar. Bu nedenle sendikalarının bu süreçlerde etkin bir rol oynamasını teknolojide değişim ve gelişmeyi anlamada gereksinimlerinin karşılanmasını beklemektedirler. Birleşik Metal İş ve Harb İş sendikalarının bu alanda yeni yönetim teknikleri konusunda işçilere yönelik eğitim kursları belirli bir gereksinimi karşılamakla birlikte, işçiler eğitimden öğrendiklerini işyerine taşımakta zorlandıklarını; çünkü bütün bunların içinde gerçekleştiği işyeri ölçeğindeki insan ilişkilerinin koşullarının denetlenme ve dönüştürülmesine katkı noktasında sorun oluşturduğunu belirtmektedirler. Emek süreçlerinden kaynaklanan farklılıklar, ücret farklılıkları, konum

farklılıkları, toplumsal cinsiyet farklılıkları ve işçilerin siyasal görüşleri temelinde oluşan alt gruplar, birer sorun oluşturmaktadır. Eğitim ortamları üzerinde de etkili olan bu gruplaşmalar, sendikal eğitim programlarının işçilerin demokratik bir tartışma kültürü geliştirmesini hedeflememesi nedeniyle bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir.

... her işçinin ayrı bir kültürü vardır, çünkü her işyerinin de ayrı bir kültürü vardır... Özellikle büyük işyerlerinin belirli gelenekleri, belirli kalıpları vardır bunu çalışanlar içselleştirir ya da biz koyarız bu kuralları, orada işler başka görülür, ilişkiler böyle kurulur, sendika yeni düzen getirmeye çalışınca direnir orası... Daha derinine gitmek lazımdır, sendika buna vakit bulamaz, kadrosuzluk, zaman yok ama buralara yetişmen lazım (G2, Birleşik Metal İş).

... ne iş süreci gevşek, ne de işveren, esnek dediğine bakma. Biz uyum sorunu yaşıyoruz. Şimdi ben işteki uyumumu kendim bulduktan sonra, eğitimin faydası ne ki! Her şey zamanında olmalı, demiri tavında dövmek gerekir. O zaman bir karışıklık çıkıyor. Ne olduğuna bakıp adamın imdadına yetişeceksin... yarın başka bir şey olur çünkü (G2 Birleşik Metal İş).

Sendikanın tavrı net olmalı, benden yana mı? İşverenden yanı mı? Yeni tekniklerden yana mı? Biz öyle olmadığını biliyoruz, ama bazı arkadaşlarımızın kafası karışıyor. Adam gel diyor sana, benim bir parçam ol diyor, seni el üstünde tutayım diyor, tutuyor da, buna yavaşlar var, aklını çelıyor insanın... beraber piknik, gezi filan da koyuyor faaliyetinin içine, yeni durum zihinlerde her an karışıklık yaratıyor... biz bilimsel bilgiden korkarız, üstelik en son bilimsel bilgi ile meşgulken, ben yeni teknoloji en son teknoloji ile çalışıyorum. Bu doğru o zaman bilimsel bilgi ne ki acaba? Bu soruya doğru cevap bulmak lazım. Sendikanın yol göstermesi lazım, bilimsel bilgi diye oyalanmak bazen yanlış oluyor, sömürü hem de katmerli sömürü bilimsel ve teknolojik olarak geliyor, bunu unutmamak lazım. Bizim için bilimsel bilgi her üniversiteden alınan bilgi mi? Şimdi buraya gelmemek lazım. (G6, Birleşik Metal İş).

Öte yandan verili sendikal kurslar işçilerin kendi çalışma koşulları üzerindeki denetimlerini artırma konusunda da yetersiz kalmaktadır. Genellikle işçilere bilgi aktarılması temelinde sürdürülen bu eğitimler işçilerin yaparak öğrenecekleri; onların bilişsel, duyuşsal ve devinimsel tüm yönlerini sürece katan amaçlı etkinlikleri zorunlu kılmaktadır. İşçilerin yaparak öğrenmelerinin koşullarını yaratma ve özellikle işyerinde denetimlerini



artırmaya yönelik inisiyatif oluşturmaları teşvik edilmemektedir. Bu konuda birleşik Metal İş sendikası işyeri komiteleri yoluyla böyle bir denetiminin oluşturulmasına yönelik çabalara başlamıştır. Toplumsal beceriler edinmelerini sağlamaya yönelik grup tartışma yöntemlerinin pratik olmadığı gerekçesiyle az kullanılması, yapılan çalışmaların da işçilerin ilişkilerine yön veren toplumsal ve kültürel bağlamı veri olarak sürdürülmesi sendika eğitim programlarının en zayıf yönünü oluşturmaktadır. Bu nedenle her ne kadar sendikanın kültürü belirleyici olsa da, programlı eğitim etkinlikleri yoluyla bu yönde bir hedef belirlemek ivedi bir sorunu çözmeye başlamanın ilk adımı olabilir. Çünkü işçiler için işyeri ortamı, iş süreçleri ve toplumsal ilişkileri güçlü bir öğrenme kaynağı oluşturmaktadır. Bu ortamlar, süreçler ve ilişkilerde içselleştirilen değerler ve roller işçilerin anlayışlarına yön vermekte; bunların göz ardı edilmesi işçilerin kendi öğrenme pratiklerini kontrol etmekten yoksun olmalarına yol açmaktadır. Ayrıca yine işyeri bağlamında kendi toplumsal pratiklerini ve işyeri kültürünü de eleştirel değerlendirmelerine kapı açacak olanaktan yoksun kalmaktadırlar.

İşçilerin sendikalarının yönetim ve işleyişi konusundaki kayıtsızlıkları, bu süreci denetleyemeyeceklerine olan inançsızlıkları; hem onların kendi örgütlerine yabancılaşmalarına hem de sendika içi demokrasinin sorunlarına işaret etmektedir. Her ne kadar bu durum kadın çalışanların özelinde daha aşikar ve görünür hale gelse de, kendini sendika kadrosu olarak görmeyen ve yönetim ile ilişkileri zayıf olan sıradan her işçinin sendikanın nasıl işlediğine konusundaki bilgisi zayıftır ve kendisini durumu değiştirmeye yönelik bir özne olarak da görmemektedir. Bu durumda işçiler bir yandan kendilerinin yönlendirileceğine yönelik güçlü kuşku beslemekte, öte yandan da durumun değişmeyeceğine dair umutsuzluklarını ifade etmekte. Sendikalarının güçlü bir toplumsal dönüşüm amacına talip olmaları da böylece gölgelenmektedir. Güvenilir ve özdeşleşebilecekleri bir sendika arayışı çalışanların temel sorunu ve gereksinimi olarak görünmektedir. Sendika eğitimlerinin bu güveni yaratma konusunda, bütün bir sendika yapısı ve

kültürü içinde, sınırlı bir etkisi olmaktadır. Demokrasi mücadelesi verdiklerini iddia eden sendikaların, kendi iç demokrasilerini işletemiyor olmaları güvensizlik sorununun merkezinde yer almaktadır. Eğitim ancak bu güveni besleyenler için dönüştürücü bir işlevi görmektedir.

İşçiler entelektüel etkinliğe ve toplumsal becerilere yönelik ortak bir tavrı paylaşmaktadırlar.

İşçi sendikalara bölünmüş, bazen kafası karışıyor, cahil adam nereden bilecek hangisi dürüst hangisi sarı bilmiyor güvenmiyor (G1, Birleşik Metal İş).

Alışkanlıktır okumak. Bizde hiçbir yerde verilmez bu alışkanlık, insanlar okulu bitirince bir daha eline kitap almamaya yeminlidir, bıktırırlar bizde... onun için işçiler ucuz, kötü gazeteleri, magazin spor okuyorlar, onu da bir kişi alır, on kişi okuruz (G2, Birleşik Metal İş).

... bizde kölelik var emekçinin altında kölelik var. Açlıkla terbiye edersen insanları kölelik çıkar burdan. Yorgunluk, kölelik, köle yapar insanı. Senin artık okumakla eğitimle bir ilgin yoktur, aslında insanla bir ilgin yoktur, sadece yatıp uyumak istersin, kendini aşağı hissedersin. Okula giden arkadaşlarınla yolun ayrılmıştır, sen artık kölelik edersin ... Bizi birbirimize düşürüyorlar, cehaletle beyni bulanıyor insanın, biz de akıllı değiliz, bilgisiziz, yoksuluz, korkağız (G6, Birleşik Metal İş).

Biz bir grup olarak tembel bir kitleyiz, kimse bizden okumamızı beklememiş, sendika bu alışkanlığı vermek için uğraşmalı, belki dayanışmayı paylaşmayı artırıcı herkesin katıldığı, gezi, piknik, ortak faaliyetleri artırmak, eğitimi de buna katmak lazım. 1980 öncesi sendikalar böyle işler yapmışlar. Bizim ayrı bize özgü bir kültürümüz de yok... hani sokaktaki adam neyse işçi de odur. Demin dediğim gibi ama bir bilinçaltı vardır (G3, Harb İş).

Haklar belli, iş belli ama bizim de kendimize göre sorunlarımız vardır, biz de herkes tembeldir, her konuda tembeldir; hem işini sevmez, ama güvencesini sever, sendikayla ilgilenmez ama şikayet eder (G,1 Birleşik Metal İş).

Akşam eve yorgun dönüyorum, fiziksel çalışma yoruyor, ayakta kalıyorum. Evde yemek yiyip oturuyorum. Kitap okumam için rahat olmam lazım, ben yorgunum. Bu koşullarda ben kendimi ne kadar yetiştiririm. Ben fabrika problemlerini çok iyi bilirim, bakın benden iyi hiçbir uzman bilemez. İşyeri koşullarını iyi bilirim, değerlendiririm. Sorunların nasıl çözüleceğini bilirim. Ama Türkiye koşullarını bilmem, bürokrasiyi bilmem, idare etmeyi bilmem. Bu nedenle mutlaka ve mutlaka uzman olmak zorunda. Yol gösteren, yöntem gösteren, bilgi

veren, tartışan, konuyu öğreten birileri mutlaka olmalı adı uzman mı olur ne olur bilemem. .. Tabandan yetişmenin bir sınırı var, tabandan yetişerek uzman olunmaz, yönetici olunur (G2, Harb İş).

İşçinin kafası karışık, kendi çıkarının peşinde herkes, ama hangisi kendi çıkarına bunu her zaman doğru bilemiyor, bilemiyoruz, sendikanın yol göstermesi iyi oluyor (G1, Harb İş).

Duyarlılık olmazsa bir başkasının ne sıkıntılar yaşadığını bilmek imkansız. Bunu da zamanla öğreniyoruz. Yoksa dar bir dünyadan geliyoruz. Herkes işine sarılmak istiyor, evi barkı var, herkes kendi derdinde, geçim derdinde, aile kurma derdinde, bu koşullarda sendikalı olmak bir avantaj oluyor (G3, Birleşik Metal İş).

Biz de kendini yetiştirme pek olmaz. Herkes okuldan sonra, belki de hiç gitmemiştir, kıymetini bilmez, hele şimdi televizyon herkesi esir aldı, değerli görüşleri yaymak, çıkarmak çok zor. Şartlar da zor. Kendimizi rahatlığa bırakırız, her şeyi sendikadan bekleriz. ((G4, Öz Gıda İş).

.. orada burada olandan emekçi her zaman doğru dersi çıkaramıyor (G5, Birleşik Metal İş)

Bu konuda, kendilerinin cahil ve tembel oldukları, okumayı sevmedikleri, bilmedikleri, yapamayacakları konusunda kendi kolektif kimliklerine duydukları güvensizlik, eğitim kurslarına yönelik güdü ve katılma davranışları üzerinde de güçlü etkilerde bulunmaktadır. Nitekim, derslikte ortaya çıkan suskunluğun, genellikle bunu saygısızlık olur biçiminde ifade etseler de, gerisinde çekingenlik ve özgüven eksikliği yatmaktadır. Bu durum da sendikalar açısından özgüven yükseltmeye yönelik öğrenme hedeflerinin ve pratiklerinin gerçekleştirilmesini ve özellikle toplumsal ve entelektüel beceri kazanma fırsatı verecek eğitim etkinliklerini gündeme almayı gerektirmektedir. Okumayı teşvik edici, onların düzey, gereksinim ve ilgilerini göz önüne alan materyal üretiminin yanı sıra; kendini ifade etme; tartışma, tez ileri sürme, iddiacı olma, dinleme ve tartışma kültürü yaratma gibi beceri ve yetenekler kazanmalarını sağlayıcı grupla çalışma teknikleri kullanmayı gerektirmektedir. Bu yolla işçilerin hem kişisel gelişme hem de kolektif çalışma beceri ve yetenekleri kazanmaları sağlanabilir.

Eğitim programlarının kapsamı, içeriği ve yöntemine ilişkin eleştiriler, öğrenme gereksinimlerinin uygun araç ve yollarla karşılanmasına yönelik beklentileri açığa çıkarmaktadır.

Ben öğrenmek istiyorum. Şimdi hocaların yazdıkları ağır geliyor ama konuşurken onlardan çok şey öğrendim. Yazdıkları ve konuştuıkları birbirinden farklı. Gündelik konuşma diliyle bizim anlayabileceğimiz gibi konuşuyorlar ama aynı şekilde yazmıyorlar. Bazen bilmediğim bir kelime, anlamadığım bir cümle yüzünden okuduklarımı bırakıyorum (G1, Harb İş).

İnsanlar eğitime katıldıkları zaman kategorize olmalılar. Sıradan hiç eğitime katılmamış biri ile kadro eğitimlerinden yetişmiş biri hiç aynı olur mu? Sıradan bir işçiyi alıp da eğitim vereceğim adı altında, akademik bir Türkiye ekonomisi anlatırsan anlamaz tabii. Bu zaman zaman oluyor işte. Bu adam bununla ilgilenmez. Bu adamın sadece işyerindeki sorunları vardır. İnsanları kategorize etmek, kademe kademe bir yerlere taşımak gerekmektedir. Bu daha verimli olur. Sendikamızın yapamadığı budur (G2, Harb İş).

...Bize önce çocuk eğitimi yani temel eğitim veriyor, sonra adres göstermeden sorun gösteriyor. Kardeşim aslında sorunu ben de biliyorum. Sonra doküman veriyor. Çoğu okunmaz. Belirli yerlerinden aynen yazarız biz. Yani okuyup anladığını yazmaz kimse. Böyle olunca da bizim yarattığımız broşürler tam bizim sayılmaz bence. Bu işlerin derinine inmek lazım. Sendikacı bilmez mi o dokümanların okunmadığını, okunmayacağını. Bilir ama böylesi hoş olur, biraz da boş olur, oluyor (G3, Harb İş).

...bunlar bir yol tutturmüşlar; konuş, konuş, anlamıyoruz. Bizim anlayacağımız gibi olmuyor, yoruluyoruz. Bu da lazım ama sendikada görev alacaklar için. Bizim daha işimize yaramasını isterdim (G4, Harb İş).

Bir bulmacaya benziyor. Bilgileri veriyorsun, yolunu sen bul diyorsun. Ben yolun ne olduğunun emekçiler için önemli olduğunu düşünüyorum. ...bilgi yetseydi üniversitedeki hocalar bulurdu yolunu. Emekçilerin kendi hayatlarından çıkardıkları dersler var. ... kirli partileri biliyorlar, düzen partilerini biliyorlar, yine de gidiyorlar birisine oy veriyorlar. Bu böyle sürdükçe kimsenin hak kazanacağı da yok. Bu konuda işçilerin hazırlanması lazım, ... bunun eğitimlerin parçası haline gelmesi lazım ...bir kere tartışmıyoruz. Bunu bilemiyoruz. Erkek arkadaşlarımız çok laf ediyorlar. İlk kez gelenler oluyor, onların kafası karışıyor. Bunun bir yöntemi bulunmalı, kimler neyi tartışacak sendika eğitimleri bunun yolunu göstermeli (G3, Birleşik Metal İş).

...daha çok arkadaşımızı katmak gerekiyor. Biraz uzun buluyorum. Daha kısa, tartışmalı olsa. Ama tartışacak fikrin olmalı, okumalısın. Daha çok yayın olmalı. Ama ben bu konuyu tam bilemiyorum nasıl olmalı? Hocaların seminerlerinden çok yararlanıyoruz ama çok yoğun çok dolu oluyor, biraz kademe kademe gitsek. Bir de hep sorunları konuşuyoruz. ...sadece işyerinin sorunlarını nasıl çözebileceğimizi öğreniyoruz. Niye öğreniyoruz, sorunları değiştirmek için. Nasıl olacak? Bu eksik kalıyor. Daha net şeyler olmalı (G4, Birleşik Metal İş).

İşçilerin eğitim programlarına yönelik eleştirileri eğitimin amacı, işçilerin özgül gereksinimlerine uyarlanması, uygun yöntem ve tekniklerin seçilmesi ve materyalle desteklenmesi konusunda sıkıntılar olduğunu göstermektedir. Sendikalar her ne kadar mevcut okul ve eğitim sistemine yönelik eleştirileri ile işçilerin farklı ve özgül sorun ve gereksinimlerini tanıma konusunda bir duyarlılık geliştirmiş görünseler de, işçilere yönelik öğrenme profilleri oluşturma ve bunun yol ve yöntemlerini geliştirme konusunda geleneğe ve alışkanlıklarına teslim olmuşlardır. Daha çok yaparak öğrendikleri ve pratikte sınıadıkları bir yol izlemektedirler. Programların gerçekleştirilmesi büyük ölçüde, bu alanda çalıştırdıkları eğitim uzmanlarının kişisel bilgi, beceri ve deneyim düzeyine bağlı kalmaktadır. Bu konuda arayışlar ve deneysel çabalardan öte bir yol alınamamıştır.

Öte yandan bu ortak sorunların yanı sıra kadın işçiler gerek sendika gerekse işyerinden kaynaklanan özgül sorunlara sahiptir. Eğitim programlarının bu yönde düzenlenmesine yönelik talepler, beklentiler öne çıkmaktadır. Bu noktada sendikalar arasında da önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kadın işçiler nesnel olarak aynı sorunu paylaşmakla birlikte, sendikanın cinsiyete dayalı geleneksel işbölümüne yönelik söylemi çalışanlar üzerinde güçlü etkilerde bulunmaktadır. Öz Gıda İş sendikası cinsel işbölümü çerçevesinde oluşan toplumsal cinsiyet rollerini doğal kabul etmekte; ailenin korunması için manevi ve kültürel değerlere sahip çıkma çerçevesinde sendikanın oluşturduğu söylem, kadınların özgül sorunlarını toplumsal ölçekte eşitsizlik olarak tanımakla birlikte, sorunların kadınların kendi doğal rollerini yerine

getirememesinden kaynaklandığını belirterek sendikanın bu anlamda kadınları, iş yaşamının sıkıntılarından koruması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu nedenle kadın işçiler ne sendika ne de işyeri düzeyinde kendi konumlarına ilişkin bir talepte bulunmamakta, sendikanın kendileri için “hayırlı işler” yaptığını düşünmektedirler.

Gençler sendikada yok. Hepsi babam yaşında. Kızlar zaten gelmiyor, bana uygun bir yer değil. Ben sıkılıyorum buralarda, sevmedim çalışmayı da sendikayı da... onlar bizim için hayırlı olanı yapıyorlar, ... Ben çalışmayacağım, sözlendim. Ben çalışmayı da istemiyorum, kimse istemiyor, evinde rahat oturmak varken (G1 Öz Gıda İş).

Şimdi erkekler bizden daha iyi biliyor, benim de yemeğim hazır gelse, rahatımı sağlayan biri olsa, ben de bilgili olurum. Hanımların bu imkanı olmuyor, benim olmuyor, kimsenin olmuyor, tek bir kişi çıksa n’olacak, onların işi ayrı bizimki ayrı. Sendikayı, hakları bilmek hepimizin vazifesi, mecburuz bunu bilmeye, ama işleri o mu ben mi yapacağız, hayatımız neyse, geleneğimiz neyse, onu yapmak daha doğru. Bir hanım, bir bayan ailesini gözden çıkarmak istemez. Gençler, evli olmayanlar tecrübesiz, sözünü dinletemez. Evliler yuvalarını düşünür, hanımlar yarım gün çalışsa olur bak o zaman (G5, Öz Gıda İş).

Harb İş ve Birleşik Metal İş ise toplumsal bir sorun olarak tanımladıkları bu alanda, sendika içi demokrasi ve eşitliği sağlamak açısından da kadınların temsilini ve özgül sorunlarını tanımakla birlikte, sendika içinde bu yönde bir yapısal dönüşümü ve her iki cinsiyetten işçilerin toplumsal cinsiyet duyarlılıklarını yükseltecek eğitimleri gündemlerine almamaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların sorunları genellikle işyerine yönelik taleplerden çok, kendi sendikalarındaki erkek egemenliğinde ve erkek arkadaşlarının olumsuz tutumlarında odaklanmaktadır.

Ben işte de, burda da tam eşit olmadığımıza inanmıyorum. Bunların bakışından oluyor, bahanesi çok bunun. Benim evimdeki işimden sana ne. Ben kendim düşünürüm. Böylelikle üste çıkıyorlar. Diyorlar ki sen yorulursun, ben zaten yoruluyorum, çok anlayışlı görünüyorlar ama değiller. Benim derdime çare benden çıkmalı, akıl veren çok oluyor. Ben bunların sokaktaki adam gibi olduğunu, bizim hakkımızda kötü düşündüğünü, küçük gördüklerini biliyorum. Niyetleri kötü değil ama anlayışı kötü bunların. Biz de bir şey yapamıyoruz, bunlar çok bizden.



Erkekler her yerde benim sözümü dinle diyorlar. Bu da beni, seni engelliyor tabi. İnsan içine çıkmak için aralarına giremezsin, böyle demokrasi de olmuyor, eşitlik de (G5 Birleşik Metal İş).

Ben çatışmayı sevmem aslında, ama kimi zaman erkek arkadaşlarımız sağ olsunlar buna yol açıyorlar, sonra da dedikodu yapıyorlar. Sendika kendilerininmiş gibi davranıyorlar, şimdi bir de feminist konusu çıkardılar, akıllarınca bizi suçlayacaklar ama beceremiyorlar, biliyorlar biz haklıyız... Her şey sorun oluyor anlayış birliği olmayınca her şey sorun. Kendi görüşünü dayatıyor adam, niye, erkek olduğu için, eşitlik hiç akıllarına yatmıyor. Sorsan hepsi eşitlikçi, demokrat, ben senin hayatına bakarım, hiç de öyle değiller. Şimdi demokrat bile değiller, çünkü kadınların görüşlerine değer vermiyorlar. Tabii böyle arkadaşlarımız çoğunluk değil ama sessiz çoğunluğun sözcülüğünü yapıyorlar sözde. Toplumsal geleneksel şeyleri buraya getiriyorlar. Bize karışmak istiyorlar, ben ona o hakkı vermedim. Benim ne giyineceğim, nasıl davranacağım sadece beni ilgilendirir, ben ona bu hakkı vermedim, benim mücadeleme, kimliğime bir sözü varsa söylesin. Yok bu konuda bir diyecekleri olamaz. Onlar hep dayatmacı, hep kendileri söylesin, herkes dinlesin istiyorlar, alışmışlar kadınlara sözlerini dinletmeye, evde böyle yapıyorlar ama sendikada yapamazlar. Biz kadınların bu konuda tavrımızı netleştirmemiz lazım. Çekingenlik var, rahatsızlık herkesin sorunu ama karşı çıkan az. Biz buraya el koyduk, insanların gelip gideceği bir yer olsun istiyoruz. Sadece üç beş ileri insanın kahvesi değil lokal, buradaki her şey onlar için sanki. Kadın arkadaşlarımız gelmiyor elbette. Gelse, nereye gelecek, biz bunları düzelterek... İşyerinde bunların sözü geçmez, sendikanın tavrı iyi, biz kadınlar da çok bilinçli tavırlar koyuyoruz, sorunlarımız emekçilerin sorunlarının bir parçası zaten. Bu konuda bir sorunumuz olmuyor erkek arkadaşlarla, bu çalışma tarzı, tartışma ve görüşme meseleleri sorun oluyor. Erkek egemenliği kurmak istiyorlar üzerimizde, hem görüş olarak hem de geri görüşlerden yararlanarak. Sendikanın bu sorunları bize bırakmaması gerekir, bu tartışarak zor olur bunu politika yapmak lazım... Kadınlar da çok istemiyor. Evde işler, çocuklar, aile işleri kadınların üstünde oldukça bu böyle zor olur. Bizde bir elin parmağı kadar az böyle kadınlar, kiminin eşi izin vermez, babası vermez, abisi vermez, evdeki yük de izin vermez. Sendika bu sorunları çözemez, toplumsal yönü çok güçlü, erkeklerin anlayışını değiştirmek lazım her şeyden önce, eğitim onlara verilmeli bence (G4, Birleşik Metal İş).

Ben bunu biraz bilinç sorunuyla ilgili görüyorum, şimdi hepimize gerekli olan ortak bilinç. Kadın arkadaşlarımız da ilgilenmiyor, daha doğrusu ilgilenemiyor, aile sorumlulukları engel oluyor. Ben sorun yaşamadım doğrudan yaşamadım. Aksine kadın olduğum için benim olmamı erkek arkadaşlar çok istedi, teşvik ettiler beni. Ben bekarım

avantajlarım var, gencim. Diğer arkadaşların sorunları var. Benim de başka sorunlarım var, başka alanda. Bu bizim lokali kahveye döndürdüler. Herkes gelsin diyoruz, kim gelecek, buranın bir temizliğe ihtiyacı var, kadın arkadaşlar bir çocuk odası istiyor, yapacağız bunu, buranın bize yakışacak, temiz ve aydınlatıcı bir ortamı olması gerekiyor. Burayı erkek arkadaşlarımız bu hale getirmişler, şimdi bizim düzeltmemizi istiyorlar. Her şey ortaksa bu da ortak olmalı, niye biz yapalım. Bunları düzeltmemiz gerekir, kabalıkla olmuyor mücadele olmuyor, gördük hepimiz eşitiz. Eylemden kadınlar kaçmıyor, kadınlar mücadeleye daha çok sarılıyor, kaçaklar erkeklerde daha fazla oluyor... ben feminist değilim, kadın sorunlarını toplumsal sorun olarak görüyorum, kadınların eğitiminden çok bu konuların ortak eğitimlere girmesi gerekir, benim dünya görüşüme bu daha uyuyor. Böylece birliği sağlamak mümkün... Ben daha sorunlarla karşılaşmadım belki, yani canım yanmadı daha. Böyle söylüyor arkadaşlar ama ben eşitsizliğin sorun olduğunu düşünüyorum, dolayısıyla duyarsız değilim ama feminist çözümlere inanmıyorum... Düzenin yarattığı bir durum, gelenekler alışkanlıklar önemli oluyor. Kim nereye kadar gidebilir, bunu tam bilemiyoruz, çünkü ben istekli olan bilmiyorum (G3, Birleşik Metal İş).

Ne kadar demokrat ne kadar ne olursa olsun maalesef erkek egemen bir toplumda yaşıyoruz ve bizim sendikamız kadınların önünü açar görünüyor. Gelin diyorlar, görev alın diyorlar, ama bizim arkadaşlarımız kadınları eyleme çağırarak adına, şiir okurken, görüntüde istediler, ama fikir vermeye, yürütmeye hakikaten yönetmeye gelince dur dediler. Ben kendi adıma bunu kendi başıma aşamadım. Yine bazı erkek arkadaşlarımızın desteğini alarak kendime bir yer açtım... Bizim işkolumuzda kadınlar sayıca az oldukları için sorunlarını gündeme getirmeleri çok daha zor oluyor, resmen erkek işkolu... Atölyelerde çalışan arkadaşlarımız sendikaya çok uzaklar, zaten onları çağıran da yok. ...Şimdi sendika 8 Mart'larda biz kadınları toplayıp eğitim yapıyor, ben ne yapacağım, götürüp erkeklere versinler. Kadınlar o gün eğlensinler değil mi? Ben zaten sorunlarımı biliyorum. Bana sorunları yaşatan aktif kadrolarını yetiştirmesi gerek sendikanın. Buna niyet de yok. Öncelikle bu kadrolar, sonra tabandaki erkek işçi eğitilmeli bu konularda. Hatta babaları eşleri götürmeliler, ben çok önerdim ama dikkate almadılar. Birçok kadın arkadaşımız sendikanın bu yapısından, sorunlardan habersiz, onlar zaten sendikada aktif olmak istemiyor, isteyen kadınların taleplerini de anlamıyorlar. Onlar alışmışlar, önlerinde engeller var ama alıştıklarını yapmak kolay geliyor. Evdeki durumlarını sürdürmek istiyorlar. ... Cinsel taciz meselesi elbette yok değil, ama ne kadar oluyor bunu bilemiyoruz, konuşmuyoruz, kim söyler bunu. Kimse duyulmasın ister, başına bir şey gelse bile üstünü örter. Ben bile yaşasam ki böyle bir şey ki, rahat

bir insanım, bunu gündeme getirmem. İşin açıkçası bu yüzeye çıkmaz hiçbir zaman, sendika da bunu bildiğinden belki hiçbir şey yapmıyor. Bizim işyerimizde bundan korunmak için bir şey yaptık, gidiş geliş servislerinde erkeklerin bizden uzakta, kenarda oturmalarını istedik ama bunu sendikadan değil, işverenden istedik. Sendikanın bunu düzeltmeyeceğini biliyorduk. Bizim sendikacı erkek arkadaşlarımızda geleneksel Türk erkeği özelliği fazlasıyla var, ..şimdi bu adamlar böyle demokrat ama evde ne yaparlar kimse bilemez (G1, Harb İş)

Namusunla çalışmak zordur fabrikada, atölyede; hemen bir kara atarlar, lafına sözüne dikkat edeceksin, aklını da başında tutacaksın. Bizde kadınların ve erkeklerin atölyeleri ayrıdır, kadınlar kendi aralarında çalışıyorlar, ben iki kesimi de tanırım, iki tarafla da işim olur, erkekler beni erkek, kadınlar kadın görür. Evinin sırrını tutacaksın, yemekte arada konuşur akılsız kadınlar sonra dile düşerler, kimseye zayıf yanını göstermeyeceksin, erkekler kurnazdır, kadınların zayıf yanını bilirler, herkesi tartarlar, konuşur onlar ama onlara zarar gelmez, kadınlar gidip de hakkını mı arayacak, ancak kocasına söylerse hakkını arayabilir, o zaman da kavga dövüş olur işte. Laftan kötülük çıkar, az konuşacaksın, git evine konuş be akılsız kadın (G4, Birleşik Metal İş).

Ben evli değilim bu bir avantaj, bir de ben böyle bir evlilik herhalde yapmam diyorum. Benim gibi düşünen birisi olmayınca istemem böyle bir baskıya girmeyi... Kadınlar kendi hayatlarını sürdürüyor. Bir an önce evine gitmek, gününü doldurunca emekli olmak istiyorlar, bu da bir gerçek... Kimseye istemeyince bir şey vermiyorlar, kadınlar için de böyle; erkekler alışmışlar yönetmeye, kadınları arkada tutmaya, gözleri alışmış böyle biliyorlar, böyle yapıyorlar (G5, Harb İş).

Kadın işçiler sendikadaki erkek egemenliğinin yol açtığı, kadınları dışlayıcı ve ayrımcı alışkanlıklar ve tutumlardan başlayarak bu durumun sendikanın çalışma tarzına ilişkin sonuçlarının farkındadır. Özellikle cinsiyetçi anlayışın sonucu sendika ve işyerinde cinsel taciz konularında sorunları olduğunu belirtmekte, ancak bunun sendika düzeyinde çözümlenebileceği konusunda iyimser görünmemektedirler. Bu durumu değiştirme konusundaki ümitsizlikleri, sendikalarını hem karşılarında güçlü ve yerleşik erkek egemen yapılar olarak görmelerinden hem de kadın çalışanlar olarak güç birliği oluşturma konusunda yaşadıkları sıkıntılardan beslenmektedir. Sendikaların kadınların özgül sorunları konusunda hem sendika hem de işyerindeki erkek egemenliğini ve bunun yol açtığı cinsiyetçi pratikleri sorgulama açısından yetersiz ve kısmen de isteksiz oldukları görülmektedir.

Öte yandan işçilerin çocuklarının ve ailelerinin eğitim gereksinimlerine yönelik üniversiteye hazırlık kursları, fen ve matematik kursları, bilgisayar ve dil kursları, sportif etkinlikler için sendikalarının olanaklar yaratmasını istemektedirler. İşçiler açısından sendika ile bütünleşme, böylece daha kapsamlı gereksinimlerin ve sorunların karşılanması ve sendika yönetimi ile daha yakın ve güven veren ilişkilerin kurulması koşuluyla mümkün görünmektedir.

Sendikaların ise işçilerin yaşamını kuşatan tüm sorunların yol açtığı öğrenme gereksinimlerini tanımlarına karşın verili eğitim yaklaşımları ve programları tüm bu gereksinimlere ulaşmaktan uzaktır. Ancak, bu alanda sendikalarda bir perspektif genişlemesinden söz edilebilir. Yeni arayışlar ve deneysel çabalar gündeme gelmektedir. İşçilerin yaşama alanlarının sorunları konusunda duyarlılık geliştirmelerine yönelik çabaların yanı sıra işçilerin aileleri ile birlikte eğitimi, Harb İş ve Birleşik Metal İş sendikası tarafından uygulanmaktadır. Nitekim Birleşik Metal İş Sendikası da benzer bir biçimde aile eğitimi yapmaktadır. Ancak bir sendikanın yaşama geçirdiği bir uygulamadan bir diğerinin haberi olmamaktadır. Özellikle de farklı konfederasyonlara bağlı sendikalar arasında deneyim paylaşımı bakımından hemen hemen hiç bir ilişkinin olmadığı koşullarda; birisinin başlayıp bir hayli yol aldığı bir uygulamada elde edilen deneyimler, bir başka sendika tarafından yeni baştan yinelenmektedir. Aile eğitimi konusu da böyle olmuştur.

### **Derslik İçi Etkileşim: Bilgi ve İktidar**

Sendikal eğitimde derslikte öğrenme, bu eğitimin merkezinde yer alan can alıcı bir sorun oluşturmaktadır. Sendikalar, eğitim ve okul sistemini eleştirmelerine ve bu alanda arayışlar içinde bulunmalarına karşın, sendikal eğitim çoğu durumda tipik bir biçimde bir okul dersliğinde öğrenime dönüşmektedir. Tipik derslik örüntüleri yetişkin işçiler arasında da görülmektedir. Oysa derslik ortamının otoriter ve iktidara dayalı yapısı daha

en baştan baştan işçi eğitiminin amacına ters düşer. Alanda yapılan gözlemler de bunu açık bir biçimde doğrulamaktadır. Alanda yetişmiş bir eğiticinin, bir işçi liderinin ya da üniversite profesörünün sunuşu ya da konferansı dışında, bu tür eğitimler açık bir biçimde işçiler için sıkıcı ve öğrenme açısından da verimliliği son derece düşük olmaktadır. Alandaki gözlemlerden çıkan bazı etkileşim örüntüleri ve derslik ortamı şöyle betimlenebilir:

Böyle bir eğitimde eğiticinin kim olduğu son derece önemli olmaktadır. Kadın, erkek, sendikacı, profesör, genç, yaşlı, konunun uzmanı vb. Çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu katılımcıların, sunuş yapan kadın ise ilgileri daha açık olmakta ve ancak hem daha rahat hem de daha eleştirel olmaktadırlar. Soru sorma, ek açıklama yapma gibi katılma biçimleri daha sık ortaya çıkmaktadır. Alanda tanınmış bir profesör olmak da aynı derecede ilgi çekmekte ancak, soru sorma daha az gerçekleşmekte, ek bir açıklama yapanların sayısı ise bir hayli azalmaktadır. Yine sunuşu yapanın konuşması, öykü, fıkra, anekdot vb. süslenmiş, canlı ve enerjik bir konuşma, onların sorunlarını tanıyan bir üslup da son derece ilgilerini çekmektedir. Bunun dışında normal ve mutad bir sunuş genellikle katılımcıların büyük bir kısmının küçük küçük uyukladıkları, ancak motivasyonu yüksek küçük bir grubun dinlemeye çalıştığı bir ortamda gerçekleşmektedir. Dinlemek ve soru sormak üzerine kurulan bu tür eğitimlerde, işçilerin yaşadıkları güncel bir sorun konusunda ise konuşmacının kim olduğu daha az önemli olmakta, genellikle ilgiyle izlenmekte ve soru sorulmaktadır.

Konu ilgilerini çekmediğinde ya da sıkıldıklarında, sık sık dışarı çıkma, uyuma, kendi aralarında konuşma, önündeki not defterine resim yapma gibi davranış ve tutumlar açığa çıkmaktadır. Bu tür eğitimlerin sonunda katılımcılar eğitici ya da sunuş yapana oldukça tepkili olmaktadırlar. *“Kolaysa, sen de gel benim gibi çalış sonra konuş böyle saatlerce, bizi düşünen yok.”* *“Yorgunluktan öldük ama adam fark etmedi tabi onun tuzu kuru”*. Bu tepki yer yer anlatılanların içeriğini sorgulamak biçiminde ortaya



çıkılmaktadır “*oturduğu yerden, bizi hak aramaya çağırıyor, biz bilmiyoruz, gelsin de benim patrona anlatsın bakalım*” . Bu konuda sendikacı ve sendika eğitim uzmanlarının dinleyici kitlesinin nabzını tutmak bakımından daha deneyimli oldukları, işçilerin dikkatlerinin dağıldığı zamanları izledikleri; konuyu sıkıcı hale getirmeden anlatmanın ve dinletmenin yolunu pratikten gelen bir deneyimle öğrendikleri görülmektedir. Verdikleri örnekler, ortak deneyimler, ortak çağrışımlar, aynı dili konuşmak büyük bir avantaj oluşturmaktadır.

Anlatıcı ya da sunuş yapan her kim olursa olsun, “otorite” olarak görülmektedir. İşçiler, sunuş yapan kişi konunun uzmanı ya da öğretim üyesi olduğunda kendisine “hocam”, sendikacılara ise, konumu ne olursa olsun, “başkan” diye hitap etmektedirler Bu otoritenin sorgulanabilirliği, konumuna yaşına ve cinsiyeti vb. bağlı olarak değişmektedir. Konusunu iyi bilmek, iyi bir hitap ve ses tonu, empatik bir dil içeriğine ilişkin daha az eleştiri almaktadır.

Katılımcıların kendi aralarındaki etkileşim örüntüleri ise, bir tür “protesto” olarak adlandırılabilir. Anlatılanları dinleme sürecinde, anlatılanları izleyemedikleri ya da ilgilerinin dağıldığı durumlarda yakın arkadaşlar arasında bir tür durumu hafifletmeye yönelik bakışmalarla; olumsuz duygularını paylaşma, ya da kendi aralarında konuşma, işaretleşme durumları ortaya çıkmaktadır. Sunuş sonrası tartışma bölümleri ise işçilerin eğitim, bilmek, otorite ve bilgi konularındaki yerleşik anlayışlarını yansıtmaktadır. Soru sorma özellikle erkek işçiler tarafından kullanılan bir yol değil. Eğer herhangi bir şeyi soracaklarsa, bu durumda önce bir açıklama yapmakta, konuyu açıklamakta, sonra da belli belirsiz soruyu ortaya koymaktadırlar. Bu durum tipik bir erkek yetişkin davranışını yansıtmaktadır. Aynı konuda kadın işçiler ise, doğrudan soru sormayı tercih etmekte ve nadiren bir açıklama yapmaktadırlar. Bir şeyi bilmemek ya da anlayamamış olmak erkek işçilerin kendilerine yakıştırmadıkları bir durum. Bu durum araştırmacının kurs sonrası



yaptığı görüşmelerde kendilerince de itiraf edilmiştir. Bilmiyor olmak utanç duyulacak bir durum olarak görülmekte, bildiğini göstermek ise prestijli bir durum olarak değerlendirilmektedir. Kendi aralarında ilişki ve etkileşim bakımından ise, böyle bir ortamda, yani bir otoritenin önünde tartışmak genellikle nadiren gündeme gelmektedir. Herhangi bir konuda bir soru soran ya da açıklama yapana verilen yanıt yada yapılan ek/farklı açıklama ilk soruyu soranı muhatap almadan doğrudan eğitici otoriteye yönelmektedir. Yani bu noktada işçiler birbirlerine hitap ederek bir tartışma yapmaktan ya da konuşmaktan kaçınmaktadırlar. Böyle bir durum genellikle karşıt görüş sözcüleri arasında olmakta, bu da katılımcıların hoşnutsuzluğuna neden olmakta ve tartışmayı geliştirmemeleri konusunda genellikle uyarılmaktadırlar. Bu tipik örüntü yine okul ve öğrenme ortamlarına ilişkin daha önceki yaşantılarının bir uzantısı olarak yorumlanabilir. İşçiler tipik olarak okulda derslik içi davranış örüntüleri göstermektedirler. Öğretmenin önünde tartışmak bir tür saygısızlık olarak görülmektedir. Hatta bu durumlarda “*kardeşim çıkıp dışarıda tartışın*” uyarıları da gündeme gelmektedir. Sadece kadın işçilerin sorduğu soruyu yanıtlamaya istekli olanların sayısı bir hayli artmaktadır. Derslikte eğitici otoritenin önünde tartışma bir yandan bu okul deneyimlerinin gölgesinde frenlenirken, diğer yandan da otoritenin karşısında bildiğini sergilemek, takdir ve onay almak gibi tipik davranışlar ile bilen bilmeyen ayırımına denk düşen bir otorite dağılımı da gözlenmektedir. Derslik içi etkileşimlerinin temel eksenini bilenler ve bilmeyenler üzerinden otorite ve dinleyiciler arasında kurulmaktadır.

Kadın ve erkek işçilerin tartışma sırasındaki davranış ve tutumları toplumsal cinsiyet rollerine göre farklılaşmaktadır. Sıradan bir kadın işçiden farklı bir davranış geliştiren kadın işçiler, sendikada görev alan, ya da belirli bir görüşün temsilcisi olarak görülen politik kimlikli kadınlar olmaktadır. Bunun yanı sıra işyerindeki konumu düz işçilerden farklı olan kadın emekçiler de bu konuda daha atak görünmektedirler. Erkek katılımcılara bakarak gerek sendikadaki gerekse işyerindeki konum itibarıyla erkeklerden üst konumda bulunan

kadınların özgüvenleri erkek arkadaşlarından daha yüksek görünmektedir. Bu durum da geleneksel güç ve otorite dağılımına denk düşmektedir. Ayrıca kadın işçiler, toplantı sırasında konuşmayı ya da soru sormayı bir “medeni cesaret” ölçütü olarak kabul etmektedir. Kalabalık bir grupta kadınlar görece daha az sayıda iseler konuşmamayı, tercih etmektedirler. Kadınların ağırlıklı olduğu ya da sadece kadın işçilerden oluşan gruplarda, kadınlar iletişim ve etkileşime daha açık olmakta; soru sorma, açıklama, yapma, kendi yaşamlarından örnekler verme konusunda daha istekli ve daha atak olmaktadır. Kadın işçiler bu durumu, erkeklerden çekindikleri, kendileri ile gizlice alay edilmekten korktukları, erkeklerin arasında kendilerini sınavda gibi hissettikleri biçiminde açıklamaktadırlar. Yine bu konuda kadınlar erkek arkadaşlarının davranışlarını, “*erkekler ukalalık yapmaya meraklılar,*” “*kendini göstermek istiyor,*” gibi olumsuz duygularla yorumluyorlar. Bu noktada “*kendini göstermek istemek*” meselesi, her iki cinsten de yaygın kullanılan bir deyim, erkek işçiler de bunu konuşan ve öne çıkan kadınlar için kullanıyorlar. Erkeklerin bu tür yorumları kadınların cinsellikleri ile ilgili imalar da taşıyor. Bu durum, kadının hal ve tavır ve giyinişi ile de bağlantılandırılıyor. Sonuç olarak bu meselenin topluluğun içinden kendini ayırmaya yönelik bir davranış olarak yorumlandığı, ama kadınlar söz konusu olduğunda cinsiyetçi bir bakışın bu yoruma renk verdiği görülmektedir. Ancak bazı durumlarda işçiler kendi arkadaşlarından birinin yaptığı açıklamayı ve sorularını saygıdeğer buluyorlar. Bu genellikle okuduğuna ve bildiğine, yani kendilerinden farklı olduğuna inandıkları birisi oluyor. Bu noktada işçilerin bilmek, okumak gibi eylemlere olumlu anlamlar yükledikleri açığa çıkmaktadır. Yani daha çok bilen ve daha çok okuyan, bir otorite kaynağı olabiliyor.

Sonuç olarak derslikte geleneksel anlatan ve dinleyen çerçevesinde kurulan öğrenme etkinliği, derslik dışı tüm iktidar ilişkilerinin ve egemen değerlerin dersliğe taşındığı toplumsal ilişkiler ve kültürel ortamda gerçekleşmektedir. Bu ilişkilerin de yeniden üretimine katkıda bulunmaktadır. Bu ortamda işçiler

ne öğreniyor sorusunun yanıtı ise, özellikle konuların işçilerin daha önceki anlam yapılarına nasıl bağlandığı ile ilgili olmakta ve kişisel düzeyde oldukça farklılıklar göstermektedir.

## **Derslikte Öğrenme**

Sendikalar derslikte anlatan dinleyen ikilemine dayalı öğrenme modelinin sorunların çözümüne bir katkıda bulunmadığının farkındalar. Ancak bunu değiştirmeye yönelik çabalar ne yazık ki hala durumu değiştirebilmiş görünmüyor. Çünkü öncelikle yol yöntem konusunda sendikacıların ve eğitim uzmanlarının pratik deneyimlerinden çıkardıkları sonuçlar onları katılımcı modellerin gerekliliği düşüncesine götürmesine karşın, bunu nasıl yapacaklarına dair bilgilenme kaynakları son derece sınırlı görünmektedir. Ancak uluslararası eğitimler aracılığıyla edindikleri bilgi ve deneyim, bu konuda bir görüş ve yaklaşım geliştirmelerine yardımcı oluyor. İşçi eğitimi söz konusu olduğunda, yetişkin eğitiminin öğrenme yaklaşımının/modelinin yanı sıra, özgül yaklaşım ve yöntemleri geliştirmek gerekmektedir. Çünkü işçiler için yapılan eğitimin yüreğinde bulunan sorun; kadınlar, işsizler, yoksullar ve azınlıklar gibi diğer ezilen ve kültürel olarak bağımlı grupların eğitiminde de olduğu gibi, işçilerin kendi durumlarının eleştirel bir değerlendirmesine ulaşarak, durumlarını değiştirebileceklerine dair bir özgüven kazanmalarını; kendi durumlarını dolaymlayan yapısal ve toplumsal eşitsizlikleri fark etmelerini ve kolektif bir güç geliştirmeye yönelik bilgi ve deneyim edinerek güçlenmelerinin sağlanmasıdır. Bireysel dönüşümü kolektif dönüşüme bağlayan bir farkındalığı/bilinçlenmeyi hedefleyen halk eğitimi yaklaşımı ve tekniklerini gerektirmektedir. Dolayısıyla işçilerin eğitimi süreci, bu farkındalığın ve güçlenmenin adım adım yapılandırılması gereken bir süreçtir. Bunu unutmadan derslikte öğrenmenin nasıl gerçekleştiğine bakarsak, öncelikle eğitici otoritenin nasıl bir sunuş yaptığı ve nasıl bir anlatım tekniği izlediği son derece önemlidir. Anlatım tekniği kişisel üsluptan başlayarak, anlatanın konuya hakim olması, hitap ettiği grubun özelliklerini ve

duyarlılıklarını bilmesi, kendisinin anlattıklarına inanması ve inandırıcı olması önemli olmaktadır. Sunuş yapanın dinleyicilerle nasıl ilişki kurduğu son derece önemli olmakta, çoğu durumda anlatıcının kullandığı dil ve üslubu öne çıkarmaktadır. Şöyle ki, bu tür etkinlikler tamamen eğiticinin performansı üzerine yapılandığından, eğitici konumunda bulunan kişinin grubun ilgi ve merakını uyandıracak ve onların imgelemine harekete geçiren bir konuşma ile empatik bir dili birleştirmesini gerektirmektedir. Bu konuda sendika uzmanları zorlanmamaktadır. Çünkü bunların işçilerle aralarındaki verili ilişki zemini hem işçilerin onlara karşı daha hoşgörülü davranmasına yol açmakta, hem de etkili bir anlatım yapmalarını sağlayacak denli deneyim kazandıkları ve deneye yanıla bir yol ve üslup buldukları gözlemlenmiştir. Eleştirel durum daha çok konunun uzmanı kabul edilen üniversite öğretim üyelerinin sunuşlarında ortaya çıkmaktadır. Bu grubun, üniversite koşullarında yaptıkları eğitimin içinde edindikleri konuşma ve anlatım kalıpları çoğu durumda işçilerin hem ilgi, gereksinim ve sorunlarıyla ilişki kuramamakta, hem de kullandıkları akademik dil, içeriğin anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bu noktada iyi bir sunuş gerçekleştiği koşullarda, işçiler ne öğreniyor sorusu ile başlamak daha anlamlı olmaktadır.

Öğrenme karmaşık bir süreç; bu nedenle araştırma sürecinde yapılan birkaç gözlem ve görüşmeye dayanarak kesin ve nihai sonuçlar çıkarmak mümkün değil. Ancak, benzer durumlarda yinelenen ve farklılaşan örüntü ve davranışlardan geçici varsayımlar geliştirmek mümkün. Öğrenmenin gerçekleştiği insan ilişkileri bağlamı, derslik dışı toplumsal ilişkilerin dersliğe taşınması düzleminde oluşmakta; işçilerin “göze girme”, “öne çıkma”, “kendini gösterme” olarak adlandırdıkları sürece geri bildirim verme; katılma, ilgi, izleme, soru sorma edim ve davranışlarını belirlediği oranda da öğrenmeye olumsuz etki etmektedir. Katılımcıların öğrenmeye direnmesi olarak yorumlanabilecek olan bu durum, aynı zamanda geçmiş okul ve öğrenme deneyimlerine de bir eleştirel bakışı içermekte; yine bu durum kimi zaman kayıtsızlık, kimi zaman da alaycılığın eşlik ettiği bir karşı koyuşa yol

açmaktadır. Katılımcılar bu yolla hem sürece ilişkin duygularını bir biçimde dışa vurmakta, hem de bu örtük direnme birer yetişkin olarak ortama ve öğrenmeye yabancılaşmalarını hafifletici bir işlev görmektedir.

Bu koşullarda öğrenme ancak otoritenin meşruluğunu tanımakla başlamaktadır. Eğitici öğretene-öğrenen ikilemi içinde zaten verili bir iktidar durumundadır. Ancak onun kim olduğu öğrenmeye açık olmayı hazırlayan temel koşul olmaktadır; kendi alanında isim sahibi bir profesör, genç bir araştırmacı, bir kadın uzman, sendikanın eğitim uzmanı ya da örgütlenme sekreteri olmak başlangıç tutumlarında önemli olmaktadır. Kamuoyunun tanıdığı bir erkek profesör ve sevilen bir eğitim uzmanı olmak, işçilerin ilgi ile dinlemelerini ve katılmalarını sağlamaktadır. Ancak, anlatan-dinleyen ilişkisinde kaçınılmaz bir biçimde anlatıcının üslubu ne söylediğinin önüne geçmektedir. Belirleyici olan konu ya da sorundan çok kendileriyle nasıl bir ilişki kurulduğu; ne söylendiğinden çok nasıl söylendiği olmaktadır. Bu noktada katılımcıların kendilerinin de bu konuda bilgi ve deneyim sahibi olabileceklerini göz ardı eden yaklaşımlar, bunları bilmedikleri koşullarda hep sömürülmeye devam edecekleri konusunun sık vurgulanması, onların yaşamlarına fazla dışarıdan bir bakış, ne yapmaları konusunda telkin edici tutumlar tepkilerini çekmektedir. Özellikle, bilmediklerine ilişkin öne çıkan vurgular ve anlatılanların öneminin fazla vurgulanması, dayatmacılık olarak yorumlanmaktadır. Dahası bunu yapan eğitici, genç ve kadın ise tepkiler daha açıkça görülmektedir. Katılımcılar dayatmacılık konusunda özel bir duyarlılık göstermektedir. Onların bilmediklerini ima eden sözleri ve ne yapılması konusunda telkin edici görüşleri dayatmacılık olarak algılamaktadırlar. Bu konuda sendikacılara ve sendikanın eğitim uzmanına daha hoşgörülü davranmaktadırlar. Sorularının geçiştirildiği ya da soru sormalarına izin verilmediği durumlarda ise ciddi bir biçimde tepki duymaktalar.

İşçilerin derslikte öğrenmelerine temel referans noktaları kendi somut yaşantıları olmaktadır. Bu bağlamda, öğrenme ile yaşam deneyimi arasındaki

ilişki derslikte açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Kendi yaşamlarına hiç değmeyen bir üslup ve dil karşısında “*Hariçten gazel okumak*”, “*Oturduğu yerden ahkam kesmek*” benzeri yorumlarda bulunuyorlar. Bu nedenle katılımcıların kendi somut sorunlarına bağlanan konularda canlı bir ilgi ve katılım gündeme geliyor. Kendi sorunları ile ilgili ama soyut ve genel düzeyde yapılan sunuşlar, ancak daha önce başka düzeylerde eğitim almış işçiler arasında ilgi yaratıyor ve ancak onlar sürece katılabiliyor.

Kendi somut sorunlarının yanı sıra referans çerçevelerini oluşturan düşünce, inanç ve tutumlarda derslikte katılmaya ve öğrenmeye yön veren temel öğeler olmaktadır. Bu noktada eğitici otoritenin anlattığı ya da sunduğu konuyu kendi referans çerçevelerinin süzgecinden geçirerek; düşüncesi, siyasal tutumu, görüşleri ile söyledikleri arasındaki bağlantılar kurmaya ve sonuçlar çıkarmaya yönelmektedirler. Bu noktada birkaç sendikal eğitimden geçmiş işçilerin referans çerçeveleri ile yeni katılanlar arasında özellikle yeni anlam semaları öğrenme noktasında bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Sendikacıların bilinçlenme olarak yorumladıkları bu durum, sendikal aidiyet geliştirmeye denk düşmektedir. Bu nedenle sendikasına güvenme ve onunla özdeşleşme referans çerçevelerini önemli ölçüde genişletmektedir. Birden çok eğitime katılmak doğrusal bir biçimde sendikal aidiyet ve güven duygusunu geliştirmektedir. Dolayısıyla sendikal eğitime katılma işçilerin yeni anlam perspektifleri kurmalarına yardımcı olmakta, bu bağlamda da yeni kavramları daha çabuk öğrenmektedirler.

Yine benzer biçimde, canlı örnekler, fıkralar, anekdotlar konuya katılım ve merak duygusu uyandırarak ilgiyi artırıyor. Ancak bu durumun iyi bir öğrenmeye yol açtığı üzerine bir genelleme yapmak noktasında ihtiyatlı olmak gerekiyor. Çünkü işçiler “*sıkıcı ve uyutan*” bir eğitime karşı “*güldüren ve neşeli*” bir konuşmayı tercih ediyorlar. Ne konuşulduğundan çok, “*iyi vakit geçirdik,*” değerlendirmeleri öne çıkabiliyor.



Katılımcıların daha önce aynı konuda bilgiye sahip olup olmadıkları, kaç yıllık sendika üyesi olduğu, sendikaya yönelik tutumu, daha önce sendikal eğitime katılıp katılmadığı, öğrenim durumu, okuma alışkanlığı, politik görüşleri, çerçevesinde oluşmuş bulunan anlam yapıları/referans çerçeveleri öğrenme için kişisel düzeyde bilişsel arkaplanını oluşturmaktadır. Yeni öğrenme ancak, okul ve daha önceki öğrenme deneyimlerinin yanı sıra, informel öğrenme kaynaklarından ve toplumsallaşma yoluyla öğrendiklerinden oluşan geleneksel referans çerçevelerinin, sendikal öğrenme ve toplumsallaşma çerçevesinde öğrendikleri referans çerçevelerinin içerilmesiyle mümkün olmaktadır. Bu noktada işçilerin bağlandıkları siyasal görüşler çerçevesinde edindikleri milliyetçilik, siyasal islam, sosyalizm gibi kapsayıcı anlam yapıları birer süzgeç işlevi görmektedir. Geleneksel referans çerçeveleri ile sendikal öğrenme çerçevesinde gündeme gelen yeni öğrenmeler bu tür bağlanmalar olduğu durumda açık bir biçimde ideolojik konumlarda bir yeniden yapılanmayı gerektirmektedir. Bu doğrusal bir süreç olarak işlememektedir. Çoğu durumda öğrenmeye karşı direnmeyi yönlendiren bir engel olabilmektedir. Geleneksel referans çerçevesinin açıkca ideolojik öğelere bağlanmış olması öğrenmeyi kolaylaştıran ya da zorlaştıran bir işlev görmektedir. Dolayısıyla sendikal öğrenme içinde otorite, baskı, kapitalizm, sömürü, işçi olmak, hak aramak, demokrasi, eşitlik, adalet gibi temel politik kavramların içeriği farklı referans çerçeveleri içinde farklı anlam şemalarına yol açmaktadır.

Derslik içi etkileşime yön veren değerler ve ilişkiler öğrenme söz konusu olduğunda bire bir çakışmamaktadır. İlgiyle izleme, katılma, geri bildirim verme gibi ölçütleri öğrenme sürecinin öğeleri olarak değerlendirmek, ancak derslik içi olumsuz etkileşimlerin bu durumu nasıl bozduğunu göz önünde tutmak gerekiyor.

## Grup Çalışması Bağlamında Öğrenme

İşçilerin dinleyici konumunda bulunduğu anlatıma dayalı tekniklere yönelik sessiz direnişleri, öğrenme ve bilmeye yükledikleri olumlu anlamlarla açık bir biçimde çelişmektedir. Çünkü onları “bilmeyenler” kabul eden varsayımla hareket eden böyle bir öğrenme modeli, onların katılımını da en iyi olasılıkla soru sormaya indirgemekte, bu koşullarda da çoğunluğun bir gizli karşı koyuşuna yol açmaktadır. Özellikle referans çerçeveleri içinde yoğun bir muhakemeden geçirdikleri bilgiler siyasal referans çerçeveleri içinde olumlandıkları oranda geleneksel referans çerçevelerine bağlanmaktadır. Bu noktada kendi somut yaşantıları ile bağ kurdukları oranda da bir dönüşüm gündeme gelmektedir.

Öte yandan, “grup tartışması” olarak adlandırılan sendikal eğitim etkinliğinde, etkileşim süreçlerinde farklılaşmaya koşut olarak öğrenme süreçlerinde de bir farklılık ortaya çıkmaktadır. İşçilerin bilme ve öğrenmeye yükledikleri olumlu anlamlar, kendilerinin bu sürecin etkin özneleri oldukları koşullarda onları öğrenmeye güdüleyen temel öge olmaktadır. Sendikanın bu çalışmaya yüklediği anlam da, güdülenmeyi etkileyen diğer bir etmendir. Harb İş ve Birleşik Metal İş sendikalarında grup çalışması tarzında yapılandırılan sendikal eğitim faaliyeti, sendika kadroları yetiştirmeye yönelik bir program olarak, daha önce birkaç temel üye eğitiminden geçmiş işçilerle uygulanmaktadır. Katılımcı yöntemlerin işçiler tarafından daha fazla kabul gördüğünün ötesinde, bu etkinliğin sendikalar tarafından yaklaşım ve hedefler açısından yapılandırılmadığı durumlarda bile, işçiler için bu tür çalışmalar daha elverişli bir öğrenme ortamı oluşturmaktadır. Sürecin onların katılımı temelinde yapılmasında, okuma, tartışma, sorunları tanımlama, birlikte bir sonuca varma aşamaları, kendi duruş noktalarını ve önceki görüşlerini de sorgulamalarının önünü açabilmektedir. Ancak bu noktada tartışmanın nasıl ve kimler arasında sürdürüldüğü belirleyici olmaktadır. Çünkü tartışmanın nasıl yapıldığı, görüşlerin gözden geçirilmesini olduğu gibi pekiştirilmesine de yol

açabilmektedir. Bu süreçlerin iyi yapılandırılmamasının sakıncaları tam da bu noktada açığa çıkmaktadır. Katılımcıların işbirliği içinde çalışmaları ve kendi deneyimlerinden sonuçlar çıkarmaları bu tür bir çalışmanın temel amacı olmalı; ancak bu amacın belirsiz kalması, izlenecek yol ve yöntem konusunda da, varolan tartışma kültürüne teslimiyete neden olmakta ve verimli sonuçlar alınmasını önleyebilmektedir. Amacın katılımcılar tarafından içselleştirilmediği, nasıl tartışılacağı ve ne yapılacağı belirsiz kaldığı koşullarda, farklı görüşler ve farklı gruplaşmalar temelindeki kutuplaşmalar, işyeri ve sendika ile ilişkiler bağlamındaki iktidar ilişkilerinin ve toplumsal alanda kurulan tüm iktidar ilişkilerinin yön verdiği bir tartışma ve çalışma ortamından katılımcılar varolan görüşlerini pekiştirerek çıkmaktadır.

İnsanlar yaşamın her alanında ve her aşamada farklı kaynaklardan farklı şeyler öğrenmektedir. Bir eğitim programının bu tür bir öğrenmeden farkı, amaçlı ve yapılandırılmış bir etkinlik olmasıdır. Gündelik yaşam içindeki öğrenmeler ya da programlı etkinlik içinde de olsa bireylerin referans çerçeveleri içinde gerçekleşmekte; benzer bir süreç işlemektedir. Ancak ikincisinin ayırdedici yanı, programı planlayanların bu tür süreçlerin farkında olması, yönlendirme ve yapılandırma yapmasındadır. Sendikal eğitimin temel sorunlarından biri bu noktada açığa çıkmaktadır. En genel anlamında amaçlar belirlenmekte, ancak bunların nasıl gerçekleştirileceği belirsiz kalmaktadır. Buna bağlı olarak, grup çalışmasında öğrenme de verili koşullarda gerçekleşmektedir.

Bu bağlamda grup çalışmasında öğrenme süreçlerinde çalışmayı sürdürebilmek için sunulan materyallerin okunma süreçleri öğrenmenin ilk adımını oluşturmaktadır. Grup çalışmasına katılma açık bir biçimde işçileri daha çok okumaya yönlendirmektedir. Bu noktada, sendikanın bu çalışmalara yön vermek için hazırladığı yazılı materyali okumuş olma, bu tür bir çalışmaya katılma için bir ölçüt olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle okuma etkinliğine katılabilenlerin sürdürdükleri bu çalışma, okuyanlar, okuduğunu anlayanlar ile az okumuş olanlar arasında bir gerilime neden

olmaktadır. Ancak yoğun bir biçimde okuma faaliyetine katılmış olma, işçilerin sunuş yapma ve tartışmaya katılma cesaretlerini artırmaktadır. Bu çerçevede işçiler kendi okuduklarından sonuçlar çıkarmakta ve yeni anlam şemaları öğrenmektedirler.

Grup tartışmasının olmazsa olmaz koşulu demokratik ilkeleri ve ilişkileri gerektirmesidir. Grup tartışmasının sürdürülebilmesi için katılımcıların uyacağı belirli tartışma kurallarının saptanması ve bunların içselleştirilmesi gerekir. Böylece işçilerin gereksinim duydukları demokratik bir tartışma kültürü geliştirmek; katılımcı ve eşitlikçi değerleri içselleştirmek bakımından da verimli bir bağlam oluşturabilir. Katılımcı işçilerin açık bir iletişim ve tartışma sürdüremediklerine yönelik hoşnutsuzları da, hem bu sorun ve gereksinimi dillendirmekte; hem kendini ifade etme hem de başkasını dinleme isteklerini yansıtmaktadır. Buna karşın, sendikaların, işçiler arasındaki farklılıklar karşısında işçi sınıfının birliği ve çıkarlarının ortaklığı temelinde geliştirdikleri söylem, bu çalışmayı verimli bir biçimde sürdürmeye yetmemektedir. Çünkü işyeri ve sendika temelinde oluşmuş olan alt gruplar; bölge, mezhep bağları, hemşehrilik gibi ilişkilerinin yol açtığı gruplaşmalar; farklı görüşler temelindeki kutuplaşmaların tartışma sürecine taşınması ve böylece verili toplumsal iktidar ilişkilerinin bu ortamda yeniden üretilmesini getirmektedir. Bu durum işçilerin grup sürecinde yeni beceriler (kendini ifade etme, tez ileri sürme, iddiacı olma, bir başkasını dinleme, ikna olma) edinmelerini önlediği gibi, katılımcı bir demokratik tartışma kültürü yaratılmasını da zorlaştırmaktadır. İşçiler gündelik yaşamda kullandıkları ilişki ve etkileşim kalıplarıyla bu çalışmayı sürdürmektedir. Yerleşik toplumsal ilişkiler içinde edinilmiş toplumsal becerilere sahip olma belirleyici olmakta; toplumsal ilişkileri güçlü, dışa dönük, iletişime açık olanlar öne çıkmakta; tartışmaları tekellerine almakta ve bu tür becerileri edinme fırsatı olmayanlar görüşlerini açıklama ve tartışmalara katılma olanağı bulamamaktadır. Bu süreçte öğrenme de etkileşimin yönü ve düzeyi ölçüsünde gerçekleşmektedir. Bu örüntüler grup tartışmasını yönlendirdiği gibi, grubun bileşimi öğrenme

deneyimlerine de yön vermektedir; benzer referans çerçevesine sahip gruplarda, kendi yaşam deneyimlerini yorumlama düzeyinde eleştirel düşünüm ortaya çıkarken, farklı referans çerçevelerinin tartışma taraflarını belirlediği durumlarda katılımcıların verili görüşlerinin, tutumlarının ve kanılarının pekişmesine yol açmaktadır.

## **İşçi eğitimi ve Toplumsal Cinsiyet**

Sendikal eğitim, sendika ve işyeri temelli toplumsal ilişkilerin yanı sıra, işçilerin aile ve daha geniş toplumsal ilişkiler içinde edinilmiş referans çerçeveleri bağlamında gerçekleşmektedir. Bu bağlamda eğitim ve öğrenme; toplumsal cinsiyet rollerine ve kadınların konumuna ilişkin görüş ve değerlerle birlikte, bir iktidar ilişkisinin de açıkça taşındığı eğitim ortamlarında gerçekleşmektedir.

Böylelikle kadın ve erkek işçilerin gerek işyeri gerekse sendika içindeki eşitsiz konumları, eğitim süreçlerinde yeniden üretilmektedir. Öte yandan eğitime katılım düzeyinde de bir eşitsizlik görülmektedir. Sendikalar tüm eşitlikçi söylemlerine ve giderek kadınların kötü çalışma koşulları ve özgül hakları konusunda bir duyarlılık geliştirmelerine karşın, kadın işçiler sendikal eğitimden eşit bir biçimde yararlanamamaktadır. Diğer yandan eğitimlere katılma kadın işçiler açısından da çekici görülmemektedir. Kadın işçiler sendikanın eğitim etkinliklerini açık bir biçimde kendi yaşam etkinliklerinin kıyısında bir etkinlik olarak görmekte; “*Erkeklerin işi, evde hazır yemek olunca, ben de isterim*” biçiminde ev işlerinin engellediğini, “*Ailem istemiyor*” biçiminde bu konuda karar verebilecek durumda olmadıklarını, “*Erkeklerden bize sıra gelmiyor*” biçimindeki değerlendirmelerle sendikaların bu alanda kadınların önünü açmadığını belirtmektedirler. Kadın işçilerin karma eğitimlere katılım örüntüleri de erkeklerden farklılık göstermektedir. Erkekler arasında yoğun tartışmaların olduğu ortamlarda kadınlar sessiz kalmayı tercih etmekte, sendikal hareketin gereksinimleri konusunda da bilgilenmeyi

erkeklerin işi olarak değerlendirmektedirler. Ancak işyerinde farklı bir konumda bulunan ya da sendikada etkin çalışan kadın işçilerin sendikal eğitime tutumları farklılık göstermektedir. Bu kadınlar erkeklerden de, daha atak, iddiacı ve özgüvenli görünmektedir.

Eğitimlerin varolan toplumsal iktidar ilişkilerinin yeniden üretildiği bir ortamda gerçekleşmesi de kadınların öğrenmeye ilişkin tutumlarında belirleyici olmaktadır. Kadın işçiler bu tür çalışmalara hem onların yaşam döngülerine uymadığı (ki eğitimler genellikle akşam iş çıkışı ya da sendikanın eğitim tesislerinde yatılı yapılıyor) için daha az katılıyor, hem de sendikanın aktif sendika kadrosu yetiştirmeyi hedeflediği koşullarda kendilerini bu duruma aday olarak görmüyorlar. Çünkü sendikalar bu konuda erkek işçileri hedef alıyor. Bu nedenle kadın işçileri öğrenmeye güdüleyen koşullar, toplumsal cinsiyet rollerine koşut bir biçimde kadın üyeler için yapılan eğitim etkinlikleridir. Kadın sorunlarının, kadınların çalışma koşullarının ve haklarının tartışıldığı bu eğitimlere kadın işçiler coşku ile katılmakta, kendi yaşam deneyimlerini gözden geçirmekte, yeni bilgiler edinmektedirler. Böylece kendi konumlarını bir toplumsal eşitsizlik bağlamında yeniden değerlendirecek anlam şemaları öğrenmektedirler. Ancak kadınların karma sendikal eğitim etkinliklerine geniş katılımları sağlanmadığı sürece, giderek kadın ve erkek üyeler için toplumsal cinsiyet rollerine uygun farklı eğitimlerin yapılmasının önü açılmaktadır. Çünkü karma eğitimlere kadın sorunu konusu da nadiren girmektedir. Bu koşullarda kadın işçiler kendi sorunları çerçevesinde bir eğitime katılırken, erkek işçiler tüm sendikal ve toplumsal sorunlar konusunda eğitimlere katılmaktadır. Sendikaların kadın sorunu konusunda giderek bir duyarlılık geliştirmeleri, henüz eğitim programlarını toptan gözden geçirmeye yol açmamaktadır. Bu durum da toplumsal cinsiyete ilişkin değerlerin ve tutumların da yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Nitekim kadro eğitimlerinde yetiştirilmiş işçiler de kadın sorunu konusunda, cinsiyete dayalı geleneksel işbölümünü doğal ve değiştirilemez görmekte; kadınlara yönelik cinsiyetçi görüş ve tutumları



savunmakta; öte yandan bir toplumsal sorun olarak tanımlamalarına karşın, eğitim yoluyla herhangi bir değişim olabileceğine inanmamaktadır.

Kadınlar n'apsın bizde bu bakış olduktan sonra. Her şeyden önce bizim kadına bakışımız, yani işin doğal yanı sorunlu. Kadın ne yapsa kadın. Bunun için sorunu çok. Sendika kadınlara uygun gelmiyor. Bir de kocasının yemekten ve başka isteklerinden vakit buldukça kadınlar zaten gelemiyor. Kadın bizde cinsel metadır. İşyerinde de öyledir. Kadın kendini kollamak zorundadır. Azıcık bir kuşku uyandırdı mı rahat bırakmazlar. Bak bizim işyerinde bir kadın vardı. Gelip kocası ile sorunlarını bize, erkeklere anlatıyordu. Ben ilk söylediğinde tokatladım. 'Bu ne biçim söz' diye. Sonra alıştık. Yine konuşuyoruz. Ben onu uyardım, ama hemen 'bu kadın kocasından bahsettiğine göre aranıyor' dediler, cinsel tacize uğradı. Kadınların işi zor... sendika bu konuda bir şey yapamaz. Zaten yapsa da faydası olmaz. Eğitimlerde bu konuları hiç görmeyiz. Çünkü hayat böyle sendika neyi değiştirecek. ... Kadınlara toplumun bakışı değişmedikçe sendika hiçbir şey yapamaz. Bizde hiç kimse sendikacının evde ne yaptığı ile ilgilenmez. Biz de herkes anasından babasından ne gördüyse onu yapar. Toplum budur zaten. Kadına bazı vazifeler vermiş, erkeğe bazı vazifeler vermiş, sendika bunu nasıl değiştirecek. Şimdi düşünüyorum, babamı sosyalist bilirim, ama annemi hep döverdi. Bunu normal görürdüm, ağlardım, üzülürdüm ama böyle sanırdım. ...Haşa biz öyle işler yapmayız. O eski insanlardan değilim, saygı esastır bizde. ... Sendikacının demokrat olması, sosyalist olması benim için önemli. Ama dürüst ve sevilen de olacak, bir de kabadayı olacak. Öyle pısrık adamdan sendikacı olmaz. Elini masaya vuracak, bilgisi de olacak, konuşmasını bilecek işte. Şimdi bu işleri, görevleri düşününce zaten kadınlara uygun değil. Ayrıca bizde bu kafa olduktan sonra kadınlar orda ne yapacak. Şimdi ben güzel bir kadın görünce bakarım. Bu benim yapımda var. Kadınların bu sorunları var. Bunlar eğitimle filan da değişmez (G2, Harb İş).

Yine işçinin bayanı yoktur bir anlamda. İdarecilerin açısından aynı durumdayız. Bayanlar geleneksel baskılar, bakış, aile baskısı ve kendi kimliklerini bulamadıkları için sendikada öne çıkmazlar. Biz de onlara fırsat vermeyiz. Bizde bayanların atölyeleri ayrıdır, biz ayırırız. Bayan sendika kadrosu kendini kabul ettirmek için güven vermek zorundadır, aynen bizim gibi. Ama biz erkeklere hiçbir şekilde güven veremez. Ben bunu onayladığım için değil, durum böyle. Şimdi genç bayanların içinde öne çıkmak, sendikada çalışmak isteyenler var ama bu koşullarda dışavuramıyorlar. Halbuki fırsat verildiğinde ben bayanların bizden daha iyi yönetici olduklarını gördüm, buna inanıyorum (G3, Harb İş).

Bayanlar sürekli çalışmıyor, azdır böylesi. Daha evleninceye kadar çalışıyor. Ücretler de iyi kendi ihtiyaçlarını hazırlıyor. Bu onların kabahati değil, ama çalışırken bayan erkek herkes aynı randımanı gösterir. Ama bayanların hayat vazifeleri onları vazifelerine yöneltiyor. Bu da normal. Bizim bayanların çalışma şartları iyidir, her şey düşünülmüştür. Bu fabrika uzun zamandır bayan çalıştırdığı için hazırlık, alt yapısı var. Onlar da artık gönüllerinden ne kadar geçiyorsa o kadar çalışıyorlar. Ben bayanların zaten bizim gibi çalışmasını doğru bulmuyorum. Yazık oluyor. Onun evdeki, ailedeki vazifeleri aksıyor, bayan mutsuz oluyor, aile huzuru kaçıyor. ... Annesi yanında olmadan büyüyen çocukla, annesinin büyüttüğü çocuk bir olmuyor. Bu toplumsal bir yara. Bayanların daha insani çalışmasını doğru buluyorum. Bu toplumun geleceği için de önemli. Ama hayat, geçim bayanları çalışmaya sevk ediyor. Çalışanlarda namuslarıyla, ahlaklarıyla çalışıyor. Bunu kınamıyorum. İdeal olan çalışmamaları (G3, Öz Gıda İş).

Temsilci düzeyinde (kadın) arkadaşlarımız var. Bu bizim sendikanın sorunu değil. Toplumsal bir sorun. Bizde kadın arkadaşlarımızın sorunlarının çözümü için bir komisyon var. ... sendika kadrosu olarak yetişen, bizde kadın olsun erkek olsun görev alabilir. Bir engel yok. Kadın erkek aynı performansı gösterirse eşit olur. Erkekler zaten önde, kavgada onlar var. Onlar olmuş, bu kadınlara karşı değil. Onların kazanımlarından kadın arkadaşlar da yararlanıyor. Her işkolunun, mücadelenin belirli gelenekleri vardır. Başka türlü sendikayı ortadan kaldırır. Serttir bizde mücadele, ama sermaye de serttir bu alanda. Ne sermaye kadın erkek ayrımı yapar, ne de biz. ... mücadele etmeden bizim sendika varlığını sürdürülemez. Ben kadın arkadaşlarımızın bu mücadeleye katılmayacağını söylemiyorum. Zaten montaj ve elektronikte varlar, temsilci oluyorlar. Kendileri aday olurlarsa yönetime de girerler. Kadınların geride kalmasının nedenleri toplumsal nedenler, aile sorumlulukları, gelenekler, alışkanlıklar öne çıkıyor Bizim işkolunun niteliğinden dolayı bunları bir sonuca bağlamadık. (G2) Birleşik Metal İş

Kadro eğitimlerinde yetişmiş erkek işçilerin kadın sorununa yönelik bu görüşleri sendikalarının bu konuda yaklaşım ve politikalarını yansıtmaktadır. Erkek egemenliğine dayalı sendika yapıları bu alanda bir dönüşümü hedeflememektedir. Birleşik Metal İş sendikasında kadınların sendikada görev almaları konusunda genel bir kabul oluşmuş görünmekte, ancak daha üst yönetimler konusunda faaliyet gösterdikleri işkolunun ve mücadelenin eril özellikler gösterdiği gerekçesiyle, erkek egemen yapıların varlığını

sürdürmesinin gerekliliğine inanmaktadırlar. Bu koşullarda kadın işçiler karma eğitimler içinde, sendikaların erkek egemen yapılar olduklarını, sendikaların politikalarını, gündemlerini ve önceliklerini erkeklerin belirlediğini ve bunun devam edeceğini öğrenmektedirler. Bu konuda bir değişim olabileceğine dair umutlu da görünmemektedirler. Çünkü gerek eğitim, gerekse katılım mekanizmaları açısından sendikalar kadınların önünü açmamaktadır.

Kadın üyeler için yapılan eğitim etkinlikleri ise, gerek kapsam gerekse içerik açısından, toplumsal cinsiyet rolleri ve gereksinimlerine ilişkin geleneksel erkek egemen anlam perspektifinde dönüşüme yol açacak bir öğrenme sürecini sağlamak açısından yetersizdir. Yine de kadın işçiler bu eğitim etkinliklerine yoğun bir biçimde ilgi göstermekte ve katılmaktadırlar. Genellikle 8 Mart çerçevesinde gündeme gelen bu etkinlikler, kadın üyeler açısından eleştirel düşünüm için bir başlangıç olmaktadır. Özellikle işyerindeki somut sorunlarının sendikanın gündemine alınması yönünde talepler geliştirmektedirler. Sendikal katılımı artırma yönünde yapılan eğitimler ise, kadınların zaten yaşayarak edindikleri deneyimlerin adının konmasıdır. Bu konuda da sendikalar eğitim faaliyetlerinin yanı sıra, kadınların önünü açacak mekanizmalar oluşturmadığı sürece, sendikada çalışmak, etkin görev almak, ancak çalışma ve yaşama koşulları elveren kadınların sahip olduğu bir ayrıcalık olarak kalacak görünmektedir. Çünkü tüm bir sendika yapısı, örgütlenme ve çalışma tarzı kadınların sorun ve gereksinimlerini dışlamaktadır. Birleşik Metal İş ve Harb İş gibi görece olarak eşitlikçi değerleri benimseyen ve kadın erkek eşitliğini önemseyen sendikaların yanı sıra, geleneksel toplumsal değerlerde işçilerin birliğini sağlamayı hedefleyen islamcı sendikacılık da tipik bir biçimde erkek işçilerin çıkarları ve sorunlarına öncelik tanımakta, sendikal faaliyetin örgütlenme biçimi ve çalışma tarzı eril özellikler göstermekte; özellikle mücadele ve hak aramaya yön veren; kavga, direniş, kahramanlık, militanlık vb. söylemler ve değerler, açıkça eril anlamlara bağlanmaktadır. Bu nedenle kadın işçiler sendikalarına aidiyet geliştirme ve bağlanma konusunda duygudaşlık

kuramamaktadır. Aynı zamanda bu durum, kadın işçileri ev, işyeri ve sendika ile ilişkilerini bütünleştirme noktasında, bilişsel düzeyde olmasa da duyuşsal düzeyde zorlamaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkek işçilerin işçi sınıfının birlik ve dayanışmasına yönelik anlam şemaları da farklılaşmaktadır.

## **İşçiler ve Perspektif Dönüşümü**

Yetişkinlerde perspektif dönüşümü, bir yandan yaşam döngüsü içinde gelişimsel bir ilerlemeye gönderme yaparken, öte yandan asıl olarak verili dünya görüşü içinde bir yeniden yapılanmaya işaret etmektedir. Gelişimin yolaçtığı ilerleme/öğrenme, gelişimin toplumsal boyutu içinde değer sorunlarından ayrı düşünülemez. Çünkü yaşam döngüsü toplumsal olarak yapılanmıştır. İçinde yaşadığımız toplumda yaşam döngüsü bebeklik, çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık olmak üzere farklı evrelere bölünmüş; toplumsal yaşam kültürel olarak farklılaşan standart yaş kategorileri ve bu evrelere denk düşen görevler etrafında örgütlenmiştir. Bu nedenle yaşam döngüsünün farklı evreleri yeni öncelikler, yeni roller, yeni davranışlar ve toplumsal beklentilere yol açar. Böylece normatif yaşam döngüsü evrelerine geçiş dünyaya bakışta temel bir değişiklik olarak yaşanır. Bu durum aynı zamanda anlam perspektifinde bir değişime denk düşse de, verili dünya görüşü içinde bir yeniden yapılanmaya yol açmayabilir; birey toplumsal olarak kendinden beklenenler çerçevesinde kendi rolü ve ilişkilerini düzenleyebilir. Varolan dünya görüşünün değiştirilmesini içeren perspektif dönüşümü ise, daha ayırdedici bir yeniden yapılanmaya yol açan deneyimleri gerektirmektedir. Çünkü yetişkin gelişim süreçleri ile perspektif dönüşümü süreçleri her zaman örtüşmemektedir. Bu ikisi arasında ayırım yapmak hem dönüşüm amaçlı eğitim programlarını değerlendirmek hem de işçilerin (yetişkinlerin) farklı öğrenme türlerini tanımak açısından gerekli görünmektedir.

Bu bağlamda işçiler için işe girmek ve sendika üyesi olmak (okul bitirmek, askere gitmek ve evlenmek gibi) yaşam akışı içinde yeni anlam şemalarının benimsenmesine yol açan bir evreye denk düşmektedir. Bu süreçte sendika üyeliği yoluyla işçiler, özellikle sendikaya aidiyet geliştirip bağlandıkça iş, aile ve toplum ile ilgili deneyimlerini bütünleştirme olanağı da bulmaktadırlar. Ancak yaşamlarının bu evresinde öğrenme boş bir zeminde başlamamakta; her bir işçi için kendi öğrenmesinin biyografik bağlamı bir başlangıç oluşturmaktadır. Bu başlangıcın arkaplanında geçmiş öğrenme yaşantıları, eğitim ve öğrenmeye ilişkin tutumları, eğitim ve okulda geçirilen süre, toplumsal köken ve farklı toplumsallaşma süreçleri vardır.

Öte yandan işçilerin öğrenme süreçleri ve yönü üzerinde, üyesi oldukları sendikaların temel yaklaşımları ve politikaları, sendikacılık mücadelesine temel olan sorunları/konuları hangi referans çerçevesi/anlam yapıları içinde oluşturdukları, eğitim amaçları ve yaklaşımları; yine ayrıca, sendikalarının kurumsal geleneklerini nasıl oluşturdukları, yapısal örüntüler, hangi ilişkilerin etkili olduğu, sendikanın dayandığı işkolu ve işyerlerinin özellikleri, sendikanın çalışma ve eylem tarzı, sendikanın örgütlenmesini ve gücünü oluşturan çekirdek işçilerin özellikleri gibi sendika kültürünün farklı görünümleri güçlü etkilerde bulunmaktadır. Bu çerçevede işçilerin öğrenme sürecini kuşatan yapılar, ortamlar ve ilişkiler de öğrenme sürecinin bir parçasını oluşturmakta; işçilerin sendika üyeliği çerçevesinde öğrendikleri kurallar, roller ve ilişkiler içinde benimsedikleri anlam perspektifleri kendilerinden başlayarak sendikaları ve işyeri ile ilişkilerini değerlendirme için referans olmakta hem de eğitime katılma davranışlarını etkilemektedir.

Öncelikle işe ve sendikaya ilişkin yeni durumun gerektirdiği kurallar, roller öğrenilmekte, bu çerçevede toplumsal beklentiler de farklılaşmaktadır. Bu durum sendika üyesi olan bütün işçiler için ortak bir süreç olarak işlemektedir. Çünkü bu tipik bir biçimde bir yetişkin gelişimine denk düşmekte ve yeni öğrenmelere yol açmaktadır. Ancak işe ve sendikaya ilişkin



yeni yaşantılardan çıkan yeni deneyimler verili anlam perspektifleri tarafından süzülmekte ve yeni anlam şemaları öğrenmelerinde eğitim etkinliklerine katılma önemli bir rol oynamaktadır.

Ben sendikanın her düzeydeki eğitimlerine defalarca katıldım, görüşlerimi geliştirmek imkanı buldum. Eğitimler sonucu sınıfın sorunlarını çözme, arkadaşlarımızı aydınlatma konusunda bilgi ve yarar sağladık. Bizim sendikanın hayatında önemli bir yer tutar eğitim, işyerine de taşıyoruz bu bilgileri. Benim gördüğüm sınıf bilinci kazanmak insanı değiştiriyor, daha ciddi daha sorumlu oluyorsun, artık her şeyi merak etmek, öğrenmek, sormak, ve eleştirmek zorundasın, çünkü arkadaşlar gelir sana, bana çok gelirler, sorarlar bu da bilgi gerektirir. Şimdi işçi yani biz zor öğreniriz. Sanırlar ki işçiyi kandırmak kolay, şimdi işveren cephesinden belki durum böyledir ama işin aslı değişiktir. İşçi aslında çoğu zaman, elbet istisnalar vardır, işvereni kandırır, yani n'apsın, böyle yapmasında, yani duruma göre davranmayı öğrenir, ekmek parası işin ucunda olan, halbuki işin gerçeği işçiyi ikna etmek zordur, bunun için çalışan bizler, ben çok iyi bilirim bunu, ama bir kez ikna olunca da tam olur, işte bundan dönüş yoktur, önemli olan olgunlaşmaktır (G3, Harb İş).

... Ben bildiğim pek çok şeyi zaten biliyordum ama sendika ile ilgili bilgiler öğrendim, küreselleşme sorunları, ekonomik sorunlar bunlar konusunda genel belgilerim vardı. Biraz yoğunlaştım bu konularda. ... Çok değerli yazarlardan yazılar okudum bu arada, ufkum genişledi. Belki bunlarla böyle ilgilenmezdim eğitimlere katılmasaydım. Özelleştirme ile ilgili bilgiler çok gerekli hepimize, buna çok önem veriyorum. Bunun sadece işten atılmalarla ilgili olmadığını öğrenmek; yurttaşlık hakları, bunlar önemli konular (G5, Harb İş).

Sendikalı olmak beni bilinçli vatandaş yaptı. Öğrendiklerim daha çok kendi hayatımdan öğrendiklerimdi, orada ümitsizlik, güvensizlik vardı. Kendime emekçilere, arkadaşlarıma güvenmek beni yeni bir insan yaptı. Kendi hatalarımı gördüm, bize öğretilenlerin doğru olmadığını gördüm, yaşadım, eğitime devam etmeyi kendimi yetiştirmeyi istiyorum. Herkese eğitim imkanı sağlamak lazım. Bunu devletin yapması lazımdı ama yapmadı, bizi uyutmayı tercih etti. Biz de kendi imkanlarımızı yaratmak, kölelikten kurtulmak, başkalarına fikirleri götürmek yüce görevini yerine getirmeliyiz... emekçileri bilinçlendirmek bence kutsal bir iş, kendine saygı duyan, haksızlığa karşı çıkan, hakkını arayan vatandaş çoğaldığında, bazı kirlilikler, bozulmalar son bulacak... Ben kendimi yetişmiş bulmuyorum, ama kısmet olursa bu işlere devam edeceğim. Okumanın, öğrenmenin, yetişmenin yaşı yok (G6, Birleşik Metal İş).



Ben eğitimlere katıldıkça daha çok okuyorum, her zaman orada soru sorma fırsatı olmuyor. Aklımdaki soruların peşine düşüyorum. Ben bütün yayınları okuyorum, buraya geldiğimde hepsini alıp götürüyorum. Seminerler yapıyoruz. Bilgisiz eleştiri olmuyor. Adam televizyondan, gazeteden okuduğu ile yola çıkıyor, halbuki eğitimler bunların hepsini açıklıyor, anlatıyor, biz öğreniyoruz artık gazete ve televizyon haberlerine başka türlü bakıyorsun, ... hem eleştirel hem de niyetlerini anlıyorsun, kafan karışmıyor, kim kimin çıkarına davranıyor biliyorsun. Bu medyanın büyük sermayenin olduğunu biliyorsun, bütün aydın ve yazarların maaşını sermaye ödüyor, adamlar, kadınlar onun borazanı oluyor. Bunu bilmek önemli oluyor. Suskun kalırsak kaybedeceğimizi, tüm haklarımızı kaybedeceğimizi öğreniyoruz. İyi işveren diye bir şey yok. Bu arkadaşların içinde bazen kafa karışıklığına yol açıyor. Görüyoruz kim sendikalanıyor, işveren karşısında, polis, jandarma karşısında. Bu ne demek? Sen sus seni sömüreceğim, sen susacaksın demek. Hükümetler de partiler de böyle istiyor. Bugün bizi temsil eden bir parti yok mecliste. Hepsi sermayenin partileri... Bugün sana, yarın bana çıkarlarımızın ve haklarımızın ortak olduğunu öğrenmemiz gerekiyor. Orada burada olandan emekçi her zaman doğru dersler çıkaramıyor. Bunu eğitim yapıyor işte. Bir dünya görüşü kazanınca her şeyin cevabını buluyorsun, önemli olan buna ulaşmak. Hayatı biz üretiyoruz, üretici kimliğimiz gurur duyulacak yanımız. Bugün Türkiye’de şerefli yaşayan tek kesim emekçilerdir, buna kamu emekçileri de dahil. O zaman bunun bilincine hepimizin ulaşması gerekiyor (G4, Birleşik Metal İş).

Eğitimde birarada olarak tartışarak, ortak şeyler yazarak çizerek, birlikte olmanın iyi olduğunu, paylaşmayı öğreniyoruz. Yaparak öğreniyoruz. Bunu yaşatmak bizim elimizde sendika daha fazlasını yapamıyor. Kültürel bir etkinliğe katılma bir dayanışma ruhu yaratıyor. Eylemde bir dayanışma kendimiz için yaptığımız bir iş oluyor. Eğitime katılanlar dayanışmanın değerini öğreniyoruz. ...eğitimler asıl olarak örgütlenmeyi yaymaya yarıyor, bunun yollarını öğreniyoruz, yeni bilgiler, sözler, ikna etme yolları öğreniyoruz. İşçinin kafası karışık, kendi çıkarının peşinde herkes, ama hangisi kendi çıkarına her zaman doğruyu bilemiyor, bilemiyoruz. Sendikanın yol göstermesi iyi oluyor (G1, Harb İş).

Bize çok emek veriyorlar. Onlar öğrenmiş bize öğretiyorlar. Oturup kalkmasını, insan ağırlamasını, lafı sözü bile öğreniyoruz. Kanunları, mevzuatı, bir işçi bunları nereden bilecek değil mi? Devletin yapması gerekenleri, işverenlerin yapması gerekenleri bileceksin ki emek kuvvetlensin, haysiyetine yaraşır yaşasın. Bu eğitimlerden ben çok faydalandım. Kendimi de yetiştiriyorum. Önceleri zor geliyordu bu kanunlar, mevzuat şimdi öğrendik derinine. Sendikacılık idare etme sanatını gerektirir. İşçiyi, işvereni, devleti, hükümeti idare edeceksin.

Bunun yolu da eğitim yapacaksın, bize bilimsel bilgi vermesi sendikanın en önde gelen görevi, yoksa herkes bildiğini yapacak, ortak düşünce, ortak hareket lazım bize, bunu öğreniyoruz (G5, Öz Gıda İş).

Sendikaya üye olma, sendikaya bağlanma, sendikanın etkinliklerine katılma davranışlarına yön veren yeni anlam şemaları öğrenme, verili referans çerçeveleri içinde gerçekleşmekte; sendikalarına güven duygusu arttıkça, yeni anlam şemalarının benimsenmesi kolaylaşmaktadır. Kendi konumları, işyerinde sorunlarına, sendikaların rolüne, çalışma yaşamına ilişkin yasalar ve toplumsal bağlama ilişkin bilgiler, işçilerin anlam perspektiflerinin dönüşüm sürecini başlatmaktadır. Bu durum yeni öğrenmeler için bir güdülenme oluşturduğu ölçüde kendi anlam perspektiflerinin farkındalığını da yükseltmektedir. Kendi konumlarını gözden geçirmelerinde, kendi konumlarını toplumsal bağlam içinde görmelerini sağlayacak bütünsel bir bakış açısı edinmelerinde sendika ortamında kurdukları ilişkiler ve etkin bir okuma faaliyetine girmiş olmaları da önemli bir rol oynamakta; bu noktada kişisel farklılıklar öne çıkmakta; önceden edinilmiş okuma alışkanlığı ya da bu alışkanlığın bu süreçte edinilmesi anlam şemalarında dönüşümü hızlandırmaktadır. Yine bu süreçte özellikle canlı bir iç tartışma ortamı yaratan sendika şubelerinin etkinliklerine ve işçi hareketine katılma olanağı bulanların anlam perspektiflerinin dönüşüm süreci hızlanmaktadır. Çünkü eğitim ve toplumsal eylemin birbirine bağlanması, öğrenme deneyimlerini bütünleştirmelerini kolaylaştırmaktadır.

Ben sendikadan öğrendim işte, öyle pek eğitimlere filan giderek de olmadı, kendiliğinden oldu. Ben eğitimlerden bilgi öğrendim, ama ben sadece ordan beslendim mi bilmiyorum? Tam ne öğrendik? Şimdi bizim arkadaş çevremiz oluştu burada. O zamanlar Otomobil İş çok öndeydi. Şubeler dolar taşardı, tartışırdık, Türkiye'yi yıkıp yeniden kurardık, bizde heyecan, herkeste heyecan, ben de bu ortamın içindeydim. Otomobil İş eğitimlerini daha başka yapardı. O zaman amatörlük vardı. Herkes her şeyi yapar işte. Birbirimize bağlandık. Hava da iyiydi. O zaman Türkiye de iyiydi. Bir umut vardı bizde. Piştik oralarda. Eskiden boş zamanımız yoktu bile, oradan buraya koşup dururduk, yeni yerler örgütleme zamanımızı alırdı, işçide de istek çoktu, iş çoktu. Ben bu işlerin içinde yetiştim. ... eğitimde de sendika,

kanun, hukuk, Türkiye sorunları bunları öğrendim, ama bu işin nasıl yapıldığını kendimiz öğrendik. Eğitimin bana bir günde anlattığını ben bir saatte öğrenirim. İnsanları tanımadan bu işler olmaz, işçinin yüreğini bileceksin, eğitimciler anlatır, bunu bilmez. Biz pratikte eğitim yaparız ve yaptırırız. Olan budur. Sendika sendikalığını yaparsa eğitime gerek yoktur. Sendika okuldur zaten, yeter ki işini yapsın. ... Kafasında çeşitli fikirler olan adam çalışmaya başlayınca yavaş yavaş görür kendi çıkarını, sermayeyi, devleti hepsini anlar, haksızlığı anlar, sömürüldüğünü anlar, insan yerine koymak ister kendini de (G1, Birleşik Metal İş).

Benim sendikalı olmam işe başlamamla birlikte oldu. O zaman büyük bir holdingde işe başlamıştım. Orada büyük ölçüde teknik kadro mühendisler ve çalışanlar sosyalist idi. Bizim sendikalı olmamız için çalışıyorlardı. Ben de o zaman çok gençtim. Hemen sendikalı oldum. Bu iş beni sardı, insan gençken daha heyecanlı, daha korkusuz oluyor, arıyor, doğruyu, güzeli. Bunlar yönlendiriyor insanı. Ayrıca o dönem işçi hareketi çok canlı idi. Bizim sendika bu alanda en faal ve önde sendikalardan biri idi. Sendika bizimle çok ilgilendi. Genç işçiler grubundaydım. Hepimizi iyi yetiştirdi. Daha umutlar eskimemişti o zamanlar. İşçi sınıfı darbenin etkilerini atmaya çalışıyordu. NETAŞ direnişi vardı. O hava bizi de sürükledi. Böylece sendika hayatına girmiş oldum. Bu benim için kaçınılmazdı. Çünkü ben işçiydim, fikirleri nasıl olsa bulacaktım. Sendika bize çok yol gösterdi. Ben de sendikaya çok emek verdim, işlerden atıldım ama hiç pişman olmadım (G2, Birleşik Metal İş).

... ben bir emekçi olmasaydım böyle düşünmezdim. Sendikalı olmasaydım örgütlü mücadelenin gerekliliğine böyle inanmazdım. Sendika üyesi olmak, hem de bu sendikanın üyesi olmak bana çok imkan hazırladı. Ben zaten hazırdım, buradaki ilişkiler, yeni öğrendiklerim beni buraya getirdi. Sıradan bir emekçi gibi düşünmek hepimizin içinde var. Biz buyuz çünkü. Her gün neler oluyor görüyoruz. Kendisine saygı duyan bir emekçi zaten bu mücadelenin içinde olur, oluyor. Ben de olması gerekeni yaptım. İnsan bir kez doğru düşünmeye başlayınca kendi ilişkilerini, çevresini ona göre seçiyor. Ben nerede çalışsaydım böyle olurdu ama bu sendika beni hazırladı (G3, Birleşik Metal İş).

Öte yandan işçiler sendikalar ile ilgili genel anlamda bir güvensizlik duygusunu da paylaşmaktadırlar. Bu sürecin değişiminde sendikaların yaklaşım ve politikaları belirleyici olmakta; sendikasının dürüst olduğuna inanan ve güven duyan bir işçi, kendi dünya görüşünün içine özümleyebildiği

oranda, yeni anlam şemaları öğrenmektedir. Şöyle ki, sendika yönetiminin sol muhalif olduğuna inanan ama kendini “müslüman” olarak tanımlayan bir işçi, öğrenme sürecinde açık bir biçimde seçici davranıyor. Bu durumda sol muhalif bir sendikanın üyesi, bir torna işçisi tarafından aşağıda belirtilen ifadede görüldüğü gibi, kapitalizm, sömürü, devlet ve sermaye çerçevesinde oluşturulan sol/sosyalist anlam perspektifini kabul etmeden kendisine bir emekçi olarak gerekli olan hak, haksızlığa karşı mücadele, eşitlik ve adalet ile ilgili yeni anlam şemaları öğrenebiliyor.

Birçok lafı at bize lazım olan biz kimiz, biz ne yapacağız, hakkımızı nasıl alacağız. Bunları öğrenmemiz çok faydalı oluyor. Adına ne dersen de, bizim hakkımızı vermemek için yemin etmiş mi bunlar, sen kapitalistler dersin ben işveren derim aynı değil mi bunlar, hükümet kim gelse aynı hükümet değil mi, önümüzü görmeden ileri bakmamak lazım... Belki o zaman anlaşmazlık çıkar, tadımızı kaçırmadan mücadelemizi yükseltmemiz lazım. Kavlimizi ortaklaştırmak lazım, gerisi bize lazım değil.

Ancak bu durum işçinin sendikasına güven duyduğu koşullarda gerçekleşmekte, işçi yeni bilgileri kendi anlam perspektifi içinde yorumlayarak bir senteze ulaşmaktadır.

Sendikaya duyulan güvensizlik ise, eğitime ilişkin ciddi reddedişe de yol açabilmektedir.

Herkes ne kadar doğruyu söylüyorsa sendika da o kadar söylüyor, bugünkü Türkiye şartlarında. Ben temsilci olmak istemem zaten bana da gelmez sıra, bu işlerin nasıl olduğunu herkes bilir, ben kimsenin adamı olmam, olmadım, olmayacağım. Benim ayrı bir felsefem vardır. Benim şahsi bir sıkıntım yok. ... Biz işten atıldık atılacağız bekliyoruz, korumayıp ne yapacak, her sendika işçinin hakkını korur, yoksa kendinin işi biter. Bu da çıkar ilişkisinin bir yönü. Sendikacının forsu var, makamı var, imkanı var.... Çalışan kendi derdinde, sendika ne harcamış, kim ne almış bilemez, bilse de söylemez, insan ilişkileri yozlaşmıştır Türkiye’de. Herkes bunun içinde. Partisi de sendikası da, siyasetçisi de memuru da böyle oldu bunlar, vatandaşın gücü yetmiyor ... Sendika eğitimleri gösteriştir. Ben hakkımı açar kendim öğrenirim. Gelip burada onu bunu ne diye dinleyim. Akıl danışsın o ayrı. Ama kimse haklarını öğrensin diye buraya gelmez. Bir gezmedir, bir gönül almadır bu. Kim gelmiş de hakkını öğrenmiş? Türkiye’de yaşayan her

vatandaş haklarını bilir. Adliyeye gider sürünürsün, hastaneye gidersen kovulursun, karakola gidersen dövülürsün, vatandaş bunları yaşaya yaşaya öğrenir hakkını... (G2, Öz Gıda İş).

Burada tipik bir biçimde verili anlam perspektifi öğrenmeye karşı bir direnme oluşturmaktadır. İşçilerin sendika ile ilişkilerinin merkezinde bulunan güven konusu, yeni anlam şemalarının öğrenilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Sendikalara yönelik güvensizlik duygusuna neden olan önceki olumsuz deneyimler ve karşılanmayan toplumsal beklentiler karşısında bu direniş sendika yönetiminde olumlu ve güven veren tutum görüldüğünde çözülmekte, bu durum anlam şemalarında bir dönüşüme de yol açmaktadır.

.... bu sıkıntıları dile getirmek için şubeye gittik sene 1991'di. Dönemin şube başkanı bizi odasından kovaladı. Arkadaşlara önderlik yapmıştım. Kovalananlardan biri de bendim. Zoruma gitti ... o dönemde bir seçim yaşandı. Yeni yönetimle bir değişim oldu. Biz de hayırlı olsun ziyaretine gittik. Önce kovulduğumuz yerde kapı ardına kadar açıktı, biz kapıdan zorla girmiştik daha önce, kapı ardına kadar açık, elimizi kolumuzu sallayarak girince biz de bir sempati uyandı. Ardından sık sık gitmeye başladık, yönetici arkadaşlarımızı daha iyi tanımaya başladık. Tanımaya başladıkça özlediğimiz bir sendikal yapı olmaya başladığını gördük. Beklentilerimizin bu arkadaşlarımız tarafından karşılanacağını o dönemden başlayarak inanmaya başladık, gördük. 1995'de delege oldum, işyeri temsilcisi oldum. Sendikal faaliyetlerin gerekliliğine inanmış biri olarak sendikanın bütün faaliyetlerine katıldım. Yetiştığım dönemin getirdiği, ben 12 Eylül döneminde büyüdüm. Boş bir gençlik hissettim, işçi sınıfı da boştu, biz de kendimizi aç hissediyorduk. Bilgi dağarcığımızda sempatiden başka bir şey yoktu... o dönemde yapılan bütün eğitimlere katıldım, hiçbirisini kaçırmadım. Aktif olarak katıldım, tartıştım, şubede arkadaşlarla çok tartıştık, konuştuk, bilgilerimizi artırdık, ne yapacağımızı öğrendik. İnşallah bundan sonrada aktif durumumuzu devam ettireceğiz. Her zaman şuna inanıyorum, kurtulmak yok tek başına ya hep beraber ya hiç birimiz, bunu çok iyi öğrendik ve yaydık. Bu mantıkla hareket ediyorum, farklı siyasallaşmanın hiç önemi yok. Birlikte mücadele birlikte paylaşımına inanıyorum. Bu düşüncelerimiz toplu sözleşmelere yansdı. Sınıflar vardır, sınıfları kaldırmak için mücadele ediyoruz. Biz iş sınıflandırmasını kaldırdık, biz de artık derecelendirme var. Artık kimse, sen ustasın, sen kalitesin, sen birinci sınıfsın demiyor, burdan çıkan şu, evrensel olan düşüncemiz eşit işe eşit ücret (G2, Harb İş).



Yeni anlam şemalarının öğrenilme sürecinde işçilerin kendi referans çerçeveleri kadar üyesi oldukları sendikanın referans çerçevesi belirleyici olmaktadır. Sendikalar daha çok kendi etkinlik alanlarında ideolojik konumlanışlarının anlam perspektiflerini oluşturmakta; toplumsal anlamların oluşturulduğu daha bütünsel anlamlandırma sistemi, bağlı oldukları ideolojilerce sağlanmaktadır. Bu noktada işçilerin farklı öğrenme ve bilgilenme kaynakları, sendika ile ilişkilerinin sağladığı yeni ilişkiler ve ortamlardan öğrendikleri de dönüşüm sürecinin derinleşmesine katkıda bulunmakta; sosyalizm, milliyetçilik, islamcılık gibi kapsayıcı anlam yapıları, farklı kaynaklar, ilişkiler ve ortamlar yoluyla sendika kadrosu yetiştirme sürecinde işçilerin anlayışlarına yön vermektedir. İşçiler sendikalarının eğitim programlarının ideolojisinin farkındalar ve sendikalarının kendi haklarını koruduğu ve dürüst olduğu konusunda güven duygusu geliştirdikçe de sendikalarına bağlanıyorlar. Bu süreçte temel eğitime katılanlar kendi durumlarına ilişkin hakları konusunda yeni bilgiler öğrenmektedirler. İşçilerin sendikalarının daha ileri eğitim programlarına katılımı ise, sendikaların eğitime katılacaklara yönelik eleme sistemleri nedeniyle, ancak sendikalarının ideolojik konumlanışlarına ilişkin olumsuz duyguları bulunmama koşulunda mümkün olmaktadır. Bu koşullarda sendikaların haksızlığa karşı mücadeleyi hangi anlam perspektifi içinde oluşturduğu önemli olmaktadır. Sendikalar haksızlığa karşı çıkma söylemini paylaşma düzeyinde ortaklaşmaktadırlar. Her sendika kendi yaklaşımları ve politikalarını içselleştirmiş kadro yetiştirmek bakımından başarılı görünmektedir. Bu nedenle işçiler gerek eğitim gerekse daha geniş sendikal çalışma içinde görev yönelimli bir öğrenme sürecine girmektedirler. Yeni bilgiler ve deneyimler kendi konumlarını ve rollerini yeniden çerçevelemelerine yol açmaktadır. Bunun sonucunda sendikalarına bağlanmakta ve kendilerini sendika kadrosu olarak da tanımlamaktadırlar. Ancak bunların işçilerin deneyimlerine nasıl bağlandığı konusunda farklılıklar oluşmaktadır. Çünkü deneyimlere bağlanma sürecinde yeni bilgiler bir yandan verili bilgilerin değiştirilmesini bir yandan da deneyimlerin yeniden gözden



geçirilmesini gerektirmektedir. İşçilerin dönüşüm ya da bilinçlenme sürecinin başlamasında ilk adım olan bu aşamada bu bilgileri hangi anlamlar içinde birbirine bağlandığı önemli olmaktadır. “Haksızlığa karşı daha çok çalışarak hak elde edileceği”ni öğrenen işçi daha çok çalışması gerektiğini öğrenirken, “haksızlığa karşı mücadele etmek ve çatışmayı göze almanın gerekli olduğu”nu öğrenen işçi kendi hakları elde etme konusunda aktif bir özne olarak toplumsal eyleme katılması gerektiği ya da bundan kaçınamayacağını öğrenmektedir. Bu nedenle işçilerin kendi konumlarına ve hak elde etmeye yönelik düşünceleri de farklılaşmaktadır.

Ben bilinçlenmeden çok bilgilendirme olarak kabul ediyorum. Bilinçlenme bu eğitimlerle olmaz. Ayrıca bilinçlenme biraz başka şeyler de anlatıyor... bu ideolojik bir şey. Şimdi kim bilinçlenmiş? Bilgilenmeden bilinçlenilir mi? Bu çatışmacı zihniyetin bir sonucu. Bize de giriyor ama biz bunu bilgilendirme kabul ediyoruz, yani bizdeki anlamı değişik oluyor. Yorumluyoruz biz bu kendimize göre. Kendi haklarını, vazifelerini, devletin durumunu, demokrasinin durumunu bilecek kadar bilgilenebiliriz, bunu şartlar dayatıyor bize. Sendika bize bu fırsatı veriyor, imkan veriyor, biz de faydalanıyoruz. Normal bir çalışan, alın teri akıttığını ama karşılığını alamadığını bilir ama mevzuatı, daha geniş ufuklu bilgileri nereden bilecek? Bu eğitimler bunu sağlıyor... İşçinin eğitilmiş olmasını herkes bir yere kadar ister, eskiden istemiyorlarmış, şimdi işverenler de istiyor, cahil adamdan kimseye fayda gelmez, Türkiye buraya geldi ama biz daha da ileri gitmeliyiz. Çalışanın beklentisi de farklıdır, saygı görmek istiyor, iyi ücret istiyor, neyi ne zaman isteyeceğini bilmiyor. Çalışanlarda bağırıp çağırıp hak alma yolu vardır. Öfkeyle kalkan zarar eder, bunu gördük. Bunları doğru yöne çekmek bilgi ister. .. eylem öğretir ama acı öğretir; belki kaybettirir, bunun tecrübesine ulaşmış insanlar var, onun bildiğini ben niye yeniden deneyim. Bilgisiz eylem olmaz, ne ne olacak, hesap kitap gerekir, niyeti nedir, onu bileceksin karşı tarafın. Bunlar komple bilgi gerektirir. Yoksa işçi her gün eylem yapsa n’olur, yorulur, morali bozulur, haksız duruma düşer, haksız duruma düşmeden hak almak esas olmalıdır. ...Bu yetiştirme programları bilgi açığımızı kapatmamıza yardım ediyor: Biz ancak yeni bilgi aldıkça işin nasıl olduğunu anlıyoruz. Bu sebeple bu şöyle olsun diyecek bilgiye vakıf değiliz, ben değilim. Yönetici benim öğrendiğimi 10-15 sene önceden beri öğrenmiş. Liyakat önemlidir bizde, ama istişareye de önem veriyoruz. Bize soruyorlar fikrimizi, söylüyoruz. Her fikir doğru olur mu, buna kim karar verecek, yöneticilerimiz, bunun bilgisini almış tecrübesini edinmiş, kendisini yetiştirmiş, bu işi uzman bilim adamlarıyla birlikte

yapıyoruz. Yani ben daha olgunluğa geldiğime inanmıyorum. Memnunuz,, allan razı olsun diyoruz. Onlar vazifelerini yapıyorlar, biz de üzerimize düşeni yapıyoruz. Beni seçmişse elbette benim bazı vasıflarım için seçmiş ama seçmeyebilir de, onun bu hakkı, yetkisi var. Aklımıza yatan yönleri var bu uygulamaların. Destekliyoruz., kendimizi yetiştiriyoruz (G4, Öz Gıda İş).

... (temsilci olarak) duruma göre davranıyoruz, amacımız işçinin hakkının yerine gelmesi, onu telkin ediyoruz, işverene danışıyoruz. Sendika bizim çok başarılı, sorunları büyütmeden, çatıştırmadan çözmek lazım. Bu da bilgi ve tecrübe gerektiriyor, insan ilişkileri, sosyal ilişkiler çok önemli. Bir işyeri bir cemaattir, evdekinden çok buradaki insanlarla beraberiz, her birinin ayrı huyu, ayrı görüşü, alışkanlığı vardır, ahenkli ve iyi bir çalışma çıkarmadan hakları iddia etmek imkansızdır. Bu bütün dünyada böyle, Japonlar niye dünyanın birincisi? Bir çalışma ahlakı var onların, hakları da var, kimse diyemez ki Japon işçisinin durumu kötü. Kendi geleneğine göre bir çalışma temposu yaratmış, bunu azimle yaratmış, biz niye yapmayalım, böyle olunca sorunlar en aza iniyor. İki tarafı da memnun etmek lazım, çalışma düzeninin sürmesi buna bağlı, huzursuz ortamda kimse verimlilik gösteremez. Bizim rolümüz ve vazifemiz bunları yerine getirmek (G2, Öz Gıda İş).

Görev yönelimli bir öğrenme ve sendika yönetimine katıksız bir güveni yansıtan bu görüşler; sendikanın işçilerin geleneksel referans çerçevelerini veri kabul edip, bunu geliştirmeyi hedeflemesinin doğrudan bir sonucu olmaktadır. Bu süreçte işçilerin davranış ve tutumlarına yön veren “büyüğe”, “yöneticiye”, “tecrübeye”, “likayata” saygı gibi geleneksel değerler ve bunlara yönelik tutumlardan oluşan anlam şemaları pekiştirilmektedir. Bu değerler aynı zamanda işçilerin gündelik yaşamdaki diğer ilişkilerine de yön veren geleneksel toplumsal değerlerdir. Sendikanın işçi sınıfını manevi kültürde birleştirme söylemi etrafında oluşturduğu kolektif kimlik yaratma süreci, özgül bir sınıf bilincinin oluşmasına neden olmaktadır. Temel sendikacılık bilgileri, yasalar ve mevzuat konusunda öğrendikleri bilgiler, işçilerin yaşamına verili anlam şemalarının pekiştirilmesi yoluyla bağlanmaktadır. Bu haliyle de eğitim hak aramaya yön veren eşitlik, özgürlük,

adalet, demokratik katılım gibi değerlerin içselleştirilmesinde zayıf kalmaktadır.

İşçiler kendi konumlarına ve daha geniş toplumsal bağlama yönelik sorgulayıcı bir anlam perspektifi kazanmalarına yönelik eğitimler ise, işçilerin hem sendikaları ile eleştirel bir aidiyet geliştirmelerine hem de kendi konumları ve toplumsal bağlama ilişkin farkındalığın yükselmesine yol açmaktadır.

Daha militan bir mücadeleye hazırlamalı sendika eğitim ile. Burada yetersizlikler var. Bir yere kadar aydınlatıyor işçiyi. Sonra, sonrasında ürkeklik var. Şimdi gönül verenlerin daha iyi eğitilmesi için ne gerekiyorsa o yapılmalı. Sendika bizim biraz bilinçlenmemizden korkuyor sanki. Sendikal bürokrasi bizde de var. Büyük çıkarları yok ama, iyi bir koltuk ve prestij sahibi oluyorlar. Sendikacılığa alışıyorlar. Daha amatör ve militan bir sendika lazım bize. ... üretimde herkesin üretici rolü var. Sen ben hepimiz uğraşıp ne yapıyoruz? Kablo. Kim için? Ne senin ne benim için, patron için. O kar ediyor, biz ücret alıyoruz. Buradan bakmazsa işçi her şey sorun olur. İşini yapacaksın buna mahkumsun. Daha iyi ücret almalısın. Bunun için haklarını koruyacaksın. Bu da yetmez insan gibi yaşayacaksın. Sadece patrandan istemekle olmaz. Daha iyi sağlık, eğitim, insan gibi yaşama haklarının hepsini isteyeceksin. Hak edeceksin. Bunlar hiçbir zaman kendi fabrikasında oturup ücret düşünen işçilerle alınmamıştır. Her yerde bu mücadele ile kazanılmıştır. ... Hükümete karşı bir işyerinden çıkarak ne yapabilirsin? Bu dönem bütün emek politikaları hükümetten çıkıyor, tek bir işvereni, patronu hedef almanın belki ücretlere, kendi haklarına faydası olur ama diğerlerine olmaz. İşçilerin toplu eylemi yoluyla bir hak alma diğer işçileri de bilinçlendirir. Yoksa görevlerini öğrenmek yetmez. Bu yarı bilinçlenmedir. ... haksızlığa karşı sömürüye karşı, hükümet politikalarına karşı, demokratik haklar için, insan hakları için, küreselleşmeye karşı işçiler bilinçlendikçe hepsine karşı eylem yapabilir. ... Grev sadece hak almak için yapılmaz. Bu gerekli, işçiler siyasal amaçlı eylem yaparak da bilinçlenir, kendi sorunlarıyla ülkenin dünyanın sorunları arasındaki neden sonuç ilişkilerini görür. Normal zamanda okuyarak zor öğrendiğini, eylemde öğrenir. Aklında kalır bunlar, bunları eğitimler derinleştirir. Eylem özgüven verir, bunu eğitimle yapamazsın. İşçi kendi gücünü görür. Hükümetin tavrını görür. Aklındaki soruların cevaplarını bulur. Kendinden başka kimseye güvenmeyeceğini görür. İşçinin dostu yine emekçidir, işçidir, aydındır, demokrattır (G3, Birleşik Metal İş).

Şimdi işçinin bir refleksi var, ister çırak ilişkisinde ezilsin, ister bayan olsun fark etmez. Yani bilinçaltında bir kültürü var. Haksızlığa karşı çıkmak ister. Bunu açığa çıkarmak lazım. Eğitimin işi bu ama sendika eğitimleri bu işi biraz eksik bırakıyor. Dediğim gibi bu işçinin kendisinin bulabileceği bir şey değil. Öyle olsaydı, böyle sömürü olur muydu? Bu durumda işçiler olarak sorunlarımızı öğreniyoruz, ama bunun sebeplerini ortadan kaldıracak yolun ne olduğunu herkes kendi fikrine göre buluyor. Genellikle de çözümü kişilerde arıyor. Gitsin Çiller, gelsin Mesut. Bu durum bizi zaafa uğrattıyor. Sınıf bilinci kazanmak işçileri çatışmaya götürür. Bu yol denenmeden işçiler için uygun sendikalar da ortada olmayacak. Ben bunu öğrendim ve bunu bilirim. Burdan bakınca da sendikayı eleştiririm (G3, Harb İş).

...tek tek işçilerin nasıl hissettiği önemli değildir. Önemli olan sınıf tavrına ulaşmaktır. Potansiyel olarak bu işçilerin içinde vardır. Sınıf bilincinin üstü örtülüdür. Bunu sendikalar açığa çıkarır. Yoksa birilerinin ayrıcalığı değildir. ... tek bir işçi, sınıf bilincine ulaşsa bile, bu ilişkilerin içinde kaybolup gider. Sınıfın bilincini topyekün dönüştürmek lazımdır. Bunun için de işyerindeki kültürü dönüştürmen gerekir. Çünkü oraya yeni her gelen işçi eski neyse ona uyar. Sendikanın çalışacağı yer burasıdır. O da öyle gel geç eğitimlerle filan sağlanmaz. ... işçi sınıfını eğiten toplu eylem çizgisidir. Bunu unutmamak lazım. TÜRK İŞ işçileri satarken, gazetelerde çarşaf çarşaf sendikacıların rezaletleri çıkarken, işçileri dönüştürmekte zorlanıyoruz. İşçilerin sendikaları temiz olsa, sınıf çizgisi izlese bu eğitimlerin yapacağından çok daha fazlasını yapar. O zaman böyle zorlanmayız. Şimdi bizimkiler nokta nokta eğitimler, parça parça bilinç olur mu? Kocaman bir denizin içinde küçük adacıklar bunlar. Deniz büyük, tamamını harekete geçirmek dalgalandırmak lazım. Bilinçlenme böyle mümkün. Şimdi işçiler genel greve gidebilseler, ama tam anlamıyla üretimden gelen güçlerini kullansalar, hayatı durdursalar, bu çok önemli bir bilinç sıçraması yapar. Şimdi üretimden gelen gücünü kullanmanın önemini anlatmakta zorlanıyoruz elbette. Bunu denemeden işçiler bilinçlenmez. ... Bizim sorunlarımız DİSK'in, işçi sınıfının sorunlarıdır. DİSK eskisi gibi değil, adı kaldı geriye. Umudumuzu yitirmedik. Ama DİSK'in sermayeye şirin görünme çabası, çok zarar veriyor bize. Tehditlere, baskılara dayanamadı. Halbuki tabandan gelen direniş mücadelesi istiyor. Ama sendikası yok. Sendikaların tamamı kirlidir, uzlaşmacıdır. İşçi sınıfının asıl sorunu budur, yoksa daha iyi ücret ve iş güvencesi almak çok zor değil (G2, Birleşik Metal İş).

Sendikacıların ve işçilerin bilinçlenme olarak adlandırdıkları bu durum, hem bilişsel hem de duyuşsal düzeyde bir yeniden yapılanmayı gerektirmektedir. Bu süreçte özgül anlam şemalarının öğrenilmesi işçilerin kişisel özelliklerine

bağlı olmakta; daha çok okumak, sendikanın tüm faaliyetlerine özellikle örgütlenme çalışmasına katılmak, kendi işyerinde örgütlenmek dönüşüm sürecini pekiştirmekte, anlam perspektifindeki dönüşümü derinleştirmektedir.

Liseden sonra üniversiteye gidemedim. Bu tahsil bana yeter diyordum ama çalışma hayatı tam öyle olmuyor. İstedğim gibi iş bulamadım. Sonunda geldik biz de işçi olduk. ... Örgütlenme çalışmalarında başladım işe, yani tam göbeğinde idim. Bende çok gelişmiş fikirler yoktu ama ben iyi ilişki kurardım. İnsanların ruh halini anlarım. Bu avantajım vardı. Bir de neyin ne olduğunu biliyordum. Ben zaten çok önemli biri de değildim. O zaman bu işle ilgilenen çok militan arkadaşlar vardı. Bazıları sonra işten atıldı, ayrılanlar oldu. Asıl yükü onlar çekti. O günler çok güzeldi. Herkeste bir güzellik, insan sevgisi vardı. Dayanışma çok güzeldi. O havanın içindeydim, beni de çok etkiledi. Daha önceden bilmediğim bir şeydi bu. Eski işyerimde insan ilişkileri çok kötüydü. Çalışanlar adeta birbirine düşmandı. Buradaki bu kardeşlik beni çok etkiledi. Ben de bir parçası oldum. Eylem yapıyorduk, bizi ziyarete geliyorlardı epey sürdü. Sendika tam bize göreydi. Mücadeleci ve dürüst, çok önemliydi, herkes kenetlenmişti. Zaten işçiler bizim orada sendikaya çok güveniyorlar. Başka işyerlerinde de böyle. DİSK'in adı çok temiz. ...Vicdan geliştirmemiz lazım, ben bunu eğitimde öğrendim. Niye ben gelirken sen yoksun. Bunu düşündürmek lazım. Ne eksigi, ne fazlasıyız. Birbirimizle daha çok ilgilenmek, kardeşlik ve saygı yaratmak lazım. Sonra hep beraber eleştirmemiz lazım. Daha insanca bir kardeşlik gerekli bize. İnsanları damgalamamak lazım. Hiç kimse anlayışsız değildir. Üretici kimliğimizden dolayı her zaman bizim birbirimize söyleyecek sözümüz vardır. Bunu unutunca ortaklık kalmıyor. Daha geniş bir birliğe ihtiyacımız var. Çok kayıp vermiş emekçiler hem haklarından hem canlarından. Bunun kırgınlığı, yılgınlığı var. Hep aynı hikayeler, umutsuzluk üretmemek lazım. Sorunların üzerine çok konuşmak biraz buna yol açıyor (G4. Birleşik Metal İş).

İşten atılma, haksız yere şiddete maruz kalma, sendikadan kovulma gibi sıra dışı deneyimler de verili anlam perspektiflerinin sorgulanmasına yol açmaktadır. Bu süreçte sendikanın eğitim programları son derece önemli olmaktadır. Bu yolla deneyimlerinden çıkardıkları sonuçları yeni anlam şemaları ile bütünleştirerek kendi dünya görüşlerini yeniden yapılandırma olanağı bulabilmekteler.

...ben kendime bakıyorum, ben eski benim, ama önemli olaylar oldu, iş bulmuşken işten atılacak pozisyona girdik, özelleştirme nedeniyle



taşeron işçiyi birbirine düşürüyor, sağcı olsan n'olur solcu olsan n'olur! Hepimiz, aynı ekmeğin peşindeyiz, çözüm hakkınızı almak... ben önce dedim, biz meyilliyiz kaba kuvvete, çikalım eylem yapalım, sendika plan yapıyor, bize söz dinletmiyor, biz hemen cahil aklımızla diyoruz, yoksa bir numara mı var? Numarayı jandarmadan gördük. Ben öndeydim. Geldi burnuma bir yumruk. İşyerinin önüne çıkmıştık, işi yavaşlattık. Ben şimdi niye askerle karşı karşıya geldim. Aklım başıma geldi ve gitti. Ben iki yıl PKK ile çarpıştım, bu vatan için ben vazifemi yaptım. Çalmadım. Soymadım. Bu niye? Ben ekmeğimi, alın terimi savunuyorum, insanlığımı, bir yerde şerefimi savunuyorum. Bu benim çok zoruma gitti. Krize girdim. Hanım benim sara olduğumu söyledi. Sadece ben değil, hepimizi çektiler karakola, sendika geldi aldı bizi, ama epey dayak yedik. Şimdi ben bu muameleyi gördükten sonra, soğudum eski görüşlerimden. Demek ki diyenler yanlış demiyor, ...şimdi kendi yaşadıklarımız bize iyi bir ders oldu... Akıllandık bizim dostumuz yok. Vatan için de yok, millet için de yok. Sen kölesin öyle kal diyorlar, insanlık mücadelesine girme diyorlar. Ne için yaşıyoruz, vatan, millet, askerlik, kaba kuvvet, ailen var bir de bunların hepsi doğru değil. Kimse seni düşünmüyor, işi düşünce seni öne çıkarıyor, bu işte en yüce duygularını insanın bunlar tersine çevirir. Bir insan olarak niye yaşıyoruz, daha iyi, daha güzel, daha insan gibi bir yaşam standardı için ama buna izin vermiyorlar, demokrasi filan hepsi boş. ... bize zulüm etmesini beklemiyorduk, ben de askerlik yaptım, hepimiz öyle, insan askerlik yaptıktan sonra başka bakıyor olaylara. Burada artık hak sahibi bir vatandaşım diyorsun, ama öyle olmuyor, bozuyorlar bu güzelliği. Sen başkalarına kul olacaksın, öyle vatandaş olacaksın diyorlar. Emekçinin mücadelesi bir yerde vatandaş olma mücadelesi. ... onların her şeyi var, gücü var, oyunu var, adamı var, bunların hepsinin sana karşı olduğunu öğrenmek hemen olmaz. Emekçi önce işverenden başlar, sonra işvereni kimlerin desteklediğini gördükçe akıllanır, bilinçlenir. Bunun için temiz sendika gereklidir. Sendikaların içine de oyun sokmuşlar. Yoksa herkes neyin peşinde olduğunu biliyor. ... insan gibi yaşamak, ekmeğe, huzur, saygı görmek. Sağ sol işleri çok zarar vermiş bize. Ben şimdi anlıyorum bunların sebebini. Ama çoğu emekçi bilmiyor bunu. Sağcı solcu bize ne. Kim benden yana, benim bir bakışım olmalı, anlamalıyım. Kim bizden yana? Hangi parti bizden yana? Ne yapmış? Bunları sordurmuyorlar. Herkes kapılmış gidiyor, cehaletin üstünde oyun oynanıyor (G6, Birleşik Metal İş).

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü gibi şiddete ve haksızlığa uğradığına dair güçlü duygular, verili anlam perspektifinin dağılmasına ve kendi dünya görüşünün sorgulamasına yol açmıştır.



Çalıştığı ilk işyerinden sendika üyesi olduğu gerekçesiyle işten atıldığı halde sendikasının sahip çıkmadığı ve daha sonra çalışmaya başladığı fabrikadaki sorunları bildirmek üzere gittikleri sendikanın şube yöneticileri tarafından kovulan bir işçinin, sendika ve sendikacılara yönelik olumsuz deneyimlerinin dönüşüm sürecinde ise, yine yeni deneyimleri belirleyici olmuştur. Bu vesile ile hem kendi görüşlerini sorgulama hem de sendikalara yönelik olumlu görüşler geliştirme olanağı bulmuştur.

... çalışan sınıf, işçi sınıfı olarak biz yeni yeni yetişmeye başlıyoruz. Sadece ve sadece aileden aldığımız kültürle bazı şeyler vardı. Haksızlığı kabul etmemek, eşitlik istemek gibi, kitap okuma gibi bir alışkanlığım yoktu. Çünkü kitaplarımız yoktu. Babam ilkokul mezunu ya da 'Ali Mektebi' derler askerde okuma yazma öğrenmiş bir adamdı. Biz çocukken çok kitabı vardı, okurdu. Evimizde felsefe kitaplarından tutun sosyal içerikli romanlara kadar her şey vardı. 12 Eylül spekülasyonları ve yönetim şekli nedeniyle hepsini kaybettik, ... birçok şeyden mahrum kaldık. Mahrum kaldığımız dönemde kendimizi yetiştirmek gibi bir şansımız olmadı. Yetiştiremediğimiz için de lümpen bir hayat sürdüm. Herkes öyleydi. Günün koşullarında işte, orta hallinin bile altında beş kardeşli bir işçi çocuğuydum. Okul bittikten sonra da hemen çalışmak zorundaydım. Ekonomik durumumuz iyi olmadığı için bunu yapmak zorundaydım. O dönemden sonra da kendimizi yetiştirmek biraz garip geldi... güzel bir hayat vardı. Bedenen çalışmaya başladım. Mesleğimin dışında işler yaptım, yoruldum, zorlandım, para harcadım, eğlendim. Kazancımın bile değerini bilmiyordum. Dolayısıyla sendikadan önce örgütlülüğün içinde hiç olmadım. Kazandığımızı yemek, yediğimizi harcamak, günün koşullarına göre yaşamak bize hoş geliyordu. Her şeyi sadece bize gösterilen kadar biliyorduk, ya da gördüğümüz kadar neyse onunla yetiniyorduk. İçimizdeki düşünceler farklıydı, ama gene de günün koşullarına uygun yaşıyorduk. Para kazanmanın değerini zamanla öğrendim. Bir şeye sahiplenmek de bize tersti. Bize aileden verildiğine göre, biz hiç bir şeyin sahibi değildik. Bir şeye sahip olmak bize tersti. Konuşurken de ben hiçbir zaman ben demem, biz derim, deriz. Böyle dar küçük şeyler vardı bizde. Dolayısıyla ilk işe başladığımda sendikaya sahiplenmek diye bir şey aklımdan geçmedi... Ben böyle bir kültürle yetişmişim. İşçi sendika birliğine inanıyordum. Kendimi de fabrikanın malı olarak görüyordum. İlk dönemlerde çalıştığım koşullar çok kötüydü. Sokakta görseniz adam yerine koymayacak insanlar için çalışırken, alın terimi verdiğime göre bunun hesabını da sormak geliyordu içimden. Benim bir fiyatım varsa, işveren de benim için bir şeyler yapmalıydı ... İlk gördüğüm sendika kafamdaki sendikaya uymuyordu. Dolambaçlı konuşmaya gerek yok

aslında, aidat veriyordum, ben o adamın sendikacının maaşını veriyordum, masraflarını veriyordum, o benim patronum değildi, ben onun patronuydum. Yönetim değişikliğinden sonra yeni arkadaşlarla tanışınca benim görüşümün bir nebze doğru olduğunu anladım. Adamlar bize hizmet etmeye başladılar, bir telefonla zırt diye geliyorlardı. Bir sorunumuz olduğu zaman çözmek için çaba sarf ediyorlardı. Ha olması gereken de bu diye düşünürken, bilgi eksikliği nedeniyle tam da ne yapacağımı bilmiyordum, sonra sendika eğitimleri başladı, ben kendimi bu işlerin içinde buldum. Daha sonra kimsenin patron olmadığını sendikacılarla bizim eşit olduğumuzu, aynı olduğumuzu, sendikacıların da bizim gibi fabrikalardan atölyelerden geldiğini, benim bir çalışanın olmadığını anladım. Yapmamız gereken üye olarak çalışan insanların çalışma hayatını, ekonomik koşullarını bir yere doğru taşımak, işin en doğrusu, en iyisi neyse oraya doğru taşımak için elimizden geleni yapmamız gerektiğini anladım. Her şey sempatik kanal ile başladı... Sendika eğitimlerinin faydasını inkar edemem, asla ve asla edemem. Lümpen hayat içinde neyin doğru olduğunu tam bilemiyordum. Bugün farklı bir mücadelenin gerekliliğini, aile hayatını, aile kültürünü, işyerini anlamamda da sendikanın çok faydası oldu. Özellikle şubedeki arkadaşların benim gibi genç kuşağın üzerinde, yetişmesinde çok emekleri oldu, katkıları oldu. Bizimle özel olarak ilgilendiler; bir süre sonra kıdemliler emekli olup gidecekti. Bir sirkülasyon için yeni insanlara ihtiyaç vardı. Onların kapasitelerine ihtiyaç vardı. Sınıf bilincini almış, örgütlülüğe inanmış insanlar yetiştirmek istiyorlardı. Benim düşüncelerim de birbirine uyunca, bu hamurun içinde yoğurulmuş olduk, Sadece ben değil, bu işin içinde yetişen çok fazla insan oldu (G2, Harb İş).

İşçilerin verili anlam perspektiflerinin dönüşümünde, bilişsel süreçlerin yanı sıra özdüşünüm belirleyici olmaktadır. Şöyle ki işçiler kendi konumlarını ya “emekçi”, “işçi”, “çalışan vatandaş” gibi toplumsal terimlerle ya da “tekniker”, “laborant”, “dökümcü” gibi mesleki terimlerle ve farklı biçimlerde adlandırmalarına karşın, kendi konumlarına ilişkin duyguları düzeyinde bir ortaklığı paylaşıyorlar. Haksızlığa uğradıklarına dair bir hoşnutsuzluk olarak adlandırabilecek bu duygulanım düzeyi, sendikaların üyeleri ile bağlantı kurmalarını sağlamalarında bir zemin oluşturuyor. Çoğu durumda kendi kolektif kimliklerine duydukları güvensizlikte ifadesine bulan kendilerine ilişkin bu anlam şemaları, sendika eğitim programları içinde dönüşüme uğruyor. Böylece işçiler kendi geçmişlerine ve ilişkilerine yönelik yeni anlam şemaları da öğrenebiliyor. Bu durum bir yandan kendi kolektif

kimliklerine duydukları güveni artırırken, bir yandan da yeni öğrenmeler için uyaran etkisi gösteriyor. Bu noktada özellikle kitlesel gösteri, miting, işi durdurma, iş yavaşlatma, protesto gösterisi gibi toplumsal eylemlere katılma son derece önemli bir rol oynuyor. Bu eylemlerde kodlanan toplumsal konularına ve güçlerine ilişkin sembolik anlatımlar ve kendilerini aktif bir toplumsal özne olarak hissetmelerine yol açan sloganlarda ve afişlerde dışavurulan edimsel ifadeler, duygulanım düzeyini etkileyerek anlam şemalarının dönüşümünü hızlandırıyor ve öğrendiklerinin pekiştirilmesine yardımcı oluyor.

İşçilerin perspektif dönüşümü süreçleri üzerinde her ne kadar sendikalarının yaklaşım ve politikaları güçlü etkilerde de bulunsa da, işçilerin anlayışlarına yön veren ve yorumlarını biçimlendiren anlam perspektifleri geniş ölçüde toplumsal düzeyde belirlenmektedir. Sendikalar işçilerin olumlu kimlik değerleri geliştirme, kendi sorunlarına yönelik farkındalıklarını yükseltme ve kendilerini bir emekçi olarak toplumsal bağlamda değerlendirme konusunda yeni görüşler kazandırmaktadır. Bu süreçte kendi konumunun ve sorunlarının farkına vararak, kendi dünya görüşleri içinde bir yeniden yapılanmanın yol açılmaktadır. Ancak kendi rollerine dair bilişsel düzeydeki dönüşümün duyuşsal ve devinimsel düzeyde ilerletilemediği koşullarda, ne yapacaklarına ve kendi rollerine dair eski ve yeni anlam şemaları yanyana varlığını sürdürmektedir. Kendi konumu konusunda farkındalık düzeyi yükselen bir işçi, bir yandan haksızlığa karşı çıkmanın gerekliliğini düşünürken, diğer yandan da ne yapılırsa yapılsın durumun değişmeyeceğini düşünmektedir. Bu durum işçilerin öğrenmelerini sınıflandırma ve şemalaştırma açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu nedenle perspektif dönüşümü süreçlerine etki eden daha geniş toplumsal bağlamın da etkilerini değerlendirmek gerekmektedir. İşçilerin sendikaları aracılığıyla edindikleri toplumsal ve siyasal perspektifler, sendikalara yönelik baskılar ve sendikasızlaştırma politikaları; sendikalı işçilerin ücret ve çalışma koşulları; güvencesiz ve örgütsüz işçiler içindeki konumları; işverenlerin ve siyasal iktidarların emek

politikalarının sonuçları; kapitalist küreselleşme süreçlerine bütünleşmede gündeme gelen yapısal uyum ve istikrar programlarının sonuçları; demokratikleşmenin yönü ve temposu gibi temel toplumsal, ekonomik, siyasal ve yapısal etmenlerce dolayımlandırılmaktadır. Bu nedenle kendi hakları ve sorunları konusunda farkındalık düzeyi yükselen bir işçi, işsizler ve güvencesiz çalışanlar okyanusunda kendisinin ayrıcalıklı olduğunu da fark etmektedir. Mücadele ederek hak kazanmaya ilişkin görüşler, yeni dönemin emek karşıtı politikalarınca geçersizleştirilmekte; işçiler her gün sendika üyesi oldukları, hak istedikleri ve grev yaptıkları için işten atılan işçilerin hikayelerini okumakta ve dinlemekte; verili koşullarda çalışmaya razı olmaktadır. Hak kazanma mücadelesine yön veren eşitlik, özgürlük ve adalete ilişkin demokratik değerlerin erozyona uğradığı koşullarda, siyasal temsil olanağından yoksun olan işçiler, kitle iletişim araçlarınca yaratılan olumsuz kültürel ve toplumsal temsilin sonuçlarıyla da derinleşen bir kuşatma altındadır. Bu koşullarda işçilerin farklı sendikalara bölünmüş olması da, işçi sınıfının dayanışma geliştirmeye en çok gereksinim duyduğu bir dönemde hem bundan yoksun kalmalarına, hem de işçiler arasında kutuplaşma ve sendikalar arasında rekabete yol açmaktadır. Bu durum, işçilerin dayanışmanın önemine ilişkin perspektiflerini bozmaktadır. Bu nedenle kendi konumlarına ilişkin duygu ve düşünceleri ile ilgili, çelişkili ve tutarsız görünen anlam şemaları bir arada varlığını sürdürmektedir. İşçilerin sendikaları aracılığıyla edindikleri anlam perspektifleri bu çok yönlü karşı etkiler altında işçilerin çeşitli yaşama ve var kalma stratejilerine yön vermekte; perspektif dönüşümüne götüren süreçlerde bilgi ve deneyim, biliş ve duygulanım, eylem ve edim doğrusal bir biçimde ve birörnek bir gelişim seyri izlememektedir. Böylece sendika üyeliği ve eğitime katılma sürecinde perspektif dönüşümü, işçiler açısından da “ben” olmaktan “biz” olma sürecine giden karmaşık yolda sadece bir uğrak oluşturmakta ve rengini işçilerin somut deneyimlerinden almaktadır. Bu nedenle perspektif dönüşümünü yönelen bir eğitim; işçilerin normatif bir gelişim çizgisine

ulaşmalarını hedeflemekten çok, kendi yaşamlarını ve çalışma koşullarını denetleyebilecekleri, kendi öğrenmelerini yönlendirebilecekleri, kendilerini değerlendirmelerine temel olacak değerleri ve ltleri geliştirebilecekleri bilgi, deneyim ve kolektif eylem olanaklarını sağlamayı ve aynı zamanda demokratik ortamları gerektirmektedir.



## V. BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

İşçi sınıfının en özgün kurumsal kültürü olan işçi sendikaları, bugün sistemli ve düzenli işçi eğitimi yapmaları bakımından seçeneksiz tek kurumdur. Bu nedenle sendikalar işçilerin perspektif dönüşümü süreçleri üzerinde güçlü etkilerde bulunmaktadır. Öte yandan işçi hareketinin toplumsal, politik ve kültürel tüm görünümleri ve sendika yapılarını biçimlendiren sendikacılık gelenekleri farklı işçi kültürlerinin biçimlenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle perspektif dönüşüm süreçleri hem somut sendika kültürü bağlamında hem de sendikacılık geleneklerini biçimlendiren tarihsel ve toplumsal bir perspektiften yorumlanmıştır.

Türkiye işçi sınıfının oluşumunu biçimlendiren ekonomik, kültürel ve politik koşullar, işçilerin referans çerçevesinin biçimlenmesinde de belirleyici rol oynamıştır. İşçileşme, toplumsallaşma ve siyasallaşma süreçleri işçi sınıfının oluşumunu koşulladığı oranda işçilerin siyasal ve kültürel referans çerçevelerine de yön vermiştir. Osmanlı imparatorluğunun son dönemlerinde başlayan işçileşme süreçleri asıl olarak sanayileşme ve kentleşmenin ivme kazandığı 1950'lerden sonra hız kazanmıştır. Öte yandan aynı dönem tek parti döneminin sendikalara yönelik baskıcı ve yasakçı politikalarında bir değişimin gündeme geldiği dönemdir. Bu çerçevede 1947 yılında Sendikalar Kanunu çıkarılmış ve bu yasa ile işçi sendikaları işçi eğitimi yapmakla yükümlü kılınmıştır. Batılı modele benzemeyen işçileşme ve siyasallaşma süreçleri, sendikal örgütlenme alanında da kendine özgü bir yol izlemiştir. 1952 yılında devlet desteği ve koruması altında kurulan TÜRK İŞ, uzunca bir dönem hem işçi sınıfının kurumsal geleneğinin hem de zihinsel geleneğinin biçimlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Kamu kesiminde yoğunlaşan işçileşme süreçleri, devletin işçileri denetim ve yönlendirmeye yönelik çabalarıyla bütünleşerek TÜRK İŞ'in gelişmesine katkıda bulunmuştur.



Sendikacılık hareketinin hala ana akımını oluşturan TÜRK İŞ devlet, sermaye ve işçiler üçgeninde oynadığı rol ile işçilerin iktidar politikaları yönünde siyasallaşmasında ve kamusal alanın tek sesli bir biçimde biçimlenmesinde de önemli bir rol oynamıştır. TÜRK İŞ'in rolünü tek başına işçilerin toplumsal güçsüzlüğüne bağlamak bu süreci kısmen açıklamaktadır. Çünkü işçi sınıfı için söz konusu olan toplumsal güçsüzlük, burjuvazi için de geçerlidir. Zayıf bir sanayileşme zemininde şekillenen iki güçsüz temel sınıf ve güçlü devlet, toplumsal dokunun bir farklılıklar düzlemi olarak görülmesini ve toplumsal sınırların tanımlanmasını güçleştirmektedir. Burjuvazinin siyasal ve kültürel hegemonyasının işlemediği bu koşullarda, işçi sınıfının kaynaşması ya da eklemlenmesinden çok ayrışamadığı/farklılaşmadığı bir durum söz konusudur. Devletin resmi ideoloji ile kaynaşma ve denetimi sağladığı, devletçi, milliyetçi ve anti komünist siyasal bilincin tüm toplumsal katmanları birbirine bağlayan bir referans çerçevesi oluşturduğu da unutulmamalıdır. Öte yandan işçi ve sol/sosyalist örgütlenmenin cumhuriyetin kuruluşundan beri yasaklı olması da, işçilerin kendi adlarına konuşma ve siyaset yapmalarını engellemiştir. Güçsüz sivil toplum ve bürokratik olarak güçlü devlet ikileminde TÜRK İŞ işçilerin kendine has bir kurumu olarak işçilerin sistemle bütünleşmelerini ve siyasal iktidarların politikaları doğrultusunda siyasallaşmanın aracı da olmuştur. TÜRK İŞ uzunca bir dönem işçi hareketini denetlemek ve yönlendirmek için devlet tarafından kullanılmıştır. İlk dönem sendikacı yetiştirme politikalarının merkezinde yer alan bu durum, “Amerikan tarzı” denilen “partiler üstü” sendikacılık anlayışının kurumlaşmasını sağlamış ve ayrıca yine aynı etkiler altında işçilere “çalışma bilinci ve becerisi kazandırmayı” hedefleyen eğitimler düzenlenmiştir.

Bu çerçevede kamu kesimindeki işçileşmeyi temel alan, devlet koruması ve denetimi altında gelişen sendikal örgütlenme belirli uğraklardan geçerek kendine bir alan açmıştır. Bu süreçte bir yandan 1961 yılında Türkiye İşçi Partisi'nin kuruluşu, ardından dönemin görece özgürlük ve demokrasi ortamında sol siyasallaşmanın ivme kazanması; öte yandan sanayileşmenin

özel kesimde ağırlık kazanması ile kentsel toplumsallaşmanın yaygınlaşması, işçi hareketinin etkileşim düzlemini genişleterek, TÜRK'İŞ geleneğinden kopuşa yol açan bir bilinç dönüşümünü gündeme getirmiştir.

Sendikal hareketin 1947 yılından bu yana olan yarım yüzyıllık tarihsel gelişimi içinde ortaya çıkan ve kurumlaşan farklı sendikacılık gelenekleri, işçi hareketinin tarihi içinde anlaşılmaktadır. Farklı geleneklere zemin hazırlayan nesnel koşulları (işçileşme, toplumsallaşma ve siyasallaşma süreçleri) aynı zamanda bu geleneklere rengini veren yaklaşımlarla birlikte değerlendirmek gerektirmektedir. 1960'ların görece özgürlük ortamına siyasallaşan ve giderek bağımsızlaşan işçi hareketinin oluşturduğu gelenek olan DİSK ile birlikte, işçilerin gerek kendi konumları gerekse toplum sorunlarına yönelik bir farkındalık kazanmalarını hedefleyen bilinçlendirici işçi eğitimi gündeme gelmiştir. 1976 yılında islamcı hareketin güdümünde kurulan HAK İŞ ise kendi ideolojik konumuna uygun bir biçimde “islamcı korporatist” bir yaklaşımla işçileri ve işverenleri “manevi kültürde bütünleştirmeyi” hedefleyen bir işçi eğitimini sürdürmektedir. Bu üç işçi konfederasyonu gerek devletle ilişkileri, gerekse sınıflar mücadelesine ilişkin yaklaşımları temelinde farklı konumları temsil etmektedir. Bugün işçi hareketine yön veren başat söylemleri oluşturan bu üç sendikal gelenek, işçi hareketi içinde farklı “karşı koyma” ve “var kalma” kültürlerinin boy vermesinde ve biçimlenmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Öte yandan bu görece olarak kısa tarih içinde farklı dönemlerin farklı ekonomi politikaları, hem işçi hareketinin yönü hem sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin kapsamı üzerinde son derecede etkili olmuştur. 1980'lere kadar uygulanan ithal ikameci kalkınma modeli çerçevesinde uygulanan ve işçi sendikalarının güçlenmesine yol açan popülist politikalar dönemi boyunca, işçiler sendikalarıyla toplu pazarlık yoluyla çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirme olanağı bulmuş, ancak Boratav'ın da işaret ettiği gibi, “popülizmin siyasi çerçevesinin” dışına çıkacak bir yönelime de girmemişlerdir (1998: 8).

Bu noktada popülist politikaların sağladığı iyileştirmeler ile, bu dönem boyunca sürdürülen işçilerin örgütlenmesine yönelik baskıcı politikalar arasındaki gerilimin, işçilerin egemenlik, baskı, çıkar ve çatışma konularındaki sınıf tutumunu ne yönde etkilediği aydınlatılabilmiş değildir. Özellikle 1970-80 dönemi sendikalar arasındaki rekabetin keskinleştiği ve işçiler arasında siyasal kutuplaşmanın arttığı bu dönemde, işçi hareketinin farklı görünüşleri ve sendikaların rolü özel olarak değerlendirilmelidir. Kamu kesiminde devletle pazarlık yoluyla durumlarının korunacağını ve iyileştirileceğinin zihinlerde yarattığı etkiler belirleyici olmuştur. Bu süreçte işçi hareketinin toplu belleğinde yer eden en önemli konu işçilerin sosyal devlet konusunda edindikleri bilinç olmuştur. Nitekim sendikaların 1990'lı yıllarda özelleştirme politikaları karşısında oluşturduğu “sosyal devletin kazanımları” söyleminin tarihsel arkaplanı o dönemde dayanmaktadır. Aynı dönem sosyalist solun hızlı toplumsallaştığı ve kitlesellik kazandığı, ancak işçilerin kitlesel desteğini kazanmak bakımından pek de başarılı olmadığı bir dönemdir. DİSK'in aynı dönemde işçileri siyasallaştıran yaklaşımı ve eylem tarzı siyasal iktidarların tepkisi ile karşılaşmış ama “sınıf mücadelesi” terimleriyle düşünen bir işçi kuşağının yaygınlaşmasını da sağlamıştır. İşçilerin kendi adlarına siyasal karar süreçlerine katılımına güç veren DİSK'in 1980 askeri darbesi ile kapatılması ve binlerce sendikacının ve işçinin tutuklanması ve ardından gelen sendikasızlaştırma politikalarının sonuçları; işçilerin siyasal referans çerçevelerini biçimlendiren bu toplu deneyimler, popülist politikaların çizdiği uzlaşma zeminini parçaladığı oranda işçilerin sistemle ve rejimle uzlaşma zemininin de kaymasına yol açmıştır. Popülist politikaların 1980 sonrası ihracata dayalı birikim modeli ile terk edilmesi; baskı ve yasakçı politikalarla birlikte sürdürülen sendikasızlaştırma ve kemer sıkma politikaları, emekçi sınıfların siyasi iktidarları sendikaları aracılığıyla etkileyebileceklerine olan inançlarını sarsmıştır. Son dönemin neo-liberal politikaları, emekçilerin tüm kazanımlarının ellerinden alındığı koşullarda bir toplumsal uzlaşma zemini tanımlamıştır. Her ne kadar bu politikalar, 1989 bahar eylemleri ve 1994

grevleri gibi toplu işçi direnişlerine yol açmasına karşın, asıl olarak işçileri ve sendikaları siyasal ve örgütsel düzeyde güçsüzleştirmiş ve siyasal demokrasiye olan inançsızlığı derinleştiren bir işlev de görmüştür

Öte yandan dozu ve yoğunluğu dönemselsel olarak değışmekle birlikte, her dönemde varlığını sürdüren düşünce ve örgütlenme özgürlüğü konusundaki baskılar ve yasadışı politikalar işçilerin siyasal referans çerçevesini belirleyici bir rol oynamaktadır. İşini kaybetme kaygısı ve şiddete maruz kalma korkusu, işçilerin kolektif eylemine yön verdiği gibi, demokratik katılım değerlerinin boy vermesini engelleyerek siyasal yabancılaşmayı da keskinleştirerek apolitikleşmelerine yol açmaktadır. Emekçi sınıfların parlamenter rejime sosyal devlet politikaları ve popülizmin nimetlerinden yararlanma için bağlandıklarını belirten Boratav, “emekçi sınıfların iktidardan beklentilerinin ortadan kalktığı koşullarda,” demokratik özü itibarıyla köksüz parlamenter rejimin nasıl sürdürüleceğini sorarken haklıdır. Nitekim son 10 yıllık dönemde bu yabancılaşma ve dışlanma duygularının yarattığı kaygı, korku ve öfke gibi olumsuz duyguların, radikal sağ ve totaliter siyasetlere güç vermediğini söylemek mümkün görünmemektedir. Yine aynı dönemde, kültürel alanda yaşanan dönüşümler, özellikle kitle iletişim araçlarının büyük sermaye tarafından sahiplenilmesi ve Dursun’un da belirttiği gibi “işçilerin kitle iletişim araçlarında olumsuz kültürel temsili ve dışlanması” (1998: 225) ise, aynı olumsuz duyguların pekişmesine ve kültürel yabancılaşmanın ve dışlanmasının derinleşmesine katkıda bulunmuştur.

Yarım yüzyıllık tarihsel süreç içinde işçi sendikalarının kurumsal kültürleri, bu geleneklerin siyasal ve ideolojik yaklaşımları kadar kapitalistleşme ve kentleşme süreçlerinin yol açtığı işçileşme, toplumsallaşma ve siyasallaşma süreçlerinin çeşitlenmesi ve farklılaşması; okur yazarlığın görece yaygınlaşması ve emek gücünün niteliğinin görece artışı; siyasi demokrasinin kesintili tarihi gibi toplumsal değışme dinamikleri ile dönemin ekonomi politikaları; düşünce ve örgütlenme özgürlüğünün önündeki engeller;

demokratikleşmenin seyri ve temposu, askeri darbeler, baskı ve yasakçı politikalar gibi makro ölçekli kamusal politikaları biçimlendirmiştir. Öte yandan bu süreçte işçi hareketinin kurumsal kültürlerinin, işçi sınıfının gündelik yaşam kültürünü hangi yönde etkilediği ya da bu iki düzey arasındaki etkileşimlerin bu kurumsal kültürlerin yeniden üretimine nasıl katkıda bulunduğuna ilişkin ise saptamalarda bulunmak güçleşmektedir. Çünkü işçilerin gündelik yaşam kültürlerinin çeşitli yönlerini aydınlatacak veriler elimizde bulunmamaktadır. Eldeki veriler asıl olarak işçi ve sendikacılık hareketinin tarihi ve siyasi mücadeleler üzerine yoğunlaşmakta; kırdan kente göç sorunsalı ve kapitalistleşme çerçevesinde göç eden kitlelerin mekansal yerleşimleri ve kültürleri üzerine gecekondular araştırmaları ise dolaylı veriler sağlamakla birlikte, işçilerin gündelik yaşamlarının çeşitli görünümünü aydınlatacak; kültürel süreç olarak değerlendirmeye olanak verecek dolaysız veriler ise hemen hemen bulunmamaktadır. Bu nedenle işçilerin farklı sendikalara bölünmüş olmasının sonuçlarını nasıl deneyimledikleri, sendikalar arası rekabet ve kutuplaşmanın yarattığı ve beslediği çatışmacı kültürün gündelik yaşamları üzerindeki etkileri, toplumsallaşma ve siyasallaşma kaynakları, bölge, mezhep, hemşehrilik bağlarının ve etnik kökenlerin ne tür bağlar oluşturduğu, işyeri ve sendika kültürünü ve dayanışma düzlemini nasıl etkilediği bilinmediği gibi, işçi kimdir; kendisini nasıl tanımlar; beklentileri ve sorunları nelerdir; nerede yaşar, ve nasıl eğlenir, toplumsallaşma ve siyasallaşma kaynakları ve ortamları; geçim stratejileri nedir; siyasal tutum ve davranışları nasıl açıklanabilir sorularına doyurucu yanıtlar üretebilecek veri kaynağı ise son derece sınırlıdır.

Bu yarım yüzyıllık tarih sürecinde işçi kültürünün oluşumunda sendikalar ve eğitim çalışmaları önemli bir rol oynamıştır. Sendikaların yapısı ve çalışma tarzı, işçilerin siyasal toplumsallaşma ve öğrenme süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikaların bürokratik, hiyerarşik ve erkek egemen yapılarını dolayımlayan işçilerin gündelik yaşam kültürleri hem bu yapıların

sürekliliğini sağlamakta hem de işçiler arasında dayanışma ve birlik kültürünün kökleşmesini güçleştirmektedir. Çünkü bu yapılar sendikanın örgütlenmesinin temelini oluşturan işkolunun ve işçilerin özellikleri, çalışma koşulları ve işçiler arasındaki alt gruplaşmalar (mezhep, etnik köken, hemşehrilik, bölgesel bağlar, işyeri temelli ve siyasal gruplaşmalar) temelinde somutlanmaktadır. İşyeri ortamında ilişkilere yön veren bu gruplaşmalar, bağlanmalar ve çatışmalar işçilerin taleplerini ve çıkarlarını yönlendirdiği ve biçimlendirdiği oranda sendika yapılanmasına ve yaklaşımlarına da yön vermektedir. Sendika yönetimleri bu alt grupların ittifakları temelinde oluşmakta; yönetimler bu alt grupların taleplerini sendikal bir söylem içinde eriterek temsil gücüne ulaşmakta; yine bu grupları işçilerin muhalefetini yönlendirmek ve denetlemek için birbirine karşı kullanmaktadırlar. Bütün işçileri hiyerarşik sendika mekanizmaları ve bürokratik yapılarla, bu gruplar üzerinden yöneten ve denetleyen sendika yönetimleri aynı zamanda erkek egemen yapılar olarak dışlayıcı bir özellik de göstermektedir. Meşruiyetini aynı zamanda sendikalar yasasından olan bu bürokratik ve hiyerarşik örgütlenme tarzı ve yönetim, işçiler arasındaki farklılıkları, alt gruplar arasında ittifaklar ve çözümler biçiminde yönlendirerek yönetim yeteneği ve kapasitesi kazanmaktadır. Bu yapılar, işçilerin bundan kaynaklanan güç dağılımına ve toplumsal ilişkilere rıza göstermeleri temelinde varlıklarını sürdürmektedir. Bu nedenle sendika yöneticileri üyeleri üzerindeki otoriteleri ve sahip oldukları ayrıcalıklar ile işçilerden ayrılmakta; yönetimler işyeri temsilciliği ve delegelik sistemi yoluyla ve yönetime destek veren alt gruplar aracılığıyla işçiler arasındaki iletişimi denetlemektedir. Bu süreçte eğitim etkinlikleri gruplar arası güçler dengesini değiştirmek ve yönlendirmek için de kullanılmaktadır. Bu düzeyde işçiler ve sendika yöneticileri tarafından paylaşılan ortak kültür, politik öğrenmenin çerçevesini belirlemektedir. Paylaşılan ortak kültür, informel ilişki ağları ve yasal organlar ile yeniden üretilmekte ve yönetimlerin otoritelerini güçlendirmektedir. Bu durum hem işçilerin demokratik katılım



değerlerini hem de güven ve dayanışma dayanışma duygusu geliştirmelerini engellemektedir. Ancak işçilerin gerek işyeri gerekse sendikada inisiyatif geliştirmelerini; yönetim süreçlerine katılım ve denetim olanağı veren işyeri komiteleri ve sendika danışma kuralları gibi araçlar, işçilerin sendikalarına ilişkin eleştirel bir anlayış geliştirmelerine ve demokrasi, denetim ve katılım konularına yönelik duyarlılık geliştirmelerini kolaylaştırmaktadır.

Bununla birlikte, sendikaların yaklaşım ve politikalarına yön veren anlam perspektifleri/ideolojileri işçilerin politik öğrenme sürecini doğrudan etkilemektedir. Sendikaların işçilerin çıkar temsilini hangi söylemler içinde oluşturduğu; işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek için hak aramaya yön veren “eşitlik”, “özgürlük”, “toplumsal adalet” ve “demokratik katılım” değerleriyle, egemenlik, çıkar ve çatışma gibi politik öğrenmenin merkezi konularını hangi anlam şemalarına bağladıkları konusu işçilerin anlayışlarına farklı düzeylerde yön vermektedir. Bu konu işçilerin kendi kimlikleri, beklentileri ve konumlarına ilişkin anlam şemalarının dönüşümünde bir eşik oluşturmaktadır. İşçilerin kendi konumlarını daha geniş bir toplumsal bağlamda değerlendirmelerine olanak veren, toplumsal ve yapısal eşitsizlikleri sorgulayan anlam perspektifleri, işçilerin kendi konumları ve siyasal yaklaşımlarında eleştirel bir anlayış geliştirmelerine yol açmakta; statükoyu sorgulamayan anlam perspektifleri ise, işçilerin kendi durumlarının ve sendikalarının eleştirel değerlendirmesine ulaşmasını engellemektedir. Bu nedenle sendikaların demokrasi kültürüne katkısını ve işçilerin kendilerini tanımalarına, hem sendikada yapılan toplumsal ilişkiler hem de yapılandırılmış eğitim etkinliklerinin amaç ve yaklaşımları belirlemektedir.

Sendika kültürünün işçilerin gündelik yaşam kültürü ile etkileşiminde aile/hane ve işyerindeki ilişkiler ve konumlar merkezi bir rol oynamaktadır. Sendikalar işçilerin yaşam tarzlarından çıkan kendilerine ve toplumsal ilişkilerine yönelik geleneksel anlam ve değerleri referans olarak bir karşı koyma kültürü oluşturmaktadır. Bu durum gelenekçi/islamcı söylemler için

olduğu kadar, modern sol/sosyalist söylemler için de deneyimleri bütünleştirme bağlamı sağlamaktadır. Sendika yapılarına hayat veren ilişkiler ağı, işçilerin gündelik yaşamda toplumsal ilişkilerine yön veren anlam ve değerler içinde biçimlenmektedir. Sendikal mücadele ise, işçi sınıfı ailesinin kendini sürdürme ve geçim stratejisini üzerine yapılanmakta; erkek işçinin aileye duygusal bağlılığı ve aile reisi sorumluluğunu temel alınmaktadır. Direniş, birlik ve dayanışma, hak arama, karşı koyma, işçi sınıfının temsili, yönetimi gibi işçi hareketinin ve sendikal mücadelenin farklı görünüşleri, ailenin/hanenin varkalma ve geçim stratejisine uygun belirli şemalar/şablonlarla yürütülmektedir. Böylece ailenin kendini sürdürme ve geçim stratejisi “kavga”, direniş”, “mücadele” “isyan” “haksızlığa karşı çıkma”, olarak sendikal alana bağlanmakta; erkek işçinin ailedeki rolü ve sorumluluğu etrafında, “ekmek kavgası”, “namus kavgası”, “şerefini savunmak”, “ekmeğini savunmak”, “alınlarını savunmak” gibi eğretilmelerle duygusal alana yansıtılmaktadır. Ayrıca “yiğitlik”, “mertlik”, “cesaret”, “delikanlılık” gibi eril değerler yüceltilerek patronu/düzeni/devleti dize getirme yolu karşı koyma kültürün merkezinde yer almaktadır. Böylece eril söylem sendikal mücadeleye ideolojik bir destek sağlamaktadır. Aynı zamanda sendikalar bu yolla hem ailedeki geleneksel güç dağılımını hem de geleneksel tutucu ve cinsiyetçi düşünce kalıplarını yeniden üretmektedir. Bunun sonucunda, sendikalar boydan boya erkek işçiyi temel alan, erkek işçiler arasındaki birlik ve dayanışmayı öne çıkaran ve kadın işçinin işçi hareketi içindeki konumunu ikincilleştiren erkek yanlısı politikaları savunmaktadır. Bu erkek egemen siyaset ve mücadele tarzı işçileri manevi kültürde bütünleştirmeyi hedefleyen islamcı sendikal söylem içinde meşrulaştırılırken, sol sosyalist sendikalar bu söylemi sınıf mücadelesinin tutarlılığını ve kararlılığını sürdürmenin gerekliliği olarak görmektedirler. Ancak ilkesel olarak cins ayrımcılığına karşı olan sol/sosyalist sendikal söylem için bu durum bir çelişki oluşturmaktadır. Erkek işçiler bir yandan cinsiyetçi işbölümü çerçevesindeki geleneksel avantajlı konumlarını

sürdürürken, diğer yandan da eşitlikçi söylemleri savunmaktadırlar. Yine de bu durum erkek işçinin deneyimlerini bütünleştirmesini sağlayarak işine ve sendikasına bağlanmasını kolaylaştırmaktadır. Kadın işçiler ise kendilerini daha da çelişkili bir durumda bulmaktadır. Bir yandan sendikaya etkin katılımları istenmekte, diğer yandan “sınıf mücadelesinin gerekleri” kadınları ikincilleştirmektedir. Ayrıca sendikadaki erkek egemen kültür nedeniyle katılımlarını engelleyen, ilişkiler, değerler ve konular köklü bir biçimde sorgulanmamaktadır. Bu durum kadın işçinin dayanışma geliştirme, işe ve sendikaya bağlanma istek ve gereksinimi ile bunun engellenmesi sonucu çatışmalı duygularına yön vermekte; kadın işçiler, evdeki rolünü pekiştiren, işyerinde ve sendikada ikincilleştiren bu durumun üstesinden gelmek için işlerine, işyerine ve sendikalarına eleştirel aidiyet geliştirmektedir.

İşçilerin gündelik yaşam deneyimleri içinde belirlenmiş olan kültürel referans çerçeveleri yaşa, cinsiyete, toplumsal rollere ve konuma ilişkin önkabulleri, inançları ve değerleri içermektedir. Gündelik yaşamda alışkanlığın kendiliğindenliği içinde tutum ve davranışlara yön veren bu değer ve önkabuller, sendikal toplumsal ortamları ve ilişkileri biçimlendirdiği gibi, sendikalara işçilerin yaşam tarzını sendikal mücadeleye bağlamada da tutunma sağlamaktadır. “Namus”, “şeref”, “dürüstlük” “hakkaniyet” “paylaşma” “saygı” gibi toplumsal ilişkileri biçimlendiren geleneksel değerler ve normlara yönelik duyuşsal tepkiyi yönlendirerek bir bağlanma yaratmaktadırlar. Bu değerlere yönelik işçinin geleneksel tutumu sendikal mücadele ve söylem içinde, “eşitlik”, “toplumsal adalet” ve “sınıf dayanışması” gibi yeni anlam şemalarının öğrenilmesini kolaylaştırmaktadır. İşçilerin ortak kültürü olan bu geleneksel kültürel değerler, karşı koyma kültürünün deposu olarak görünmektedir. Yine bu değer ve normlara yönelik duygular ve kanılar ideolojik düzleme yansıtılarak pekiştirilmektedir. İşçilerin kapitalist toplum ve kültürüne yönelik tepkilerine yön veren bu geleneksel değerler islamcı/gelenekçi sendikal söyleme güçlü bir zemin sağlamaktadır. Çünkü bu söylem işçilerin, aile, iş, sendika gibi toplumsal ortamlardaki

ilişkilerini yapılandıran bu değerleri ve normları ideolojik bir söylem içinde yeniden kurmaktadır. Sol/sosyalist sendikal söylem için modern eşitlikçi ve demokratik anlam şemalarına bu değerlerin ve duyguların nasıl bağlanacağı bir sorun oluşturmaktadır. Çünkü bu değer ve normların işçilerin gündelik yaşamda birebir karşılığının olmaması; işçiler için gerek özel gerekse kamusal alanda deneyimlerinin dışında bulunması bir dönüşüm sorunsalını gündeme getirmekte, verili eğitimler dünya görüşünde bütünlüklü ve kapsamlı bir dönüşümü gerçekleştirmediği oranda da ikili anlayışlara yol açmaktadır. Böylece işçiler ve sendikaları, özel alanda geleneksel ve tutucu, kamusal alanda ise eşitlikçi ve demokratik değerleri birarada savunmaktadırlar.

Ayrıca işçilerin kitle kültürüne yönelik eleştirilerine de yön veren yaşam tarzlarından çıkan bu geleneksel değer, kanaat ve beğeniler, sendikaların karşı koymayı güçlendirecek ideolojik söylemler oluşturmasını sağlamaktadır. İslamcı sendikal söylem geleneğe sarılarak ve ideolojik söylem içinde manevi kültür olarak yeniden kurarak işçilerin bu yabancılaşmalarını derinleştirerek, işçi sınıfının birlik ve dayanışmasını sağlamayı hedeflerken, sol/sosyalist söylem bu eleştiriyi daha geniş toplum ve egemen ideoloji eleştirisine bağlamaktadır. Bu durum işçilerin tüketim kültürü ve bireyci yaşam tarzlarına yönelik görüşlerini çerçevelemelerini kolaylaştırmakla birlikte, sendikalar eğitim etkinlikleri dışında kültürel bir seçenek yaratamadıkları sürece, işçilerin serbest zamanı üzerine egemen kültür ve ideoloji ile sürdürdükleri rekabetlerinde, karşı koymacı bir kültür yaratmada zorlanmaktadırlar.

Öte yandan kapitalist küreselleşme süreçleriyle bütünleşmeyi hedefleyen son dönemin ekonomi politikaları; ücretlerin dondurulmasına ve kamu kesiminin tasfiyesine yönelik özelleştirme ve sendikasızlaştırma uygulamaları, işçi konfederasyonlarını hak savunmacı bir çizgide ortaklaşmaya ve benzeşmeye yöneltmektedir. Nitekim bunun sonucunda işçilere yönelik eğitim etkinliklerinin konuları düzeyinde bir ortaklaşma söz konusudur. Ortak sorunlar içeriği etkilemektedir; sendikacılık hareketinin yüz yüze bulunduğu

sorunlar eğitim etkinliklerinin öncelikli konularını oluşturmaktadır. Ancak bu konuların hangi anlam yapıları içinde nasıl içeriklendirildiği konusunda sendikaların ideolojik konumlanışları belirleyici olmaktadır. Şöyle ki sorunların tanımlanması konusunda ortaklaşan sendikacılık gelenekleri, sorunların çözümü konusunda kendi yaklaşımlarına göre eğitim hedefleri belirlemektedirler.

Konfederasyonlar ve bağlı sendikalar, yasal çerçevede içinde oluşturdukları eğitim birimleri aracılığıyla eğitim etkinliklerini sürdürmektedirler. Konfederasyon ve sendika yönetim kuruluna seçilen genel eğitim sekreterliğine bağlı birimler, profesyonel ve seçilmiş sendika yöneticileri ile üniversite öğretim üyeleri ve konunun uzmanları ile işbirliği içinde çalışmaktadır. Sendikaların ana tüzük ve genel kurul kararlarında ifade edilen amaç ve yaklaşımları belirleyici olmakla birlikte, asıl olarak yürütücü kararları alan seçilmiş yönetimler eğitim politikalarının belirlenmesi ve uygulamasında son sözü söylemektedir. Bu nedenle sendikaların eğitim birimleri, her yeni yönetim ile birlikte yeniden yapılanmaktadır. Bu durumun yol açtığı süreksizlik, gerek bilgi ve deneyim biriktirme ve aktarma gerekse eğitim etkinliklerinin planlamasında ciddi bir zorluk oluşturmaktadır. Yanı sıra sendikanın eğitim etkinliklerini yürüten eğitim uzmanları, kendi alanlarında karar alma yetkisinden yoksundur, sadece alınan kararları uygulamaktadırlar. Bu alanda sendika yönetimlerinden özerk eğitim birimlerine duyulan gereksinim varlığını hissettirmektedir. Öte yandan hem konfederasyonlar hem de sendikalar arasında -aynı konfederasyona bağlı sendikalar arasında bile- deneyim aktarımı ve alış verişini olanaklı kılacak işbirliği ve iletişim kanalları ve olanakları oluşturulmamıştır.

İşçi hareketinin yüz yüze bulunduğu sorunlar ve sendikaların giderek güçsüzleşmesi karşısında savunmacı bir 'var kalma' stratejisi izleyen sendikalar, bu nedenle eğitim etkinliklerini de araççı bir yaklaşımla ele almaktadır. Sendikal hareketin gereksinimleri çerçevesinde, kendi pazarlık

yetenek ve kapasitelerini genişletmek ve bu yolla kurumsal olarak güçlenmek için sendika kadroları yetiştirmeyi hedeflemektedirler. Bu durumda işçilerin geniş ölçekli sorun ve gereksinimleri ile sendikaların eğitim hedefleri arasındaki uyumsuzluğun yol açtığı gerilim, sendikaların güçsüzleşme sürecine bir biçimde katkıda bulunmaktadır.

Sendikalar kendi amaçları doğrultusunda dar kapsamda ve sınırlı sayıda kadro yetiştirmek açısından başarılı görünürken, kitlesel eğitimler konusunda aynı ölçüde başarılı değildir. Temel üye eğitimleri asıl olarak uyuşmazlık ve toplu sözleşme dönemlerinde yaygınlık kazanmaktadır.

Sendikaların eğitim etkinliklerine katılım açısından; en düz, daha az eğitilmiş ve toplumsal ilişkileri zayıf üyeler dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Daha eğitilmiş olanların eğitime daha fazla ulaşma fırsatı edinmeleri örüntüsü burada da karşımıza çıkmaktadır. Sendikalar katılım açısından eleme mekanizmaları kullanmaktadırlar. Sendikaların kısa erimli ve kısa zamanda sonuç alıcı kurslara yönelmelerinin yol açtığı sonuçlar, ideolojik tercihlerinin yol açtığı seçme ölçütleriyle birleştiğinde, bundan yoksun olanların dışlanmasına yol açmaktadır. Sendikalar geniş ölçüde nitelikli genç erkek işçileri sendika kadrosu olarak yetiştirmeye yönelmektedir. Bu nedenle düz/niteliksiz işçiler, daha az eğitilmişler, kadınlar, toplumsal ilişkileri zayıf olanlar bu sürecin dışında kalmaktadır. Kadın işçiler özelinde, bu durum açık bir biçimde ayrımcılığa dönüşmektedir. Çünkü sendikacılar kadın işçileri sendika kadrosu olarak yetiştirmek istememektedir. Kadınların ikili iş yükünü bahane eden bu korumacı söylem ve yaklaşımın perdelediği şey, sendikalarda hüküm süren erkek egemenliğinin dışlayıcı ve ayrımcı yapısıdır. Bu bakış açısı diğer dezavantajlı durumda bulunanlara yönelik bir duyarsızlığa da yol açmaktadır.

Sendikalar, her ne kadar egemen eğitim ve okul sistemine yönelik bir eleştireliliğe sahip olsalar da, aynı sistemden getirdikleri gelenek ve alışkanlık ile bu çalışmalarını sürdürmektedir. Eğitim programlarını bir yetişkin eğitimi etkinliği olarak tasarlamadıkları için, yaparak öğrendikleri ve pratikte



sınadıkları bir yoldan ve çoğu durumda gelişigüzel bir biçimde eğitim yapmaktadırlar. Bu nedenle işçiler için uygun öğrenme modelleri ya da yöntemlerine ilişkin arayışlarını sürdürmekte; işçilerin ilgi ve öğrenme gereksinimlerine uygun, kendi deneyimlerini öğrenme kaynağı olarak değerlendirebilecekleri, onların etkin katılımını sağlayacak etkili öğrenme yöntemlerini kullanma ve buna uygun öğrenme ortamları yaratma konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Bu durum yetişkin eğitimcisine duyulan gereksinime işaret etmektedir. Ayrıca eğitim süreçlerinin değerlendirilmesine yönelik çalışma yapılmaması, hem eğitim programlarının iyileştirilmesi çabalarını hem de bu alanda bilgi ve deneyim birikimini güçleştirmektedir. Oysa, kişisel düzeyde sendikacıların ve sendika eğitimcilerinin işçi eğitimi konusunda bu eğitimlere temel olabilecek ölçüde anlayış geliştirdikleri ve önemli deneyim biriktirdikleri gözlenmiştir. Ancak bu bilgi ve deneyimi sistematik hale getirecek çalışmalar yapılmamaktadır.

Eğitimlerin içeriğini sendikaların belirledikleri sorun alanları oluşturmaktadır. Bu nedenle işçilerin işyeri ve daha geniş toplumsal ve kültürel öğrenme gereksinimleri eğitim programlarına girmemektedir. Dolayısıyla bu eğitimler, işçilerin farklı deneyimlerini bütünleştirecek bir bağlam oluşturma bakımından yetersiz kalmaktadır. Bu durum işçilerin öğrenme sürecine her düzeyde etkin katılımını göz ardı eden bir anlayışla birlikte değerlendirildiğinde, sendikal hareketi güçlendirecek bir dönüşümü yaratma açısından zayıf kalmaktadır. Oysa işçiler gerek işyeri gerekse daha geniş toplumsal ve kültürel gereksinimlerinin karşılanmasını sendikalarından beklemektedirler. Onlar açısından, bu gereksinimlerin karşılanması sendika ile bütünleşmede önemli görünmektedir. Bu noktada sendikaların daha çok dar kapsamda kadro yetiştirmeye odaklanmaları sonucu, işçiler bu sorunlarla başbaşa kalmaktadır. Beklentilerin karşılanamaması işçi eğitiminin inandırıcılığını gölgelemektedir. Öte yandan kültürel egemenliğin ve bağımlılıklarının farkında olan işçiler, hem alternatif kültürel seçenekler hem de siyasal bilgilenme ve kanaat geliştirme konusunda kaynak arayışındadır. Yine işyerinden kaynaklanan,

işçilerin sınıf deneyiminin merkezinde bulunan sorunlar konusunda sendikalarının daha etkin bir rol oynamasını beklemektedirler. Çünkü işyerindeki deneyimler, sendika ve işverenlerin yaklaşım ve politikalarının yön verdiği bir çatışma düzleminde yaşanmakta; işveren ve sendika işçileri birleştiren ve bölen etmenlere farklı biçimlerde yön vermektedir. İşçiler bu durumla baş etmek için bilgilenme ve sorun çözme becerileri kazanma, ayrıca emek süreçlerinde denetim kazanma ve dayanışma geliştirme gereksinimi duymaktadır.

İşçilerin öğrenme süreçlerini bütün bu bağlam içinde değerlendirmek gerekmektedir. Sendikaların yaklaşım ve politikaları işçilerin bilinç ve deneyimlerini etkileyen önemli bir etmendir. Çünkü, sendikaların yapısı, çalışma tarzı ve sendikadaki toplumsal ilişkiler, işçiler için politik öğrenme/toplumsallaşma kaynağı olmaktadır. Öte yandan gerek işyeri, gerekse daha geniş toplumsal ilişkileri ve girdikleri etkileşimler işçilerin bilinç ve deneyimlerini biçimlendirmekte; bunun sonucu işçiler, sendikal eğitime boş bir zihinle gelmemektedirler. Bu nedenle sendikal eğitim içinde öğrenme, bu arkaplan çerçevesinde ve karmaşık anlam yapıları içinde gerçekleşmektedir. Gerek sendikal etkinliklerde kodlanan simge, anlam ve değerler; gerekse yapılandırılmış eğitim etkinliklerinin amaçları ve gerçekleştirildiği toplumsal kültürel koşullar, her ikisi bir arada öğrenmeye yön vermektedir:

Sendikaların işçi eğitimi etkinlikleri, gerek sendikada gerekse daha geniş toplumda varolan iktidar ilişkilerinin yön verdiği toplumsal ortamlarda gerçekleşmekte; bu koşullarda, işçiler bir yandan toplumsal düzlemde varolan yapısal eşitsizlikleri sorgulamak için yeni anlam şemaları öğrenirken, bir yandan da sendikaların eğitim ortamları çeşitli düzeylerde eşitsizliklerin kültürel olarak yeniden üretilmesine ve bu değerlerin pekişmesine yol açmaktadır. Bu noktada sendikaların işçilerin geleneksel referans çerçevelerinde bütünsel ve kapsamlı bir dönüşümü hedeflemediği; toplumsallaşma içinde öğrenilen davranışlara ve beklentilere yön veren

yerleşik düşünce ve tutumlarla yüzleşmekten kaçındığı söylenebilir. Çünkü bu durum işçilerin yeni bilgiler öğrenmelerini kolaylaştırmaktadır. Kısa erimli hedefler çerçevesinde gerçekleştirilen eğitim programları bu dar amaçla yetinmektedirler. Ama bu durum işçilerin toplumsal ilişkilere yön veren güç ve güçsüzlük, iktidar ve bağımlılık, yönetenler ve yönetilenlerle ilgili geleneksel değerlerinin pekişmesine de yol açmaktadır. Bu durum gerek kadın ve erkek işçiler, gerekse sendikacı ve işçiler arasındaki ilişkilerde somut bir biçimde açığa çıkmaktadır. Kadın işçilerin özgül haklarından bahseden ve kadınlara yönelik eğitim programlarını gündemlerine alan sendikalar, kadınlara yönelik cinsiyetçi düşünce kalıplarıyla ve ilişki biçimleriyle yüzleşmeden kadınların kötü durumlarının iyileştirilmesini sağlamaya nasıl katkıda bulunabilirler ve kadın işçilerin sendikalara bağlanmasını nasıl sağlayabilirler. Aynı durum işçi ve sendikacı ilişkileri için de geçerlidir. Ülkenin ve çalışma yaşamının demokratikleşmesini ana gündem olarak benimseyen sendikaların, kendi iç demokrasilerini yeterince oluşturamadıkları, 'katılımın' söylemden öteye gitmediği, işçilerin katılım ve denetimine yönelik mekanizmaların yaratılmadığı ve eğitim ortamlarının demokratikleştirilmediği koşullarda; sendikacı ve işçi ilişkisi, tipik bir biçimde bir iktidar ilişkisi olarak yaşanmaktadır. Ayrıca bu süreci renklendiren sendikaların çalışma tarzı da göz önüne alınırsa, bu eğitimler sonucu işçilerin demokratik değerleri içselleştirmesi bir hayli zor görünmektedir.

İşçiler eğitime katılarak yeni anlam şemaları öğrenmektedirler. Gerek kendi durumları gerekse toplumsal ve ekonomik sorunlar konusundaki bu anlam şemaları, işçilerin geleneksel referans çerçeveleri içinde biçimlenmektedir. Kendi referans çerçeveleri içinde bu nesnel yeniden çerçeveleme, sendikal etkinliklere katılarak sendikayı güçlendirme yönünde görev yönelimli bir öğrenmeye yol açmaktadır. Böylece kendilerini tanıyarak, kendi konumlarına ilişkin bir farkındalığa ulaşmaktadırlar. Yeni anlam şemaları öğrenme katılan tüm işçiler için ortak bir süreç olarak görünürken, anlam şemalarının dönüşümünde sendikanın yaklaşım ve politikaları belirleyici olmaktadır.

Sendikalar kendi yaklaşımları/ideolojileri çerçevesinde geliştirdikleri “işçiler ve çalışma koşullarına ilişkin” bilişsel şemaları kullanmaktadır. “İşçi olmak”, “çalışma yaşamı”, “ortak sorunlar”, “sendika üyeliği” ve “gelecek beklentisi” gibi yeni durum ve rolleri çerçeveleyen bu şemalar işçilerin deneyimlerine ‘hak arama’, ‘eşitlik’ ve ‘adalet’ gibi kavramlara yükledikleri anlamlar içinde bağlanmaktadır. “Sınıf bilincini” yükseltmeye yönelik anlam şemaları, daha geniş bir farkındalığı, anlam perspektifinin dönüşümünü gerektirirken; işçilerin “çalışma ahlakı” edinmelerine yönelik anlam şeması, çalışma koşullarını verili ve değişmez kabul ederek, yalnızca verili anlayışlarında bir gelişmeyi hedeflemektedir.

İşçilerin gerek sendikaları ile ilişkilerinde gerekse yapılandırılmış eğitim etkinlikleri içinde sendikalarına yönelik güven duygusunun gelişimi, yeni anlam şemalarının öğrenilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu noktada olumlu duygular, yeni öğrenmeler için uyaran işlevi görmektedir. Benzer biçimde sendikalarına yönelik olumsuz duygular, eğitim ve öğrenmeye karşı tutum alışa yön vermektedir.

İşçilerin kendi konumlarına ilişkin olumsuz benlik algılarının eğitim süreçlerinde olumlu değerlerle yer değiştirmesi, yoğun yetiştirme programlarına katılan tüm işçilerde ortak bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum hem özgüvenlerini yükseltmekte, hem de bu konudaki anlam şemalarının dönüşümüne yol açmaktadır.

Sosyalizm, islamcılık ve milliyetçilik gibi kapsayıcı anlam perspektiflerine sahip işçiler, sendikacılık ve işçi hareketi ile ilgili yeni anlam şemalarını görece daha kolay öğrenmektedir. Kendi referans çerçeveleri içinde bilişsel bir yeniden yapılanmaya yol açan bu durum, asıl olarak işçilerin özgül deneyimlerine bağlı olsa da, eleştirel düşünümü getirmektedir. Bu yolla hem kendilerini yeniden değerlendirerek geçmiş deneyimlerini gözden geçirmekte; hem de gelecek beklentilerine yön verecek yeni anlam şemaları öğrenmektedirler.

Yeni anlam şemaları öğrenme ve anlam şemalarındaki dönüşüm, öz yönelimli ve bağımsız öğrenmeyi de güdülemektedir. Yapılandırılmış eğitim etkinlikleri içinde kendi sorunları ve toplumsal sorunlar konusunda yeni anlam şemaları öğrenen işçilerin öğrenmeye güdülenmeleri yükselmekte ve bu onları yeni öğrenme kaynakları aramaya yönlendirmektedir. Anlam şemalarının dönüşümü ise, yeni anlam şemaları öğrenerek olduğu gibi, daha çok da somut yaşantıların sonucunda gerçekleşmektedir. Bu, özellikle güçlü olumsuz duygulara yol açan sıra dışı deneyimler sonucunda oluşmakta; verili dünya görüşü içinde bir yeniden yapılanmaya kapı açmaktadır. Bu düzeyde bu deneyimlerden çıkan olumsuz duygular, dönüşümü başlatmaktadır. Bu süreçte eğitime katılmak, bu işçilerin anlam şemalarının dönüşümünü hızlandırmaktadır.

Sendikanın yapılandırılmış eğitim etkinlikleri içinde işçilerin kendi sorunları ve sendikaları ile ilgili yeni anlam şemaları öğrenmeleri ortak bir süreç olarak işlemektedir. Bu süreç asıl olarak bilişsel şemaların öğrenilmesi üzerine yapılandığından, yeni bilgiler yeni öğrenmelerle yol açarak, anlam şemalarının dönüşümünü sağlamaktadır. Bu dönüşümün ilerletilemediği koşullarda, yalnızca kendi konularına ilişkin bu dönüşüm, işçilerin çelişkili anlayışlarına yön vermektedir. Bu nedenle, eski ve yeni anlam şemaları yan yana varlığını sürdürmektedir. Yani işçiler bir yandan “ne yapılırsa yapılsın durumun değişmeyeceğine” dair geleneksel kaderci düşüncelerini sürdürürken; bir yandan da “örgütlenmek”, “hak aramak”, bu çerçevede “sendikal örgütlülüğün geliştirilmesi” ve “ortak mücadele edilmesinin gerekliliği” gibi düşünceleri savunmaktadırlar. Anlam perspektiflerinde bir dönüşüm ise, hem bilişsel hem de duyuşsal düzeyde bir yeniden yapılanmayı gerektirdiğinden, sendikaların eğitim programları; içerikleri, kullanılan yol ve yöntemler bakımından işçilerin verili dünya görüşlerinde bir dönüşümü sağlamak açısından zayıf görünmektedir. Dönüştürücü bir eğitimi hedefleyen sendikalar (Birleşik Metal İş ve Harb İş), bu süreçlerde öğrenme ve kolektif eylemi birbirine bağlama konusunda berrak bir anlayışa sahip olmakla

birlikte, dönüşümcü öğrenme süreçlerinin yapılandırılmasında bir sistematığe ulaşabilmiş değildir. Sendikaların dönüşümcü öğrenme modeli, işçilerin kendi konumlarına ilişkin olumsuz duygularını temel almakta; egemen ideoloji eleştirisi içinde bu duygular radikal bir dil aracılığıyla değişim ve dönüşüme bağlanmaktadır. Sendikalar böylece işçilerin hoşnutsuzluğunu öfke olarak yansıtmalarını ve gereksinimlerini işçi sınıfının sorun ve talepleri olarak tanımlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu durum aynı zamanda işçilerin kendi deneyimlerini kolektif deneyime bağlayarak “sınıf bilinci” kazanmasını sağlamaktadır. Kendi konumlarına ilişkin bu olumsuz duyguların ve yargıların toplumsal düzeydeki eşitsizlikleri ve yapısal baskıyı sorgulamaya yönlendirilmesi, işçilerin anlam perspektiflerinin yeniden yapılanmasına yol açmaktadır. Bu durum ideolojik konumlarda da bir yeniden yapılanmaya denk gelmektedir. Kendi konumlarını daha geniş bir bağlamda değerlendirecek perspektif edinen işçiler, sendikalarına eleştirel bir bağlılık geliştirmektedir. Bunun sonucunda işçilerin kendi sorunları ve gereksinimleri konusundaki farkındalıkları da yükselmektedir. Ancak bu dönüşümcü model, gerek uygun yöntem ve tekniklerin seçimi ve gerekse hem buna bağlı hem de hedefleri açısından bütünlüklü bir dönüşümü gerçekleştirme açısından iki sorunla yüze bulunmaktadır. Dönüşümcü öğrenme modelinde öğrenenlerin/işçilerin etkin katılımına duyulan gereksinim kabul edilmekle birlikte, eğitimlerin uygun yöntem ve tekniklerle yapılandırılmaması sonucu tek boyutlu bir dönüşüm ile yetinilmektedir. Bu nedenle işçilerin etkin katılımının göz ardı edilmesi dönüşüm süreçlerinin yönünü de etkilemektedir. İşçilerin katılımının göz ardı edilmesi, kendi deneyimlerini bir öğrenme kaynağı olarak kullanmalarını engelleyerek, geçmiş deneyimlerini eleştirel değerlendirme olanaklarından yoksun kalmalarına neden olmaktadır. . Deneyimin dönüşümünden çıkan bilgi, öğrenme süreçlerine içerilememekte ve bu durum kişisel ve kolektif deneyimi bütünleştirmeyi güçleştirerek, işçilerin kolektif bir anlayış geliştirmesini sağlamada zayıf kalmaktadır. Bu noktada kişisel farklılıklar öne çıkmakta, işçilerin kültürel referans çerçeveleri ve geçmiş



öğrenme yaşantıları, öğrenmeye ilişkin tutumları bağlamında daha ileri dönüşümler gündeme gelmektedir. Ayrıca bu dönüşümcü model, işçinin işyeri deneyimini temel alıp bunun üzerine yapılandığından, işçilerin tüm deneyimlerini bütünleştiren bir bağlam oluşturma bakımından da zayıf kalmaktadır. Hane, aile içi ilişkiler, kadın ve erkek işçilerin farklı sınıf deneyimi konusunun dönüşümün kiyısında bırakılması, hem kadın erkek bütün işçilerin, hem de özel olarak kadın işçilerin deneyimlerini bütünleştirmelerini güçleştirmektedir. Bilişsel bir yeniden yapılanma konusunda başarılı olan bu model, işçilerin yaşamlarının tüm yönlerini ve zihinsel ve duygusal tüm dünyalarını bütünleştirmede zayıf kalmaktadır. Bu durum işçilerin iş, işyeri, sendika, aile, kadın ve erkek işçinin konumu, kolektif eylem konularında çelişkili anlayışlarına yön vermektedir.

Öte yandan daha geniş toplumsal ve politik bağlam işçilerin anlayışlarını farklı yönlerden etkilemektedir. Bu durum da, işçilerin perspektif dönüşümü süreçlerini bozmaktadır. Özellikle kitle iletişim araçlarının işçi sınıfının olumsuz temsilinde oynadığı önemli rol, sendikaların ürettiği anlam şemalarının sorgulanmasına yol açmakta; bu durum işçilerin kendilerini güçsüz hissetmelerine ilişkin yeni anlam şemaları üretmektedir.

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar çerçevesinde aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Öncelikle işçi eğitim etkinliklerini planlamaya dönük çalışmalara veri oluşturacak araştırma gündemleri gerekmektedir. Bu çerçevede işçilerin öğrenme yaşantılarını kendi biyografik bağlamlarında değerlendirmeye olanak veren araştırmalar, yetişmiş işçi eğitimcilerinin bilgi ve deneyimlerini toplamaya yönelik çalışmalar, işçilerin eğitim ve öğrenmeye ilişkin tutum ve görüşleri, eğitim sisteminin sınıfsal yapısını çözümlenmeye yönelik araştırmaların yanı sıra, sendikalarda işçi eğitiminin yapılandırılmasına yönelik uygulamalı eğitim araştırmaları ve eylem araştırmaları

gerekmektedir. Özellikle de dönüşümcü eğitim yaklaşımlarını pratiğe geçirecek uygulamalı araştırmalara gereksinim vardır. Ayrıca işçi sınıfı kültürünün ve eğitiminin tarihini aydınlatmaya yönelik sözlü tarih çalışması ve işçi sınıfı kültürünün farklı yönlerini sorunlaştıran araştırmalar bu alana katkı sağlayacaktır. Yine sendikaların alanda bilgi ve deneyim birikimine zemin hazırlayacak, belgeleme ve değerlendirme çalışmalarını sürdürmeleri ise, bu alanda yapılacak çalışmalar için can alıcı bir sorun oluşturmaktadır. Anlam ve sonuç çıkarmaya yönelik her türlü bilgi ve belgenin toplanması, bundan böyle yapılacak olan çalışmalara yön verecektir.

- Üniversitelerin halk eğitimi/yetişkin eğitimi bölümleri ile sendikalar arasında işbirliği geliştirmek, bu alanda bilgi ve deneyim aktarımını sağlayacak olanakları yaratmak, teori ile pratiği birbirine bağlamak bakımından yararlı görünmektedir. Ayrıca bu alanda farklı düzeylerde ortak eğitim programları, sendikacılara ve işçilere yönelik yetiştirme kursları düzenlemek gibi işbirliği olanakları yaratmak her iki kesimin de ivedi gereksinimi görünmektedir.

- İşçilerin hem kendi yaşamlarının ve hem de daha geniş toplumsal değişimin öznelere olma sürecinde işçi eğitiminin önemli bir rolü vardır. Ancak bu eğitimin işçilerin öğrenme gereksinimlerine uyarlanması, uygun araç ve yöntemlerle verilmesini gerektirmektedir. Eğitimin planlanması sürecinin işçilerin verili durumunu temel alması, ancak bunun üzerine bir yeniden yapılanmayı hedeflemesi; bu düzeyde de eleştirel bir görüş kazanarak kendi durumlarını ve toplumu değerlendirmeye yönelik kavrayış geliştirmeleri, aynı zamanda öğrenme sürecinde güçlenmelerini hedeflemelidir. Bu güçlenme ancak işçilerin eğitimi planlama sürecinin tüm aşamalarına etkin katılımının yolları sağlanarak ve işçilerin yeni bilgiler kadar, kendi öğrenme süreçlerini denetlemeye yönelik bilgi ve beceriler kazanmalarını ve kendilerini değerlendirme ölçütleri geliştirmelerine olanak verecek bir yaklaşım ile olanaklıdır. Bu düzeyde sendikaların işçi eğitim

programlarını amaçları düzeyinde daha da farklılaştırmak ve bu amaçlara uygun yol ve yöntemlerle yapılandırmak gerekmektedir. Öncelikle sorun ve öğrenme gereksinimleri üzerine bir profil oluşturulmalı, bu temelde işçilerin deneyimlerinin nasıl yapılandırılacağı planlanmalıdır. Böylece temel üye ve kadro eğitimleri arasındaki katı ayrımlar hafifletilebilir görünmektedir. Ayrıca özgül bilgi ve beceri gereksinimlerine yönelik olarak, tüm işçiler için ulaşılabilir çeşitlendirilmiş kurslar düzenlenebilir.

- İşçilerin kendi sorunları ve yaşamları konusundaki farkındalığını yükseltmek için bilinç yükseltme çalışmaları işçilerin hem kendilerine ilişkin eleştirel bir anlayış kazanmaları hem de kendi durumlarını daha geniş bir toplumsal düzlemde değerlendirmeye olanak verecek verimli bir seçenek olarak görünmektedir. İşçiler bu yolla hem kendi durumlarının sürmesine nasıl katkıda bulduklarını görme, hem de bunun ortak çözümü konusunda seçenekler geliştirme olanağına sahip olabilirler. Ayrıca da kişisel deneyim ile kolektif deneyimi birbirine bağlamada da verimli bir bağlam oluşturabilir. Tamamen katılımcıların deneyimleri üzerine yapılan bu teknik dönüşümcü öğrenme için uygun bir araç olabilir.

- İşçilerin özgüvenlerini yükseltmek için grup tartışması ve rol oynama gibi teknikler kullanılabilir. İşçilerin doğrudan katılımını gerektiren bu teknikler, işçilerin demokratik tartışma kültürü yaratmaya temel olacak beceriler edinmelerine olanak sağlayacağı gibi, kendiliğindenliğin ve yaratıcılığının öğrenme sürecinde kullanılması yeni anlayışlar edinme ve eleştirel düşünme becerileri kazanmalarını da sağlayabilir.

- Sorun çözme becerileri kazandırmayı hedefleyen çalışmalar yapılabilir. Kendi somut sorunlarını tanımlama ve çözme becerileri kazandırmayı hedefleyen çalışmalarla, işçilerin ilişkilerine yön veren çatışmacı kültürü sorgulayan ve dayanışmacı bir kültürün gelişmesine katkıda bulunacak yol ve yöntemleri keşfetmelerini sağlanabilir.

- Dönüştürücü eğitim etkinlikleri, işçilerin öğrenme sürecinin tüm aşamalarına etkin katılımını hedeflemelidir. Bu yolla işçiler kendi öğrenme gereksinimlerini tanımlama ve kendi öğrenme süreçleri üzerinde denetim kurma becerileri de edinebilirler. Ayrıca öğrenme süreçlerinde kendilerini değerlendirmelerine olanak verecek ölçütler geliştirmelerinin araçlarını ve olanaklarını sağlamak gerekmektedir. İşçilerden bu programlara ilişkin alınacak geribildirim eğitim programlarının yapılandırılması için gerekli verileri sağlayacağı gibi, aynı zamanda işçi eğitimlerini değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesini de kolaylaştıracaktır. Kendi öğrenme süreçlerini denetleme ve değerlendirme becerisi ve yeteneği kazanan işçi farklı öğrenme kaynaklarını eleştirel değerlendirme becerisini de edinmiş olacaktır..

- Eğitim programları kadınların özgül sorunları bağlamında yeniden yapılandırılmalı; kadın işçilerin eğitiminde bilinç yükseltme tekniği etkili bir araç olarak kullanılmalıdır. Ayrıca temel sendikal eğitim hem kadın hem erkek işçilerin toplumsal cinsiyet duyarlılığını yükseltmeyi hedeflemeli; kadın sorunları temel sendikal eğitimin bir bileşeni haline getirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Agar, Michael H. **Speaking of Ethnography: Qualitative Research Methods**. Vol. 2, Sage Pub., London: 1986.
- Allman, Paul and Peter Mayo. "*Freire, Gramsci and Globalization: Some Implications for Social and Political Commitment in Adult Education*," **Crossing Borders, Breaking Boundaries. 27th Annual SCUTREA Conference**. (eds. P. Armstrong ve diğ.). Birbeck College, Uni. of London: 1997: 6-11.
- Alterbaugh, R.J. **Education for Struggle: The American Labor Colleges of the 1920s and 1930s**. Temple Uni. Press, Philadelphia: 1990.
- Amin, Samir. **Emperyalizm ve Eşitsiz Gelişme**. Kaynak Yay., İstanbul 1997.
- Andersen, Svend Aage "*Working Class Culture As A Process*," **Working Class Culture**. Eds. B.S.Frykman and E. Tegner. University of Goteburg. 1989: 23-42.
- Apple, Michael W. **Cultural Politics and Education**. Open Uni. Press, Buckingham:1996.
- Armstrong, Paul F. "*The Long Search for the Working Class: Socialism and the Education of Adults, 1850-1930*," **Radical Approaches of Adult Education: Readers**. (ed.) Tom Lovett. Routledge, London, N.Y., 1988: 35-58
- Aronowitz, Stanley. "*Working Class Identity and Celluloid Fantasies in the Electronic Age*," **Popular Culture: Schooling and Everyday Life**. (eds. Giroux and Roger) . Bergin and Garvey. N.Y.-London, 1989 : 197-218.
- Ayhan, Serap. "*Paula Freire: Yaşamı, Eğitim Felsefesi ve Uygulaması Üzerine*," **A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt 28, sayı: 22. Ankara, 1997: 193-205.
- Baydar, Oya. "*Türkiye'de İşçi Örgütlenmesine Bir Kuşbakışı*," **75 Yılda Çarkları Döndürenler**. İş Bankası Yay., 1998: 305-321.
- Berstein, Basil. "*Social Class, Language and Socialisation*," **Power and Ideology In Education** (eds) J.Karabel and A.H.Halsey. Oxford University Press. N.Y. 1977: 473-485.
- Boldacchino, Godfrey. "*Workers' Education for Effective Participation*," **Lifelong Education and Participation**. The Uni. of Malta Press, 1985: 142-46.
- Boratav, Korkut. "*2000'e Doğru Türkiye'de Popülizm*," **Mürekkep**. Teorik Politik Dergi. Sayı: 10-11 1998: 8-13.

- Bourdieu, Pierre. “*Cultural Reproduction and Social Production*,” **Power and Ideology In Education**. ( eds.) J. Karabel and A.H.Halsey. Oxford Univ. Press. N.Y., 1977: 487-511
- . **Pratik Nedenler: Eylem Kuramı Üzerine**. Kesit Yay., İstanbul: 1995.
- . **Toplumbilim Sorunları**. Kesit Yay., İstanbul: 1997
- Bourke, J. **Working Class Cultures In Britain 1890-1960**. Routledge, London: 1994.
- Bowles, Samuel. “*Unequal Education and the Reproduction of the Social Division of Labor*,” **Power and Ideology In Education**. (eds.) J.Karabel and A.H. Halsey. Oxford University Press. N.Y. 1977: 137-152.
- Bozan. “*The Situation of Working Class Culture in France*,” **Working Class Culture**. (eds.) B.S. Frykman and A. Üegner. University of Goteburg. 1989: 307-316.
- Brookfield, S.D. **Understanding and Facilitating Adult Learning**. Jossey-Bass. San Francisco, 1986.
- . “*Self-Directed Learning, Political Clarity and the Critical Practice of Adult Education*,” **Adult Education Quarterly**. Vol. 43, No.4. 1993: 227-242.
- Cizre, Ümit. “*Korporatizm ve Türk Sendikacılığı I ve II*” **Birikim**. sayı: 41: 30-41; sayı 42: 46-55, 1992.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). **Çalışma Hayatı İstatistikleri 1998**. Ankara: 2000.
- Çetik, Mete ve Y. Akkaya. **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**. F.Ebert ve T.ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul: 1999
- Clark M.Carolyn and A.L.Wilson. “*Context and Rationality In Mezirow’s Theory of Transformational Learning*,” **Adult Education Quarterly**. Vol. 41. No. 2 Winter, 1991: 75-91.
- Cunningham, Phyllis. “*The Politic Of Worker’s Education: Preparing Workers to Sleep With The Enemy*,” **Adult Learning**. September/November 1993: 13-24.
- Daloz, L.A. **Effective Teaching and Mentoring: Realizing the Transformational Power of Adult Learning Experiences**. Jossey-Bass. San Francisco: 1986.
- Donaldson, Mike. **Time of Our Lives: Labour And Love In The Working Class**. Allen and Unwin. Australia: 1991.
- Draper, James A. ‘*Extending the Network and Content of Adult Education Workers*,’ **Convergence**. Vol. XXII. No.2/3. 1989: 81-92.



- Dursun, Çiller. "İşçi Sınıfının Medyada Temsili," **Toplum ve Bilim**. Sayı: 78, Güz 1998: 210-241.
- Eiger, N. "Worker Education and Labor Education," **International Encyclopedia of Adult Education and Training**. Ed. A.C.Tuinjman. Pergamon Press. London: 1996: 670-75.
- Ekşioğlu, Kani. **Sendikal Yasalar: Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev ve Lokavt Kanunu**. 8. Baskı. Yasa Yay., İstanbul: 1984.
- Ercan, Fuat. "Neo-Liberalizm ve Yapısal Uyum Programlarının Eğitim Hakkı Üzerine Etkileri," **TÜRK İŞ YILLIĞI 97**. cilt 2. TÜRK İŞ Araştırma Merkezi. Ankara: 1997: 46-73.
- ". "1980'lerde Eğitim Sisteminin Yeniden Yapılanması: Küreselleşme ve Neo Liberal Eğitim Politikaları," **75 Yılda Eğitim**. T. İş Bankası ve Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı ortak yayını, İstanbul, 1999: 23-38.
- Finger Matthias. "Yeni Sosyal Hareketlerin Yetişkin Eğitimi Açısından Doğurguları," (çev: Ramazan Günlü). **A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt 25, s. 1: 1993: 311-320
- Freire, Paulo. **Ezilenlerin Pedagojisi**. Ayrıntı Yay., İstanbul: 1991.
- ". "Education and Conscientizaçao," **Education For Adults**. (Ed. Malcolm Tight). Open Uni. Press. Croom Helm/London, 1983: 279-292.
- Frykman, B.S. and E.Tegned (eds). **Working Class Culture**. Ethnological Pub. No: 2. University of Goteburg, 1989.
- Geniş Arif. "12 Eylül 1980 Sonrasında Demokrasi ve Sendikacılık Hareketi," **Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**. Der. A.İşıkli. Kültür Bak. Yay., Ankara, 1994: 261-306.
- Giddens Anthony. **İleri Toplumlarda Sınıf Yapısı**. Birey Yay., İstanbul 1999.
- Giroux, H.A. and R. Simon. "Popular Culture and Critical Pedagogy. *Everyday Life a Basis Curriculum Knowledge*," **Critical Pedagogy: The State and Cultural Struggle**. İçinde. (eds.) Giroux ve McLaren. State Uni. of N.Y. Press, 1989: 174-204.
- Gramsci, Antonio. **Felsefe ve Politika Sorunları**. Payel Yay., İstanbul: 1975.
- ". **Hapishane Defterleri (Seçmeler)**. Onur Yay., İstanbul :1986.
- Güngör, Fatih. "1940-60 Döneminde Türkiye'de Sendikal Hareketi ve Demokrasi," **Türkiye'de Sendikacılık Hareketi İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**. Der. A.İşıkli. Kültür Bak. Yay., Ankara, 1994: 131-190.

- Güzel, Şehmuz. “*Cumhuriyet Türkiye’sinde İşçi Hareketi,*” **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**. C.7. İstanbul. 1985: 1848-1876
- Hart, M.U. “*Critical Theory and Beyond: Future Perspectives on Emancipatory Education and Social Action,*” **Adult Education Quarterly**. Vol. 40. No: 1. 1990/a: 125-138.
- . “*Liberation Throuh Consciousness Raising,*” **Fostering Critical Reflections in Adulthood**. (ed.) J.Mezirow. Jossey-Bass. San Francisco. 1990/b: 47-78.
- Harding, Sandra. “*What Is The Real Material Base of Patriarchy and Capital?*” **Women and Revolution**. (ed.) Lydia Sargent. Southend Press, 1981: 135-164.
- Hazoume, Marc-Laurent. “*Adult Learning and Challenges of the Twenty-First Century,*” **Adul Education and Development**. CONFINTEA V. 49. 1997: 29-42
- Işıklı, Alpaslan. “*Türkiye’de İşçi Hareketinin Batı İşçi Hareketi Karşısındaki Özgünlüğü,*” **11. TEZ**. Sayı: 5, 1987: 10-31.
- . **Sendikacılık ve Siyaset**. İmge Yay.,Ankara: 1990/a.
- . “*Ücretli Emek ve Sendikalaşma,*” **Geçiş Sürecinde Türkiye**. (Der. İ.C.Schick ve E.A.Tonak) Belge Yay., İstanbul:1990/b: 326-342.
- . (Der.) **Türkiye’de Sendikal Hareketler İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**. Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara: 1994.
- Jarvis, Peter. . “*Meaningful and Meaningless Experience: Towards and Anlysis of Learning from Life,*” **Adult Education Quarterly**. Vol. 37, No. 3 Spring, 1987: 164-172.
- Jarvis Peter. **Adult and Continuing Aducation: Theory and Practice**. Second Ed. Routledge. London and N.Y. 1995
- Knox, Alan B. **Adult Development and Learning**. Jossey-Bass San Francisco: 1977.
- Knowles, Malcolm. **The Modern Practice of Adult Education**. Assoc. Press. N.Y.: 1970.
- . “*Andragoji: Yetişkinlerde Öğrenme Konusunda Yeni Bir Teknoloji,*”**A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt 22. Sayı: 2. Ankara, 1989: 529-46.
- . **Yetişkin Öğrenenler: Gözardı Edilen Bir Kesim**. (Çev: Serap Ayhan). A.Ü. Basımevi. Ankara: 1996.
- Koç, Yıldırım. “*Türkiye’de İşçi Hareketi,*” **11. TEZ**. Sayı:5, 1987: 32-75.
- . **Sendikal Eğitim Notları**. Öteki Yay. Ankara: 1994.
- . **Teslimiyetten Mücadeleye TÜRK İŞ**. Öteki Yay., Ankara: 1995.

- . **Sendikal Alanda Güncel Gelişmeler**. Demircioğlu Matbaası, Ankara: 1998.
- . **Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi**. 100 Soruda Dizisi, Gerçek Yay., İstanbul: 1998.
- . **Türkiye’de İşçi Sınıfının Yapısı**. TÜRK İŞ Yayını No. 32. Ankara: 1999
- Koray, Meryem. **Değişen Koşullarda Sendikacılık**. TÜSES . İstanbul: 1994.
- Korsgaard, Ove. “*Internationalization and Globalization*,” **Adult Education and Development**. CONFINTEA V . 49. 1997: 9-28.
- Köklü, Nilgün. “*Örnek Olay Çalışma Metotları*,” **A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt 27. Sayı: 2. 1994: 771-781.
- Latter, Patti. **Getting Smart: Feminist Research and Pedagogy with/in the Postmodern**. Routledge. H.Y., London: 1991.
- Livingstone, David W. “*Working Class Culture, Adult Education and Informal Learning Beyond The ‘Cultural Capital’ Bias To Transformative Community*,” **Crossing Borders, Breaking Boundaries: SCUTREA’97**. (eds.) P.Armstrong ve diğerleri. Birkbeck College, Uni. of London: July 1997: 285-290.
- Lovett, T. ve diğerleri. (eds.) **Adult Education and Community Action: Adult Education and Popular Social Movements**. Croom-Helm/London: 1983.
- Lovett, Tom. **Radical Approaches of Adult Education: A Reader**. Routledge, London-N.Y., 1988.
- Lukacs, Gyorg. **Tarih ve Sınıf Bilinci**. Belge Yay., İstanbul: 1998
- Marx, Karl. **Alman İdeolojisi**. Sol Yayınları, Ankara: 1976.
- . **Ekonomi Politğin Eleştirisine Katkı**. Sol Yayınları. Ankara: 1970.
- McIlroy, John and B. Spencer. “*Waves in British Workers’ Education*,” **Convergence**. Vol.XXII. Number 2/3. 1989: 33-46.
- McLaren, Peter L. “*On Ideology and Education. Critical Pedagogy and the Cultural Politics of Resistance*,” **Critical Pedagogy, The State and Cultural Struggle**. (eds.) H.A.Giroux and P.L.McLaren. State University of New York Press. 1989: 174;204
- Merriam, Sharan B. **Case Study Research in Education: A Qualitative Approach**. Jossey-Buss Pub., San Francisco: 1988.
- Mezirow, Jack. “*Perspective Transformation*,” **Adult Education**. Vol. XXVIII, No.2 1978: 100-110.

- . "A Critical Theory of Adult Learning and Education," **Education For Adults.** (ed.) M.Tight. Open Uni. Press. Croom Helm/London, 1983: 124-141.
- . "Concept and Action in Adult Education," **Adult Education Quarterly.** Vol. 35. Sayı:3, Spring 1985: 142-151.
- . (ed.) **Fostering Critical Reflection In Adulthood: A Guide To Transformative And Emancipatory Learning.** Jossey-Buss Pub.. San Francisco: 1990.
- . "Transformation Theory and Cultural Context: A Reply to Clark and Wilson," **Adult Education Quarterly.** Vol. 41. No. 3 Spring 1991: 199-192.
- . "Understanding Transformation Theory," **Adult Education Quarterly.** Vol 44. No. 4. Summer 1994: 222-233.
- . "Contemporary Paradigms of Learning," **Adult Education Quarterly.** Vol. 46. No. 3 Spring. 1996/a: 158-173.
- Mezirow, Jack. "Beyond Freire and Habermas: Confusion A Response to B. Pietykowsky," **Adult Education Quarterly.** Vol. 46, No. 4, Summer. 1996/b: 237-239.
- Mückenberger, U. C.Stroh, R.Zoil. "Modernleşmenin Zorlayıcı Çağrısı: Avrupa Sendikacılığında Yeni bir Paradigma mı?" **Avrupa Sendikacılık Hareketi: Dünü, Bugünü ve Geleceği.** Der. Dr.Kemal Öke. T.Harb İş Sendikası Yayını. Ankara. 1999: 19-36.
- Munck, Ronaldo. **Uluslararası Emek Araştırmaları.** Öteki Yay., Ankara: 1995.
- Newman, Michael. "Response to Understanding Transformation Theory," **Adult Education Quarterly.** Vol. 44. Number: 4. Summer 994: 236-242.
- Öztürk, Osman. "1946 Sendikacılığı," **75 Yılda Çarkları Döndürenler.** İş Bankası Yay., 1998: 315-327.
- Özğurlu, Metin. "Osmanlı İmparatorluğundan Cumhuriyete Örgütlü İşçi Hareketi ve Demokratikleşme Süreci," **Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi.** Der.A. Işıklı. Kültür Bakanlığı Yayını. Ankara, 1994: 35-130.
- Pandey, Ganesh. "Workers' Education: Learning For Change," **Convergence.** Vol. XXII, no. 2/3, 1989: 5-8.
- Patton, Michael Quinn. **Qualitative Evaluation and Research Methods.** Second Edition. Sage Pub., London, 1990.

- Poulantzas, Nicos. **Siyasal İktidar ve Toplumsal Sınıflar**. Belge Yay., İstanbul:1992.
- Schied, Fred M. “*From Workers To The Trade Unionists: Transformation and Instrumentalism In Workers and Adult Education Ofter The First World War,*” **35<sup>th</sup> Annual Adult Education Research Conference**. The University of Tennessee, Knoxville. May 20-22, 1994: 318-324.
- Spring, Joel. **Özgür Eğitim**. Ayrıntı Yayınları, İstanbul: 1991.
- Sülker, Kemal. **Türkiye Sendikacılık Tarihi I**. Bilim Kitabevi Yay., İstanbul: 1987.
- . “*Cumhuriyet Dönemi İşçi Hareketleri,*” **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**. 7. cilt. İstanbul, 1985: 1843-1847.
- Stevens Jr. Edward and George H.Wood. **Justice, Ideology and Education**. McGraw Hill Inc., 1995.
- Swindells Julia and Lisa Jardine. **What’s Left? Women In Culture and the Labour Movement**. Routledge London and N.Y.: 1990.
- Swingewood, Alan. **Kitle Kültürü Efsanesi**. Bilim ve Sanat Yay., Ankara, 1996.
- Tennant, Mark C. “*Perpective Transformation and Adult Development,*” **Adult Education Quarterly**. Vol. 44. 1, Fall. 1993: 34-42.
- Thompson, E.P. **Teorinin Sefaleti**. Alan Yay., İstanbul: 1994.
- Toksöz Gülay ve Seyhan Erdoğdu. **Sendikacı Kadın Kimliği**. İmge Yay. Ankara: 1998.
- Toksöz Gülay ve Fevziye Sayılan. “*Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar,*” **A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. Cilt 53, Ocak-Aralık, 1998. No: 1-4, Ankara, 1999: 297-306.
- Turgut, Serdar. “*Karşı Koymacı Geleneğin Aydını: E.P.Thompson,*” **Toplum ve Bilim**. Sayı: 24, Kış, 1984: 53- 81.
- Tunçay, Mete. **Türkiye’de Sol Akımlar: 1908-1925**. Bilgi Yay., Ankara: 1978.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını. Cilt 1 ve 3. İstanbul: 1996-1998.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (ILO). **İşçi Eğitim Teknikleri**. Ankara: 1983
- Weeks, J. “*Farklılığın Değeri,*” **Kimlik: Topluluk, Kültür, Farklılık**. Sarmal Yay., İstanbul, 1998: 85-100.

Williams, Raymond. **İki Bine Doğru**. Ayrıntı Yay., İstanbul: 1989.

Wilson, Stephen. “*Etnografik Tekniklerin Eğitim Araştırmalarında Kullanımı*,” (çev: Niyazi Karasar ve diğerleri). **A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt 15. Sayı 1. Ankara, 1982: 165-182.

Zaim, Sabahattin. “*Sanayide İşçi Eğitimi ve Sendikaların İşçi Eğitim Faaliyetleri*,” Ekonomik Kalkınmada Eğitimin Rolü Beşinci Konferansı. İstanbul, 1967.





## Arşiv ve Belge Kaynakçası

- TÜRK İŞ.** Belgelerle TÜRK İŞ Tarihi Cilt 1 (1951-1963) TÜRK İŞ, Ankara: 1995.
- . Belgelerle TÜRK İŞ Tarihi Cilt 2 (1963-1980) TÜRK İŞ Ankara: 1995.
- . 7. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1968
- . 8. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1970
- . 9. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1973
- . 10. Genel Kurul Raporu. Ankara: 1976
- . 11. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1979
- . 12. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara: 1982.
- . 13. Genel Kurul Çalışma Raporu Ankara: 1983
- . 14. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1986
- . 15. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1989
- . 16. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1992
- . 17. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1995
- . 18. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1999
- . Ana Tüzük ve Yönetmelikler. Ankara: 1984
- . 9. Genel Kurul Eğitim Özel Raporu. Ankara: 1973.
- . Sendikacılık Koleji Yıllığı I (1966-67). Ankara: 1967
- . Sendikacılık Koleji Yıllığı II (1967-68) Ankara: 1968
- . Sendikacılık Koleji Yıllığı III (1968-69). Ankara: 1969
- . Sendikacılık Koleji Yıllığı IV (1969-70). Ankara: 1970
- . Sendikacılık Koleji Yıllığı V (1970-71). Ankara: 1971
- . Sendikacılık Koleji Yıllığı VI (1971-72). Ankara: 1972.
- . TÜRK İŞ Nisan 1995 Raporu. No: 6.
- . 1996 Yılı Eğitim Çalışma Programının Değerlendirilmesi. Genel Eğitim ve Teşkilatlandırma Sekreterleri Toplantısı. 18-20 Mart 1996, İzmir.
- . TÜRK İŞ Yıllığı'99, Cilt 1. Ankara: 1999.
- . TÜRK İş Dergisi, Kasım 1994.

- DİSK.** 2. Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul 1968.  
----- 5. Dönem Çalışma Raporu (1973;75). İstanbul: 1975.  
----- 6. Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul: 1976  
----- 7. Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul: 1980  
----- 8. Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul: 1992  
----- 9. Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul: 1994.  
----- Olağanüstü Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul 1996  
----- 10. Genel Kurul Çalışma Raporu. İstanbul: 1997.  
----- DİSK Dergisi. Sayı: 18. İstanbul: 1975.  
----- Eğitim Notları: Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığı. DİSK  
Yayınevi, İstanbul: 1978.  
----- Tüzük. İstanbul: 1994.  
----- DİSK Umuttur. DİSK Yay. No: 2. İstanbul: 1992.  
----- Neden Sendika? Neden DİSK. DİSK Yay. No.1, İstanbul: 1992.

- HAK İŞ.** 2. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1979.  
----- 3. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1981.  
----- 6. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1989  
----- 7. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1992  
----- 8. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1995.  
----- 9. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1999.  
----- Türkiye Gerçeği ve Emegin Rolü. Ankara: 1995.  
----- 1980 Sonrası Yapılanmanın Emek Üzerindeki Siyasi, İktisadi ve  
Sosyal Etkileri. Ankara; 1991.

**HAK İŞ.** İki bine Doğru Yeni Bir Sendikacılık ve Yeni Bir Türkiye  
Düşünmek. Ankara: 1996.

**Birleşik Metal İş.** Birleşme Genel Kurulu. 2-4 Eylül 1993. İstanbul

----- Ana Tüzük, İstanbul: 1998.

**Birleşik Metal İş .** Sendikal Eğitim Notları: Eğitimin İçeriği ve Gerçekliği.  
İstanbul: 1997.

----- 14. Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu. 1997

- . Neden Sendika Neden Birleşik Metal İş. İstanbul: 1998.
- . Yaşanası Dünya, Demokratik Türkiye (Broşür)
- . Vatandaşlık: Vatandaş Olma Bilinci: Hak ve Ödevlerimiz. (Broşür)
- . Üye Kimlik Araştırması 1995.
- . Üye Kimlik Araştırması 1999.
- Harb İş.** 10. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1995
- . 11. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1999
- . Eğitim Notları. Çoğaltma. Ankara: 1996
- . Küreselleşmeye Karşı Sosyal Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Sendikaların Toplumsal Görevleri. Ankara: 1997.
- . Tüzük. 1992.
- Öz Gıda İş.** 8. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1995
- . 9. Genel Kurul Çalışma Raporu. Ankara: 1999
- . 9. Genel Kurul Faaliyet Raporu. Ankara: 1999
- . Ana Tüzük
- . Toplumsal ve Sendikal Mücadelede Çatışma mı Uzlaşma mı. Eğitim Yay:1992.

**EK 1**  
**KATILIMCI GÖZLEM FORMU**

Tarih :  
Saat :  
Yer :

Gözlem No:

---

Odaklaşlan Olay :  
Odaklaşlan Yer :  
Katılımcılar :  
Eğitici-Sendikacı :  
Mekan :

---



**EK 2**  
**KİMLİK FORMU**

Görüşme No :  
Görüşme Tarihi :  
Görüşme Yeri/Şehir :  
Sendikası :  
Cinsiyeti : K ( ) E ( )

Kaset No:

- 
- 
1. Kaç yıldır sendika üyesiniz?
  2. Sendikada herhangi bir göreviniz var mı ?
  3. Sendikanın eğitim çalışmasına kaç kez katıldınız?
  4. Katıldığınız eğitimin türü nedir ?
  5. Sendikanın eğitim tesislerinde eğitime katıldınız mı? Kaç günlük
  6. Sendikanızın aylık dergisini/ gazetesini izliyor musunuz?
  7. Çalıştığınız işyeri?
  8. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
  9. Kaç yıldır aynı işi yapıyorsunuz?
  10. Bu kaçınıcı işiniz?
  11. Daha önce işsiz kaldınız mı ?
  12. Eğitim Durumunuz?
  13. Yaptığınız iş ile ilgili bir eğitim aldınız mı?
  14. İşyerinizde bir eğitime ya da kursa katıldınız mı?
  15. Medeni durumunuz?
  16. Eşiniz çalışıyor mu ?
  17. Kaç çocuğunuz var ?

### EK 3 GÖRÜŞME KODLARI

#### **Harb İş Sendikası**

**Görüşme 1 (G1):** Temmuz, 1996. Kadın, 37, yüksek okul mezunu, bekar bir çocuklu, kadro eğitimi, aile eğitimi ve kadın eğitimine katılmış. İşyeri temsilciliği ve kadın komisyonu üyeliği yapmış.

**Görüşme 2 (G2):** Ekim, 1996. Erkek, 31, meslek lisesi mezunu, evli ve bir çocuklu. Kadro eğitimlerine katılmış.

**Görüşme 3 (G3):** Haziran, 1997. Erkek, 34, ortaokul mezunu, evli ve iki çocuklu. Kadro eğitimlerine katılmış.

**Görüşme 4 (G4) :** Temmuz, 1998. Kadın, 38, ilkokul mezunu, evli ve iki çocuklu. Temel üye eğitimlerine katılmış.

**Görüşme 5 (G5):** Ekim, 1998. Kadın. 21, meslek lisesi mezunu, bekar. Kadro ve kadın eğitimlerine katılmış.

**Görüşme 6 (G6):** Temmuz, 1999. Erkek. 26, teknik lise mezunu. Evli ve bir çocuklu. Kadro ve aile eğitimine katılmış.

#### **Birleşik Metal İş**

**Görüşme 1 (G1):** Mayıs, 1997. Erkek, 37, ortaokul mezunu. Evli ve üç çocuklu. Temel üye eğitimine katılmış.

**Görüşme 2 (G2):** Eylül, 1997. Erkek, 32, meslek lisesi mezunu. Evli ve bir çocuklu. Kadro eğitimlerine katılmış.

**Görüşme 3 (G3):** Ocak, 1998. Kadın, 22, teknik lise mezunu, Bekar. Kadro eğitimlerine katılmış ve işyeri temsilciliği yapıyor.

**Görüşme 4 (G4):** Haziran, 1998. Kadın, 25, lise mezunu, bekar. Kadro eğitimlerine katılmış.

**Görüşme 5 (G5):** Mayıs, 1999. Erkek, 24, ilkokul mezunu. Evli. Temel üye eğitimine katılmış.

**Görüşme 6 (G6):** Ağustos, 1999. Erkek, 28, meslek lisesi mezunu. Evli ve iki çocuklu. Kadro eğitimlerine katılmış.

#### **Öz Gıda İş.**

**Görüşme 1 (G1):** Eylül, 1997. Kadın, 19, ilkokul mezunu. Bekar. Kitle eğitimine katılmış.

**Görüşme 2 (G2):** Aralık, 1997. Erkek, 32, ortaokul mezunu. Evli ve üç çocuklu. Kitle eğitimine katılmış.

**Görüşme 3 (G3):** Nisan, 1998. Erkek, 33, ortaokul mezunu. Evli iki çocuklu. Kadro eğitimine katılmış.

**Görüşme 4 (G4):** Haziran, 1998. Erkek, 27, meslek lisesi mezunu. Evli ve iki çocuklu. Kadro eğitimine katılmış.

**Görüşme 5 (G5):** Eylül, 1998. Kadın, 28, ilkokul mezunu. Evli iki çocuklu. Kitle eğitimine katılmış.

**Görüşme 6 (G6):** Haziran, 1999. Kadın, 22, ilkokul mezunu, bekar. Kitle eğitimine katılmış.

Görüşmeler kodlanırken sırasıyla, görüşmenin yapıldığı tarih, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durumu ve sendikanın hangi düzeydeki eğitimine katıldığına ilişkin bilgiler verilmiştir. Görüşmeler yapıldığı sıra ile kodlanmıştır.



## Özet

Tez çalışması ile işçi sendikalarının işçi eğitimi etkinliklerini yetişkinlerde perspektif dönüşümü bağlamında değerlendirmek amaçlanmıştır. Bunun için işçi hareketi içinde üç farklı geleneği temsil eden üç işçi konfederasyonuna (DiSK, TÜRK İŞ, HAK İŞ) bağlı üç sendikada (Birleşik Metal İş, Harb İş, Öz Gıda İş) etnografik örnek olay çalışması yapılmıştır.

Dört yıllık alan çalışması sonucu toplanan belgeler, alan notları ve görüşme kayıtları ilk adım olarak araştırma soruları doğrultusunda kodlanarak, her örnek özelinde betimsel olarak çözümlenmiştir. Öncelikle işçi sendikalarının işçi eğitimi programlarını hangi amaçlar altında sürdürdükleri ve kullandıkları yol ve yöntemler ve işçi eğitimini kuşatan sendika kültürü çözümlenmiştir. Daha sonra, bu eğitimlerin işçiler açısından anlamını çözümlmek için, bütün veriler belirli başlıklar altında çözümlenerek yorumlanmıştır. Böylece önce üç konfederasyonunun eğitim anlayışları ve amaçları betimsel bir biçimde değerlendirmiştir. İkinci olarak örnek sendikaların eğitim amaçları, yaklaşımları ve işçi eğitim programları değerlendirilmiştir. Daha sonra ise gözlem ve görüşmelerden çıkan veriler, işçilerin bakış açıları temel alınarak, sendikal eğitim ve işçilerin gereksinimleri, derslik içi etkileşim, derslikte ve grupta öğrenme, toplumsal cinsiyet ve öğrenme ve işçilerde perspektif dönüşümü başlıklarında çözümlenerek yorumlanmıştır. Bu konudaki bulgular sendikaları ortaklaştıran ve farklılaştıran yönleriyle karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır.

## **Abstract**

The aim of this thesis is to evaluate the education of workers in the unions within the context of perspective transformation. To realize this aim an ethnographic case study was conducted in three unions (Birleşik Metal İş, Harb İş, Öz Gıda İş) which are members of the three workers' confederations (DİSK, TÜRK İŞ, HAK İŞ) which represent three different traditions in the labour movement.

The documents, field notes and recordings of the interviews were collected after a four years field work. First all the data are classified in a descriptive fashion. Later these data are analysed under certain groups which are produced within the frame work of certain research questions. In this way educational approaches and aims of the three confederations are presented in a descriptive way. In this context educational approaches, and workers' education program of the unions are evaluated. Later the data collected by observation and interview are interpreted. These interpretations are subsumed under the following subjects: union education and needs of workers; learning in the class room and in the group work; gender and learning; transformation of perspective of workers. In addition all the findings are interpreted in a way which compares different unions focusing on their divergences and common points in their approaches.