

EĞİTİM SEN ÖRGÜTLENME ÇALIŞTAYI SONUÇ KİTAPÇIĞI

YENİYİ ANLAMAK İÇİN
KOLEKTİF AKIL VE STRATEĞİ

13-14 EYLÜL 2025



EĞİTİM SEN YAYINLARI / HAZİRAN 2026

EĞİTİM SEN

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

Adına Sahibi: Kemal Irmak

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Zülküf Güneş

Yayına Hazırlayan: Eğitim Sen Merkez Yürütme Kurulu adına
Genel Örgütlenme Sekreteri İzzet İldeş

Sayfa Düzeni: Serpil Ergün

Kapak: İzzet İldeş

Tüm hakları Eğitim Sen'e aittir.

Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

Haziran 2026

Yazışma Adresi: Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13

Çankaya / ANKARA 06680

Tel: (0312) 439 01 14 (pbx) **Fax:** (0312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr

Web: www.egitimsen.org.tr

Baskı: Hermes Tanıtım Ofset Baskı Hizmetleri (47869)

Basım Yeri: Büyük Sanayi 1. Cadde No: 105 İskitler/Ankara Tel: 0312 384 34 32

İÇİNDEKİLER

Sunuş / Eğitim Sen Genel Örgütlenme Sekreteri İzzet İldeş 5

Açılış Konuşması / Eğitim Sen Genel Başkanı Kemal Irmak 7

1. BÖLÜM: MEVCUT DURUM ANALİZİ: EMEK VE ÖRGÜTLENME

1.1. Türkiye’de Kamu Emekçileri Sendikacılığının Panoraması 13

1.2. Tablo: 2024 Yılı Konfederasyon Üye Sayıları Karşılaştırması 13

1.3. Eğitim Emekçilerinin Temel Gündemleri: Raporlar Ne Söylüyor? 18

1.4. Grafik: Eğitim Emekçilerinin Temel Sorun Alanları 19

2. BÖLÜM: PANEL TARTIŞMALARI: YENİYİ TESPİT ETME, YENİYE YÖNTEM BULMA

2.1. Panel 1: “Sendikal Örgütlenmede Neyi Dönüştürmeliyiz? Yapısal Engeller ve Kolektif Çözümler” 23

Prof. Dr. Adnan Gümüş’ün Değerlendirmesi 23

Dr. Onur Can Taştan’ın Değerlendirmesi 34

Dr. Aykut Günel’in Değerlendirmesi 39

Soru - Cevap ve Katkılar 47

2.2. Panel 2: “Sendikanın Kamusal İmajı, Emekçinin Sendika Algısı ve Beklentisi” 49

Prof. Dr. Erdal Küçükler 49

Doç. Dr. Mustafa Kemal Coşkun 56

Dr. Ömer Furkan Özdemir 65

2.3. Panel 3: “Uluslararası Deneyimler: Mücadele, Örgütlenme ve Dayanışma” 80

SNES-FSU (Fransa) 80

FLC-CGIL (İtalya) 86

STES (İspanya) 91

İskandinavya Modeli (Danimarka, İsveç) 96

Türkiye (Kamu) 96

3. BÖLÜM: ATÖLYE ÇIKTILARI

3.1. Atölye 1: “Yeni Üyeler, Yeni Yöntemler: Güvencesiz ve Genç Emekçilere Ulaşmak” .. 101

İlyas Coşkun Sunumu 101

Dr. Birgül Ulutaş Sunumu 112

Sahadan Gözlemler: Genç Emekçiler ve Sendika Algısı	115
3.2. Atölye 2: “Sendikanın Toplumsal Görünürlüğü ve İttifaklar”	120
Eğitim Sen Üyelik ve Örgütlenme Anket Sonuçları	120
Atölye Tespitleri	123
4. BÖLÜM: KAPANIŞ VE GELECEK PERSPEKTİFİ	
4.1. Kapanış Forumu: “Yeni Dönem Örgütlenme Perspektifi ve Stratejisi”	129
1. Profesyonelleşme ve Merkezi Strateji Zorunluluğu	129
2. İletişim, Görünürlük ve Kazanımların Somutlaştırılması	129
3. Saha Gerçekleri ve Özeleştiriler	130
4. Gençlik ve Demografi Üzerine Sonuç	131
Forumdan Öne Çıkan Stratejik Kararlar	131
4.2. Kapanış Konuşması / Eğitim Sen Genel Başkanı Kemal Irmak	132
5. BÖLÜM: SONUÇ	
5.1. Temel İlkeler ve Örgütlenme Felsefemiz	137
5.2. Stratejik Eylem Planı	137
A. İş Yeri Örgütlülüğünü Yeniden İnşa	137
B. Güvencesiz ve Yeni Emekçilere Özel Strateji	138
C. Dijital Dönüşüm ve İletişim	138
D. Sosyal Örgütlenme ve Toplumsal Görünürlük	139
E. Yeni Emekçilerle Bağ Kurma	139
F. Konferedal ve Siyasal Mücadele	139
G. Yükseköğretim ve Üniversite Örgütlenmesi	140
5.3. Sıkça Sorulan Sorular ve Sahada Kullanılacak Yanıtlar	141
ÇALIŞTAY SONUÇ BİLDİRGESİ	142
TESPİTLERİMİZ	142
KARARLARIMIZ VE YOL HARİTAMIZ	142
KONFEDERASYONUMUZ KESK'E ÇAĞRI	143

SUNUŞ



Değerli mücadele arkadaşlarım,

Eğitim Sen Merkez Yürütme Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum. Bu iki gün boyunca, sendikamızın geleceği açısından hayati önem taşıyan “örgütlenme” başlığını tartışmak üzere bir aradayız. İçinden geçtiğimiz bu tarihsel kesitte, sadece ekonomik haklarımızın değil, aynı zamanda mesleki itibarımızın, laik ve bilimsel eğitim hakkının ve toplumsal barışın ağır saldırı altında olduğu bir dönemdeyiz.

Siyasal iktidar, yarattığı korku iklimi, güvencesiz çalışma biçimleri (sözleşmeli, ücretli öğretmenlik) ve “yandaş” sendikacılık eliyle, emek hareketini parçalamayı ve etkisizleştirmeyi hedeflemektedir. Bu kuşatma altında, Eğitim Sen olarak niceliksel ve niteliksel büyümemizi sağlamak, örgütlenme önündeki engelleri tespit etmek ve yeni dönem çalışma stratejilerimizi belirlemek zorundayız.

Bu çalıştay, bir “içe kapanma” değil, tam aksine “dışa açılma” çalıştaydır. Amacımız, mevcut örgütlenme biçimlerimizin sınırlılıklarını cesaretle tartışmak, eğitim emekçileriyle kurduğumuz ilişki biçimlerini gözden geçirmek ve en önemlisi, tabandan gelen sesi, yani sizlerin deneyim ve önerilerini merkeze almaktır.

Panellerimizde değerli akademisyenlerin ve uzmanların ufuk açıcı analizlerini dinleyeceğiz. Atölyelerimizde “yeni üyelere” ve “toplumsal görünürlüğe” odaklanarak somut çözüm önerileri geliştireceğiz. Kapanış forumumuzda ise buradan çıkan kolektif aklı, sendikamızın yeni dönem stratejisine dönüştüreceğiz.

Bu çalıştaydan beklentimiz, örgütümüzü büyütecek, mücadelemizi güçlendirecek ve Eğitim Sen'i olması gerektiği gibi eğitim emekçilerinin çekim merkezi haline getirecek somut adımların kararlaştırılmasıdır.

Katkılarınız ve katılımınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

İzzet İldeş
Eğitim Sen Genel Örgütlenme Sekreteri

AÇILIŞ KONUŞMASI



“Günaydın arkadaşlar, hepiniz hoş geldiniz. Uzak yerlerden geldiniz. Bazı arkadaşlarla sabah görüşebildik, tokalaştık. Görüşemediğimiz arkadaşlarla birlikte hepinizi örgütümüz adına saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Önemli bir süreçten geçiyoruz. Türkiye'nin süreçleri hep önemli olmuştur ancak bu süreçler hep bir belirsizlik içermiştir. Özellikle 19 Mart sonrası yaşananların ardından, Türkiye'nin içine sürüklenmeye çalışıldığı bu siyasal atmosferden çıkış çok önemlidir.

Doğal olarak biz de bu topraklarda her soruna insan hakları ve özgürlükler temelinde taraf olmuş bir sendika olarak, ülkemizde yaşanan hiçbir soruna kayıtsız kalmıyoruz. Bu yüzden bize her dönem yeni görevler, yeni yükler veriliyor.

İşte tam da böylesi kritik bir aşamada ve hak ettiğimiz yerde olmadığımızı düşündüğümüz bir dönemde, bu kadar tarihsel kökü ve birikimi olan bir sendika olarak, kendimizi büyütme ve yenileme adına bir çalıştay gerçekleştiriyoruz.

Şimdiden, çalıştayın hazırlanmasında emeği geçen Örgütlenme Sekreterliği'ne, MYK'ya ve bunu bugün, yarın tartışarak belli bir noktaya getirecek olan sizlere teşekkür ediyorum. Bu memlekette her dönem ‘Hızır Paşalar’, ‘Truva atları’ çıkıyor; ne olup bittiği konusunda kafamız karışıyor.

Ama biz tarihsel olarak hiçbir zaman efendisine kızıp uşağını dövenlerden olmadık. Bizim sorunumuz, bu ülkede bir bütün olarak emekçilere, farklı etnik ve inançlarda olan insanlara efelik yapmaya çalışan bu siyasal İslamcı, ırkçı

iktidarlardır. Biz de kendi cephemizden bu iktidara karşı bir cevap üretmek için bu tartışmaları yürütüyoruz.

Şimdi konuşmamı yazılı olarak yapacağım. Çünkü bugün burada olup biten her şey kayıt altına alınacak. (Bu selamlama dışındaki) yazılı konuşmamızın da kayıtlar altına girmesi için yazılı sunum yapacağım.

Eğitim Sen olarak, sendikal haklar, özgürlükler ve demokrasi mücadelesinde yeni bir dönemi daha kararlılıkla başlatıyoruz. Türkiye’de derinleşen ekonomik kriz, artan yoksulluk, otoriterleşme, hak gaspları ve emeğin değersizleştirilmesi, biz eğitim ve bilim emekçilerinin hayatını doğrudan etkilemektedir.

Kamusal, bilimsel, laik, anadilinde ve cinsiyet eşitlikçi eğitim hakkı adım adım budanırken, başta eğitim emekçileri olmak üzere tüm kamu emekçileri güvencesizliğe, düşük ücrete ve angaryaya mahkûm edilmeye çalışılmaktadır. Deprem, ekonomik kriz, yoksulluk ve göç gibi toplumsal sorunların tüm yükü emekçilerin sırtına yıkılmaktadır. Bu tablo karşısında örgütlenmek, yalnızca sendikal bir tercih değil, aynı zamanda geleceğimizi korumanın ve özgürlüğümüzü savunmanın da bir yoludur.

Bugün burada gerçekleştireceğimiz örgütlenme çalıştayı, sadece bir sendikal toplantı değil; aynı zamanda geleceğimizi, haklarımızı ve umutlarımızı yeniden örgütlenme iradesinin bir ifadesidir. Bu çalıştay, sendikamızın önümüzdeki dönemde izleyeceği yolun, büyüme stratejisinin ve mücadele hattının belirleneceği bir buluşmadır.

Bu çalıştayla, önümüzdeki dönemin örgütlenme biçim, yöntem, araç ve argümanlarını tartışarak örgütlenmedeki yeni yol haritamızı belirlemeyi hedefliyoruz. Bugün ve yarın yapacağımız tartışmalar, önümüzdeki dönemde nasıl bir yol yürüyeceğimizi ve hangi araçlarla daha çok eğitim emekçisine ulaşacağımızı belirleyecektir.

Örgütlenme; bir araya gelmenin, sesimizi ortaklaştırmanın ve haklarımızı savunmanın en etkili aracıdır. Bizler, kadınların, gençlerin, KHK ile ihraç edilenlerin ve güvencesiz çalışanların sesini görünür kılmadan gerçek bir sendikal örgütlülük kuramayacağımızın farkındayız. Örgütlenme, aynı zamanda eşitliğin, özgürlüğün ve demokrasinin de yolunu açar. Eğitim Sen’in mücadelesi, yalnızca emekçilerin özlük ve ekonomik haklar mücadelesi değil, aynı zamanda bir demokrasi ve adalet mücadelesidir.

Sevgili arkadaşlar, 2026 Temmuz ayına kadar üç önemli kurultay düzenlemeyi planlıyoruz. İlk olarak, kadın emeğini, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesini ve sendikal alandaki kadınların söz ve karar gücünü büyütmek için Kadın Kurultayı'mızı yapacağız. Ardından daha demokratik, daha katılımcı, daha güçlü bir sendikal işleyişi kurmak ve üyelerimizin iradesini daha etkin kılmak için Tüzük Kurultayı gerçekleştireceğiz. Son olarak, kamusal, bilimsel, laik, cinsiyet eşitlikçi ve anadilinde eğitimi savunmak, öğrencilerimizin ve toplumun geleceğini özgürlük ve eşitlik temelinde inşa etmek için Demokratik Eğitim Kurultayı'nı düzenleyeceğiz.

Bu üç kurultay, yalnızca Eğitim Sen'in değil, bütün emek ve demokrasi güçlerinin yolunu aydınlatacak tarihsel adımlar olacaktır. Bu kurultaylar, sendikanın yalnızca dışa dönük mücadele hattını değil, aynı zamanda iç örgütlenmesini ve üyelerin sendikal bilinç düzeyini yükseltmeyi de amaçlamaktadır.

Bu kurultaylar; şube, temsilcilik ve işyeri örgütlenmelerinde karşılaşılan sorunları görünür kılmamanın, çözüm yolları üretmenin, genç ve kadın üyeler başta olmak üzere tüm eğitim emekçilerine ulaşmanın, demokratik katılımı ve üyelerin karar süreçlerindeki doğrudan etkisini artırmanın da bir zemini olacaktır. Aynı zamanda üyelerin bilinçlenmesini ve gelecekte sendikal görevler üstlenecek kadroların yetişmesini de sağlayacaktır.

Kurultaylar, farklı bölgelerden şubelerin deneyim paylaşımını örgütleyerek ortak bir dayanışma kültürünü büyütmeli, başarılı örgütlenme örneklerini yaygınlaştırmalı ve Eğitim Sen'in iç işleyişinde kolektifiği güçlendirmelidir. Böylece kurultaylar ve yapacağımız çalıştaylar, sendikanın kendi içinde bir örgütsel okul işlevi görürken hem bugünün mücadelesini besleyen hem de geleceğin sendikal hattını şekillendiren bir rol üstlenecektir.

Bir kez daha tekrarlamakta fayda görüyoruz: Eğitim Sen'in genel yaklaşımı ve ilkeleri; çağdaş bir eğitim modeli, özgürlükçü ve eleştirel düşünme, laik yaklaşım, bilimsel bilgi, pedagojik yaklaşım, çoğulculuk ve anadili temelinde çok dilli eğitim yaklaşımıdır. Hedefimiz, bu yaklaşımlar ekseninde herkese eşit, parasız, nitelikli, anadilinde, cinsiyet eşitlikçi, kamusal ve bilimsel eğitim mücadelesini sürdürmektir.

Eğitim Sen'i bu ilkeleri doğrultusunda hedeflerine götürecektir. Bu dönem, dönemin ihtiyaçlarına uygun bir program, örgütlenme dili, örgütlenme araçları ve örgütlenme modelleri oluşturmaktan geçmektedir.

Eğitim Sen, kurulduğu günden itibaren sendikal örgütlenmeye özel önem vermiştir. İş yeri temsilciliğini ve iş yerine dayalı örgütlenme modelini esas almıştır. Ancak hızla gelişen teknoloji ve teknolojik araçlar, insanlar arası iletişimi farklı bir boyuta taşımıştır. Teknolojik araçlar, insan hayatını kolaylaştırırken yüz yüze ilişkileri yalıtın bir rol oynamaktadır.

İlk süreçlerde, örgütsüz kitlenin örgütlenmesi ve örgütlü emekçilere sendikal/sınıfsal bilinç kazandırılması için sendikaların aktif kadrolarının çok önemli bir rolü vardı. Bugün maalesef o kadroların ve birebir ilişkilerin yerini sosyal medya mesajları ve paylaşımları almış durumdadır.

Günümüz Türkiye’inde 60 kadar eğitim sendikasının olmasını ve bu sendikalarda var olan anlayışın, sendikal mücadele algısına verdikleri zararı ve oluşturdukları sendikal normların, sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin önünde oluşturdukları engeli de görmek zorundayız.

Bununla birlikte, dünya genelinde uygulanan neoliberal politikaların ve ulusal/uluslararası tekellerce hayata geçirilen ideolojik hegemonyanın rolü de göz ardı edilemez. Sendikal örgütlenmeyi sadece ‘insan yığını’ olarak gören sendikal anlayışların kamu emekçilerine verdikleri zararların sonuçlarını ne yazık ki hep beraber görüyor ve yaşıyoruz.

Bu çalıştay, sendikal hareketin günümüz koşullarında yeniden nefes alması ve güçlenmesi için önemli bir fırsat olacaktır. Burada yürüteceğimiz tartışmalar, hem mevcut siyasal, sendikal ve ekonomik krize hem de sendikaların yaşadığı iç sorunlara yanıt üretmesi açısından oldukça yol gösterici olacaktır.

Her yeni adımda olduğu gibi, önümüzdeki çalışma ve örgütlenme döneminde de sendikamızı, üyelerimizi ve kamu emekçilerini ilgilendiren her konuda ve her başlıkta, Eğitim Sen’in tarihsel ilke ve hedefleri doğrultusunda taraf olmaya ve mücadele etmeye devam edeceğiz.

Çalıştay’dan çıkacak her önerinin ve her sözün Eğitim Sen’in büyümesi ve güçlenmesi için bir yol haritası olacağına olan inancımınla hepinize tekrar hoş geldiniz diyorum. Başarılı bir çalıştay diliyorum.

Yaşasın Eğitim Sen, yaşasın örgütlü mücadelemiz! Bu çalıştaydan çıkacak sonuçlar rehberimiz, yolumuz olsun. Başarılar.”



1. BÖLÜM
MEVCUT DURUM ANALİZİ:
EMEK VE ÖRGÜTLENME

1.1. Türkiye’de Kamu Emekçileri Sendikacılığının Panoraması

Eğitim Sen’in örgütlenme stratejilerini tartışırken, faaliyet yürüttüğümüz “saha”nın nesnel koşullarını doğru analiz etmek kritik bir önem taşımaktadır. Türkiye’de kamu emekçileri sendikacılığı, son yirmi yılda ciddi bir dönüşüm ve baskı süreci yaşamıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun getirdiği yasal engeller, sendikal örgütlenmeyi farklı bir zemine taşımıştır. Siyasal iktidarın, kamu yönetimindeki kadrolaşmayı “sendikal baskı” aracına dönüştürmesi, belirli sendikaları (özellikle Memur-Sen konfederasyonuna bağlı olanları) sistematik olarak kayırması, kamu emekçilerinin özgür iradesi üzerinde bir ipotek oluşturmuştur.

Bu “sarı sendikacılık” pratiği, sendikayı hak arama örgütü olmaktan çıkarıp, “imtiyaz dağıtım” mekanizmasına indirgemıştır. Atamalarda, görevde yükselmelerde ve hatta il içi tayinlerde dahi sendikal referansların belirleyici olması, mücadeleci sendikacılık geleneğini savunan KESK ve bağlı sendikaları niceliksel bir baskı altına almıştır.

Temmuz 2025 itibarıyla Resmi Gazetede yayımlanan resmi üye sayıları, bu çarpık tabloyu net bir şekilde ortaya koymaktadır. KESK, üye sayısı bakımından dördüncü konfederasyon konumuna gerilemiş durumdadır. Bu durum, Eğitim Sen’in örgütlenme mücadelesinin sadece “yeni üye kazanma” mücadelesi olmadığını, aynı zamanda “sendikal alanı özgürleştirme” mücadelesi olduğunu göstermektedir.

Bu veriler, çalıştayımızın “Neyi dönüştürmeliyiz?” sorusunun ne kadar yakıcı olduğunu bir kez daha kanıtlamaktadır.

1.2. Tablo: 2024 Yılı Konfederasyon Üye Sayıları Karşılaştırması

Aşağıdaki tablo, 5 Temmuz 2024 tarihli Resmi Gazete verilerine göre, Türkiye’deki kamu görevlileri konfederasyonlarının toplam üye sayılarını ve genel kamu görevlileri içindeki paylarını göstermektedir.

Tablo 1: Toplam Kamu Emekçileri ve Konfederasyonları Üye Sayıları (Temmuz 2025)

Sıra	Konfederasyon Adı	Üye Sayısı
1.	Memur-Sen	1.078.831
2.	Türkiye Kamu-Sen	560.060
3.	Birleşik Kamu-İş	189.332
4.	KESK	166.266
5.	Kamu Birliği Konfederasyonu	106.508
	Toplam Kamu Çalışanı Sayısı	3.016.495
	Toplam Sendikalı Kamu Çalışanı Sayısı	2.319.157

Analiz:

Tablo, Memur-Sen’in kamu emekçileri arasındaki niceliksel hâkimiyetini açıkça göstermektedir. Daha önemlisi, mücadeleci sendikal çizgide yer alan KESK’in dördüncü sıraya düşmesi, örgütlenme alanında ciddi bir “yenilenme” ve “strateji değişikliği” ihtiyacını doğrulamaktadır. Çalıştayımız, bu verilerin ışığında KESK ve Eğitim Sen’in nasıl yeniden bir çekim merkezi olabileceğini tartışmayı hedeflemektedir.

Eğitim iş kolunda ise benzer bir tablo mevcuttur. İktidara yakınlığıyla bilinen Eğitim-Bir-Sen (Memur-Sen’e bağlı), 420 binin üzerinde üye ile iş kolundaki en büyük sendika konumundadır. Bu durum, örgütlenme alanımızın ne kadar rekabetçi ve politik baskı altında olduğunu göstermektedir.



Tablo 2: Toplam Eğitim Emekçileri ve Sendika Üye Sayıları (Temmuz 2025)

Sıra	Sendika Adı	Üye Sayısı
1.	Eğitim-Bir-Sen	428.618
2.	Türk Eğitim-Sen	249.447
3.	Eğitim-İş	149.013
4.	Eğitim-Sen	82.986
5.	Hürriyetçi Eğitim Sen	25.603
	Toplam Eğitim Emekçisi Sayısı	1.320.271
	Toplam Sendikalı Eğitim Emekçisi Sayısı	976.080

Tablo 3: Son 5 Yılın Konfederasyon Sayıları

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
MEMUR SEN	1013920	1004152	1054642	1035278	1078802	1078831
TÜRKİYE KAMU SEN	426100	430183	526684	552948	569546	560060
BİRLEŞİK KAMU İŞ	69794	68600	102726	162475	176866	189332
KESK	137242	132225	150338	163656	168467	166266
KAMU BİRLİĞİ	-	-	-	Kuruluş Yılı	90527	106508

Tablo 4: Son 5 Yılın İl Bazlı Üye Sayıları

ŞUBE	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ADANA	2001	1863	2032	2101	2023	1916
ADYAMAN	1300	1268	1414	1399	1349	1407
AFYONKARAHİSAR	157	138	136	130	123	120
AĞRI	169	173	321	471	488	449
AMASYA	265	250	293	305	297	290
ANKARA1	990	921	1013	1073	1065	1038
ANKARA2	1725	1612	1652	1743	1666	1638
ANKARA3	494	449	460	501	510	479
ANKARA4	622	599	657	697	662	658
ANKARA5	514	471	441	464	436	413
ANTALYA	1404	1367	1490	1581	1594	1640
ALANYA	572	559	561	584	604	620
ARTVİN	298	300	304	313	299	304
AYDIN	1123	1113	1316	1427	1429	1399
BALIKESİR	984	947	1023	1083	1123	1116
BİLECİK	55	52	49	42	43	36
BİNGÖL	329	319	442	531	590	581
BİTLİS	222	195	241	303	295	304
BOLU	311	294	330	331	340	320
BURDUR	76	71	76	72	63	64
BURSA	1692	1616	1726	1825	1770	1730
ÇANAKKALE	460	450	490	501	511	507
ÇANKIRI	11	11	9	9	8	12
ÇORUM	644	625	611	607	575	540
DENİZLİ	541	519	541	560	554	539
DIYARBAKIR1	2566	2462	3074	3579	3642	3567
DIYARBAKIR2	3514	3608	4168	4641	4715	4798
DIYARBAKIR3	613	597	881	1047	1022	1014
EDİRNE	319	288	282	279	271	280
ELAZIĞ	300	283	328	359	362	345
ERZİNCAN	353	349	398	414	422	424
ERZURUM	20	17	26	35	32	25
ESKİŞEHİR	902	871	921	1062	1144	1165
GAZİANTEP	1399	1315	1427	1551	1520	1497
GİRESUN	379	359	394	358	353	361
GÜMÜŞHANE	14	11	11	11	13	15
HAKKARİ	462	450	782	1145	1244	1260
HATAY	1687	1559	1590	1369	1022	1043
İSKENDERUN	647	678	745	732	736	758
SAMANDAĞ	785	725	742	715	598	563
ISPARTA	53	53	51	67	72	72
MERSİN	2425	2375	2654	2875	2859	2782
TARSUS	343	330	350	352	359	364
İSTANBUL1	1088	993	928	960	875	850
İSTANBUL2	2443	2347	2285	2302	2168	2103
İSTANBUL3	1605	1523	1493	1544	1477	1429
İSTANBUL4	993	900	949	1018	1015	998
İSTANBUL5	1620	1536	1485	1429	1356	1280
İSTANBUL6	1343	1310	1379	1430	1387	1332
İSTANBUL7	1907	1774	1784	1842	1774	1751
İSTANBUL8	405	360	355	323	300	290

İSTANBUL9	557	483	462	504	455	422
İZMİR1	2208	2120	2280	2445	2430	2341
İZMİR2	2224	2171	2248	2310	2330	2299
İZMİR3	562	503	508	469	419	393
İZMİR4	783	729	747	750	737	769
İZMİR5	1251	1212	1266	1306	1299	1270
İZMİR6	695	711	763	814	805	789
KARS	156	143	194	238	291	314
KASTAMONU	71	67	56	58	58	49
KAYSERİ	512	479	524	588	563	525
KIRKLARELİ	304	274	311	329	323	316
KIRŞEHİR	158	153	187	217	226	221
KOCAELİ	969	940	951	943	920	903
GEBZE	501	478	476	457	444	471
KONYA	386	358	383	400	390	374
KÜTAHYA	61	54	64	71	67	60
MALATYA	1120	1074	1104	1053	887	879
MANISA	834	777	835	825	815	782
KAHRAMANMARAŞ	292	284	298	276	201	198
MARDİN	1690	1648	1969	2606	2739	2767
MUĞLA	1396	1352	1442	1512	1508	1471
MUŞ	265	253	288	336	334	503
NEVŞEHİR	77	72	65	64	63	69
NİĞDE	65	60	65	74	75	78
ORDU	428	407	411	409	400	405
RİZE	83	78	66	66	63	64
SAKARYA	287	278	305	305	281	273
SAMSUN	831	780	780	741	723	692
SİİRT	362	355	482	649	700	691
SİNOP	319	303	295	296	285	269
SİVAS	201	181	183	189	184	161
TEKİRDAĞ	646	584	574	587	579	571
TOKAT	402	385	418	435	429	446
TRABZON	307	271	270	254	262	257
TUNCELİ	812	819	967	1010	1004	1010
ŞANLIURFA	1168	1126	1476	1689	1826	1859
UŞAK	201	194	193	203	208	216
VAN	1605	1555	2093	2999	3309	3282
YOZGAT	23	22	28	26	24	25
ZONGULDAK	671	625	604	620	612	599
AKSARAY	81	84	113	123	118	97
BAYBURT	9	9	9	9	7	5
KARAMAN	93	102	120	118	121	124
KIRIKKALE	229	231	267	291	309	299
BATMAN	1452	1402	1702	2106	2209	2193
ŞIRNAK	308	292	362	513	585	579
BARTIN	306	289	317	328	333	349
ARDAHAN	44	41	34	27	27	31
İĞDIR	98	93	114	159	172	162
YALOVA	190	179	199	227	221	216
KARABÜK	97	86	77	74	64	53
KİLİS	35	29	45	58	53	47
OSMANIYE	47	52	57	60	66	66
DÜZCE	97	95	109	109	100	85
Toplam	73.713	70.597	77.266	83.417	82.808	81.875

1.3. Eğitim Emekçilerinin Temel Gündemleri: Raporlar Ne Söylüyor?

Sendikal örgütlenmenin temel taşı, hitap ettiği kitlenin “gerçek” ve “yakıcı” sorunlarına çözüm üretebilme kapasitesidir. Eğitim emekçilerinin sorunları, salt ekonomik taleplerin ötesine geçmiş, mesleki, sosyal ve psikolojik bir boyut kazanmıştır.

Sendikamızın yaptığı alan çalışmaları ve şubelerimizin raporları, aynı zamanda web’de ve akademik platformlarda yayınlanan bağımsız araştırmalar, öğretmenlerin ve eğitim emekçilerinin temel sorunlarını üç ana başlıkta toplamaktadır:

1. Ekonomik Sorunlar (Yoksullaşma):

- **Düşük Maaşlar:** Enflasyon karşısında eriyen maaşların, öğretmenleri ek iş yapmaya zorlaması veya yaşam standartlarını ciddi şekilde düşürmesi.
- **Adaletsiz Ek Ders Ücretleri:** Angarya olarak görülen birçok görev (kulüp çalışmaları, nöbetler) karşılığında alınan ücretlerin yetersizliği.
- **Eğitim Ödeneğinin Yetersizliği:** “Eğitime hazırlık ödeneği”nin, kırtasiye ve materyal masraflarını dahi karşılamaktan uzak olması.
- **Vergi Adaletsizliği**
- **Ağırlaşan Koşullar Altında Emeklilik**

2. Mesleki Sorunlar (İtibarsızlaştırma):

- **Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK):** Öğretmenleri “uzman”, “başöğretmen” gibi kariyer basamaklarına bölerek iş barışını bozan ve mesleki itibarı “ünvan”a indirgeyen bir uygulama olması.
- **Mobbing ve Yönetici Baskısı:** Liyakatsiz atanan okul yöneticilerinin, belirli sendikalara üye olmayan öğretmenler üzerinde kurduğu baskı ve yıldırma politikaları.
- **Müfredat Yoğunluğu ve Angarya:** Sürekli değişen, bilimsellikten uzaklaşan müfredatlar ve artan bürokratik (kırtasiye) işler.

3. Çevresel ve Sosyal Sorunlar (Güvencesizlik):

- **Güvencesiz İstihdam:** Ücretli, sözleşmeli, kadrolu ayrımlarının yarattığı parçalanmışlık. Ataması yapılmayan öğretmenlerin yaşadığı umutsuzluk.
- **Kalabalık Sınıflar ve Fiziki Yetersizlikler:** Eğitimin niteliğini doğrudan düşüren altyapı sorunları.
- **Veli İlgisizliği veya Baskısı:** Eğitim sürecinde velilerin ya tamamen ilgisiz kalması ya da “müşteri” gibi davranarak öğretmen üzerinde baskı kurması.

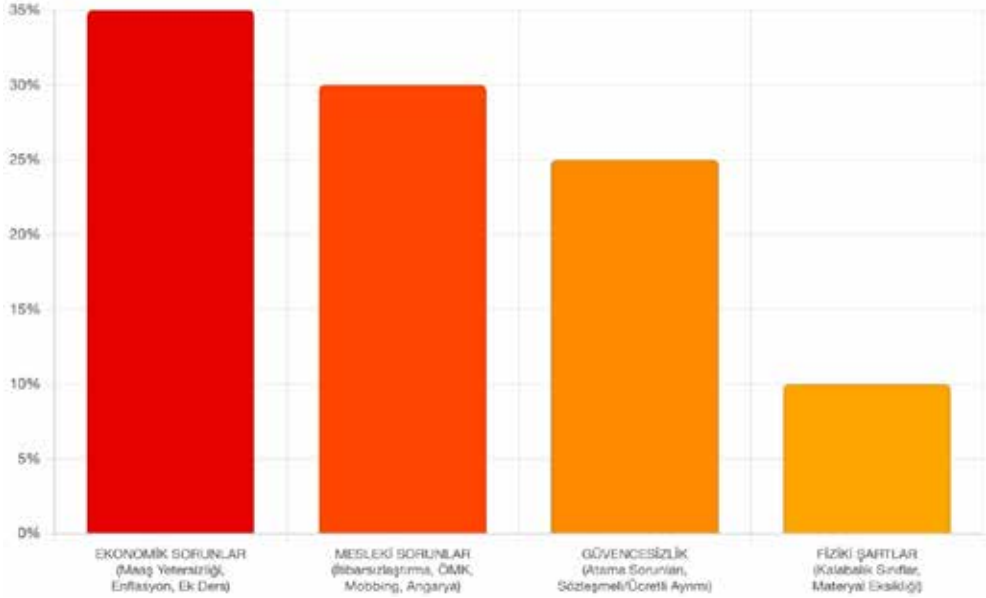
Bu sorunlar, Eğitim Sen'in örgütlenme stratejisinin “neden” üye olunmalı sorusuna vereceği cevabın temelini oluşturmaktadır.

1.4. Grafik: Eğitim Emekçilerinin Temel Sorun Alanları

Bağımsız araştırmalar ve sendikamızın sahadan edindiği veriler, eğitim emekçilerinin karşılaştığı sorunların yoğunluğunu aşağıdaki gibi özetlemektedir. Örgütlenme faaliyetlerimizde bu üç ana damara odaklanmak, üyelerle “aynı dili konuşmak” için kritik öneme sahiptir.

Grafik 1: Eğitim Emekçilerinin Sorun Alanları


Bu grafik, sorunların hissedilme yoğunluğunu temsil etmektedir.



Çıkarım:

Grafik, ekonomik kayıpların en yakıcı sorun olduğunu gösterse de, “mesleki itibar” ve “güvencesizlik” sorunlarının da en az ekonomik talepler kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Eğitim Sen'in örgütlenme dili, sadece “maaş sendikacılığı”na sıkışmamalı; aynı zamanda “mesleki onur”, “iş güvencesi” ve “demokratik, laik, bilimsel eğitim” mücadelesini de kapsayan bütüncül bir yaklaşıma sahip olmalıdır. Çalıştayımızdaki panel ve atölyeler, bu bütüncül yaklaşımın nasıl inşa edileceğini tartışmıştır.



2. BÖLÜM
PANEL TARTIŞMALARI:
YENİYİ TESPİT ETME,
YENİYE YÖNTEM BULMA

2.1. Panel 1: “Sendikal Örgütlenmede Neyi Dönüştürmeliyiz? Yapısal Engeller ve Kolektif Çözümler”

Çalıştayımızın ilk paneli, sendikal büyümenin önündeki yapısal, politik ve kültürel engellere odaklandı. Mevcut örgütlenme biçimlerimizin sınırlılıkları ve eğitim emekçilerinin sendikayla kurduğu ilişkinin doğası, değerli panelistlerimiz tarafından derinlemesine analiz edildi.

Moderatör: Zülküf Güneş

Panelistler:

- Prof. Dr. Adnan Gümüş
- Dr. Onur Can Taştan
- Dr. Aykut Günel

Panelistlerin Değerlendirmeleri

Prof. Dr. Adnan Gümüş’ün Değerlendirmesi

Sendikal hareket “savunma” pozisyonundan “inşa” pozisyonuna geçmelidir.

“Hep beraber bir mücadelenin içindeyiz ve bu mücadelede her birimizin tek tek, çok anlamlı bir yeri var. Bugünkü toplantı hem sendikamızın hem de her bir şubenin ve her bir bireyin ortak emeği ve çabasının bir ürünüdür. Ben de sizlerle beraber olmaktan onur duyuyorum.

Toplantımızın başlığı ‘eğitim politikaları ve sendikal politikalar’ olarak çok güçlü bir çerçeve çiziyor. Ancak ben, zamanımız ve enerjimiz kısıtlı olduğu için, konuyu biraz daha somut bir zemin üzerinden ele alacağım ve eğitim politikalarını somut veriler üzerinden anlatacağım.

Şöyle başlayabiliriz: Eğitim politikalarında amaçlar nedir? Biraz önce başkanımız da amaç ve ilkelere bahsetti, belki biraz iç içe geçmiş bir şekilde. Türkiye’de yaşadıklarımızı hep beraber görüyoruz. Öncelikle, amaçlarımızı dinamik bir şekilde belirlememiz gerekiyor. Sıkça ‘demokratik, laik, karma, anadilinde eğitim’ diyoruz; ancak bunların birçoğu aslında ilkelere giriyor. Bizim asıl sormamız gereken sorular; ‘Nasıl bir toplum yaratmak istiyoruz?’ ve ‘Nasıl bir kişi yaratmak istiyoruz?’ olmalıdır. Amaçlarımızı bu sorular üzerinden ortaya koymalıyız.

İkinci olarak, bu dinamik yaklaşımla, amaçlarımızın altındaki ilkelerimizi netleştirmeliyiz. ‘Laiklik’, ‘bilimsellik’, ‘karma eğitim’ diyoruz; bunlar, belirttiğim gibi, aslında birer ilkedir. Dolayısıyla, ‘Amaçlarımız nelerdir?’ ve ‘İlkelerimiz nelerdir?’ ayrımını iyi yapmalıyız. Elbette bu ilkeler, belirlediğimiz amaçlarla iç içedir ve o amaçların gerçekleşmesi için birer araçtır.

Üçüncü olarak, bu amaç ve ilkelere uygun modeller ve örgütlenme stratejileri de dahil olmak üzere, somut stratejiler oluşturmamız gerekir. Eğer böyle genel bir çerçeve çizersek, yolumuza bununla devam etmeliyiz.

Peki, Eğitim Sen’in en temel amacı nedir? Demokratik, eşitlikçi ve özgür bir toplum yaratmaktır. Bu, çok genel bir hedefdir ve günümüzde yaşadıklarımızın tamamı da bu hedefi ne kadar gerekli kıldığını göstermektedir. Ancak ben, bu genel amacı üç farklı düzeye ayırmamız gerektiğini düşünüyorum. Bu ayrım, örgütlenme çalışmalarımızda nasıl bir dil kullanacağımızı da doğrudan belirleyecektir.

Bu düzeylerden ilki ve her şeyden önemlisi, doğa... Biz kendimizi doğanın bir parçası olarak görmeliyiz; onun hâkimi, efendisi vesairesi değiliz. Doğayla uyumlu, doğayla birlikte bir yaşam örmeyi hedefliyoruz. Bu bağlamda, hayatı ve yaşamı merkeze alan, yaşatıcı bir eğitim anlayışı yaratmak istiyoruz.

İkinci düzey, toplum... Bu kavramları netleştirmemiz gerekiyor. Günümüzde herkes, ‘birey’in veya ‘kişi’nin tarihin her döneminde var olduğunu zannediyor. Ancak durum böyle değil. ‘Birey’ ve ‘kişi’ kavramları son 200-300 yıldır var olan olgulardır ve hala bile tam anlamıyla yerleşmiş sayılmazlar. İnsanlık olarak önce sürüler halindeydik, sonra topluluklar olduk. Topluluklarla beraber toplum olmaya, yani birtakım ortak alışkanlıklar, diller ve organizasyon biçimleri edinmeye başladık. Kişinin ‘kişi’ olarak değer görmesi çok modern, çağdaş bir gelişmedir. Bu güzel bir şeydir, ancak çok yeni bir olgudur. Tarihin hep bireysel aşklarla dolu olduğu zannedilir; oysa bu bireysel aşklar bile modern döneme ait bir olgudur. Tarihte bu tür bireysel tezahürler çok istisnaidir. Toplumsal yapıyı anlamak için bunları doğru okumamız lazım.

Üçüncü düzey ise, en çok yaygın kullandığımız odak noktası olan ‘kişi’ dir.

Özetle, bizim eğitim anlayışımızın doğa, toplum ve kişi odaklı olması gerekiyor. Üç temel amacımızı bu üç düzeyde yeniden formüle etmeliyiz. Biliyorsunuz, günümüzde çok yaygın olarak sadece kişinin biyofizyolojisinden bahsediliyor.

Hatta ben buna ‘kimyevi’ boyut diyorum. Sürekli ‘Şu mineralin eksik’, ‘sende çinko eksik’, ‘demir eksik’ gibi ifadeler kullanılıyor. Biz fiziksel birer varlığımız. Bazen çocuklar bana ‘Sen kimsin?’ diye soruyor. Ben de ‘Ben azot, karbon, hidrojen ve oksijenim’ diyorum. Çünkü biz 24 elementten oluşuyoruz.



Benim üzerimde bir madencilik faaliyeti yaparsanız 24 element elde edersiniz ve bu elementlerin %96’sı da bahsettiğim dört elementtir.

Dolayısıyla, biz doğanın kendisiyiz, doğanın bir parçasıyız, birer elementiz. Bu boyutuyla amacımız; doğanın sürdürülmesini, sürdürülebilir kullanımını ve kaynakların hakça paylaşımını savunmaktır. Bu ekolojik boyutuyla ilgili amacı ve ilkeleri net olarak ortaya koymamız, geliştireceğimiz modelin ve örgütlenme anlayışımızın tam merkezine almamız gerekiyor.

İkinci olarak toplum boyutuyla, pek çok talebimiz aslında toplum yararınadır: Eşitlikçi bir toplum, demokratik bir toplum, refah içinde bir toplum ve bilimsel bir toplum yaratmak. Bütün bunlar bizim toplumsal amaçlarımızı ve hedeflerimizi oluşturur. Nihai hedef, birlikte yaşayabileceğimiz dayanışmacı bir toplumdur.

Üçüncüsü kişi boyutudur ki, en çok da bunu konuşuyoruz: Kişinin biyofizyolojik, psikik, ruhsal ve moral gelişiminin sağlanması; bireyin kendi kendine olgunlaşması, kendi potansiyellerini keşfedip gerçekleştirebilmesi ve mümkünse bu bireysel potansiyellerini daha da ileriye taşıyabilmesi.

Genellikle hep bu üçüncü boyuta, yani ‘kişi’ye takılmış durumdayız. Dünyada bu konuda liberallerle de ortaklaştığımız bir alandır bu. Bu yaklaşım yanlış bir şey değil, ancak biz sadece burada kalamayız. Bizim farkımız, toplumsal bir sendikacılık yapıyor olmamızdır. Dolayısıyla biz, eleştirel bir sendikacılık yapıyoruz.

Eleştirinin ne olduğunu eleştirel teori üzerinden kısaca söyleyeyim: Eğer bir konuyu toplumsal güç ilişkilerine dahil ederek analiz ediyorsanız, siz eleştirel bir pedagoğsunuzdur; eğer toplumsal güç ilişkilerini analizinize dâhil etmiyorsanız, eleştirel değilsinizdir. Bu kadar basit. Dolayısıyla ‘eleştirelilik’

bizim için bir ilkedir. ‘Eşitlikçi bir toplum yaratmak’ bir amaçtır. ‘Demokratik bir toplum yaratmak’ bir amaçtır. Eğitimin eşitlikçi bir şekilde organize edilmesini veya özgürlüğü sağlayıcı bir eğitimi, bu amaçlara ulaşmak için birer ilke olarak da sayabilirsiniz. Ama temel ayırım şudur: Bizim amaçlarımız doğa, toplum ve insan düzeyindedir.

Örneğin, ‘Finlandiya çok başarılı’ diyoruz. Peki, Finlandiya nereye odaklanmış durumda? ‘Kişi’ye ve biraz da ‘toplum’a. Yani her kişiye nitelikli ve demokratik eğitim sunmaya odaklanmışlar. Biliyorsunuz, Finlandiya’nın temel şiarı ‘sınav odaklı değil, kişilik geliştirici eğitim’dir. Yani ‘kişilikli eğitim’ hedeflenir. Ben ise bizim yaklaşımımızı bu üç boyutu da kapsayacak şekilde ‘doğal eğitimi’, ‘toplumluk eğitimi’ ve ‘kişilik eğitimi’ olarak adlandırıyorum.

Aslında bizim sendikamız tam da bunu yapıyor. Ancak, bu kavramları daha köşeli hale getirmeli, altını daha güçlü doldurarak savunmalıyız. Örneğin, yükseköğretimde kullandığımız şöyle bir şiarımız var: ‘İnsan, toplum ve doğa yararına üniversiteler.’ Bu şiarın altına da birçok ilkeyi sıralıyoruz. Yapmamız gereken, bu amaçlarla ilkelerin ayırımını netleştirmek, aralarındaki ilişkiyi kurmak ve ardından bu temele uygun modeller ve bu modellere yönelik yol, yöntem ve taktikleri belirlemektir.

Bakın, bize bir ‘Maarif Modeli’ sunuluyor. Bu, bir modeldir. Onun da arkasında, ulaşmak istedikleri kendi amaçları ve o amaçlara hizmet eden kendi ilkeleri vardır.

Şimdi, bu teorik çerçeveden çok somut bir alana geçeceğim. Zamanı da aşmamaya çalışarak, yaptığımız bir araştırmanın sonuçlarına değinmek istiyorum. Bahsedeceğim çalışma: ‘Eğitim Emekçilerinin Yaşadıkları Sorunlar, Örgütlenme Durumları ve Sendika İlişkileri’. (Bu çalışmayı sunduktan sonra yeniden politikalara döneceğim.)

Biz bu araştırma fikrini 2007 yılında oluşturmaya çalıştık. O dönem Ali Berberoğlu örgütlenme sekreteriydi. Birçok arkadaşımızla beraber, ‘Mevcut örgütlenme durumumuz nedir? Pratiğiyle, beklentileriyle sendika mevcut tabloyu görsün’ diye bir niyete girmiştik.

2009’da bir genel kurul olmuştu ve Mustafa Ecevit örgütlenme sekreteri seçilmişti. Bu çalışmayı onunla beraber 2009’da tekrarladık. O dönemde YÖB (Yükseköğretim Bürosu) oluşumu da yeni oluşmuştu ve YÖB bütünüyle bu

çalışmanın içindeydi. Araştırmayı 2014'te bir kez daha yaptık. Tam 2014'te bu çalışma basılacaktı ancak genel kurul sürecinde unutuldu gitti. Belki bunu yeniden, en azından dijital bir kitap olarak basmakta fayda var. Çünkü son halini vermiştik ve içinde çok detaylı bilgiler bulunuyor. Şimdi sunumuma bu araştırmanın verileri üzerinden devam edeceğim.

Peki, biz bu araştırmada ne yapmıştık? Ana problemimiz, yani anlamaya çalıştığımız temel sorunlar nelerdi? Şunlara cevap aradık: Eğitim emekçileri işyerlerinde ne tür sorunlar yaşıyor? Eğitim Sen üyesi olmaktan dolayı ne tür muamelelerle karşılaşılıyorlar? Dayanışma ve örgütlenme biçimlerini neler etkiliyor? Sendikalara olan ilgileri ve ilişkileri ne düzeyde? Şube ve merkez çalışmalarını nasıl görüyorlar, neleri eleştiriyorlar ve neler bekliyorlar? Sendika, yaşanan sorunlara karşı mücadelede ne kadar etkili olabiliyor?

Bunlar gibi daha pek çok detaya odaklanan bir çalışmaydı bu. 2009 yılında 469 kişiye, 2014 yılında ise 703 kişiye ulaştık. Farklı illeri içerecek şekilde, istatistiksel olarak çok mükemmel bir örneklem olmasa da yine de Eğitim Sen çevresini yansıtacak bir yapıda bu çalışmaları sürdürmeye çalıştık.

Sunumda özellikle üye olmayanların ve üyelikten ayrılanların gerekçelerine dair tabloyu paylaşacağım. Ama bu verilerin 2014 yılına kadar olduğunu unutmayın. Keşke bu çalışmayı şimdi, 2025'te tekrarlayabilseydik; böylece üçlü bir kıyaslama yapma şansımız olurdu. O dönemki çabalarımızla, sendikadan ayrılmış 22 kişiye ve üye olmayan 62 kişiye ulaşabilmiştik. Ayrıca, diğer sendikaların üyelerini de 'aktif', 'pasif' ve 'yönetici' olarak kategorize ederek onların bakış açılarını da anlamaya çalıştık. Sonuçta, toplamda bin küsur kişiye ulaşan bir çalışmadan bahsediyoruz. Cinsiyet dağılımı, bölgesel dağılım, üniversite personeli oranı gibi kriterlere dikkat ederek asgari bir örneklem yapısı oluşturmaya gayret ettik.

Araştırmadaki birinci sorumuz, genel örgütlenme durumuyla ilgiliydi. Sendika dışındaki dernek, vakıf gibi örgütlülüklerle üyelik oranınının 2009'da %46 iken 2014'te %36'ya düştüğünü gördük. Bu veri bile tek başına önemli bir şey gösteriyor: 2009'dan 2014'e doğru (bunu genç kuşağın eğilimleri olarak da yorumlayabilirsiniz) toplam örgütlenme eğilimi düşmeye başlıyor. Bu durum, Türkiye'nin genel otoriterleşme yönelimini ve çoğulcu bir toplum yapısından uzaklaşmasını da yansıtmaktadır. Verilere göre, birden fazla (iki, üç) derneğe üyelik azalırken, hiçbir sivil toplum kuruluşuna üye olmama eğilimi artmaktadır.

Katılımcılara, ‘Herhangi bir sendikaya üyeyseniz, üye olmanızın nedenleri nelerdir?’ diye sorduk. Bunlar, tüm sendika üyelerinin genel görüşleridir. Örneklemimizde Eğitim-Bir-Sen ve Kamu-Sen üyeleri de bulunduğu için, o çeşitliliği de görmek istedik. Bu soruda katılımcılar birden çok seçenek işaretleyebiliyordu.

Aldığımız en yaygın cevap, ‘Örgütlenme ihtiyacına inandığım ve buna destek vermek istediğim için üye oluyorum’ şeklindeydi. Bu bize neyi gösteriyor? Bizim, insanlara ‘İnsan neden örgütlenir?’ sorusunun cevabını iyi anlatmamız gerekiyor. Örgütlenmenin ne anlama geldiğini netleştirmemiz lazım. İnsan biyolojik bir organizmadır, toplum ise sosyal bir organizasyondur. Organizasyon, insan olmanın ve toplum olmanın temel parçasıdır. Bir kişi, örgütlenme ihtiyacını ve bunun anlamını bilinçsel düzeyde kavradığı zaman, kendisine bir örgüt arayışına giriyor veya en azından bu fikre uzak durmuyor.

Üye olma nedenleri arasında öne çıkan diğer yaygın cevaplar ise şunlardı: ‘Mesleki Özlük Hakları’, ‘Toplumsal ve Politik Olaylara Müdahil Olma’ (ki bu, politik bir bilinçle de ilişkilidir), ‘Mesleki Dayanışma’ ve ‘Akademide Yaşanan Sorunlar’.

Buradan iki ana öge ortaya çıkıyor: Birincisi, örgütlenme ihtiyacı ve bunu toplumsal bir fayda kaygısıyla birleştirme. İkincisi ise, ‘özlük ve çalışma hakları odaklı sendikacılık’ anlayışı. Bu iki ana eğilim, sadece bizim üyelerimizde değil, üye olmayanlarda veya diğer sendikalara üye olanlarda da temel bir motivasyon olarak ortaya çıkıyor.

Ancak 2014 yılı verilerine baktığımızda, ‘çözümüne katkı sunma’ gerekçesinin düşmeye başladığını görüyoruz. O dönemde sendikalara karşı müthiş bir düşmanlık başlıyordu ve üyeler de bunu hissediyordu. Eğer bir örgüt olarak etkili olamazsanız, üyeniz de düşüyor. İnsanlar ‘Etkisi yoksa niye üye olayım?’ demeye başlıyor. Bunu 2014’te bile net bir şekilde görüyorduk. Bu araştırmayı 2024-2025’te yapsaydık, tablonun ne durumda olacağını tahmin etmek güç değil. Bakın, ‘akademik yaşama olan katkı’ beklentisi %60’tan %38’e, ‘mesleki katkı’ beklentisi %54’ten %30’a gerilemiş. Sadece 5 yıllık bir sürede, toplum bu alanda ciddi bir kırılma yaşamış. O günden bugüne yaşanan darbeleri, pandemileri ve diğer gelişmeleri düşününce, durumun güncellenmesi gerekiyor.

Gelelim ‘üye olmama’ veya ‘üyelikten ayrılma’ gerekçelerine... Burada iki temel faktör öne çıkıyor: Sendikanın ‘etki sağlayamaması’ ve ‘politik duruşu’. Şimdi, tam da burada çok paradoksal bir durumla karşı karşıyayız: Bizim üyelerimizin üyeliğini sürdürme gerekçelerinin başında ‘politik duruş’

geliyor; ancak **üye olmayanların veya ayrılanların** gerekçelerinin başında da ‘politik duruş’ geliyor. O zaman bizim bu durumla dürüstçe yüzleşmemiz gerekiyor. Bu, bizim politik bilinci ve duruşumuzu karşı tarafa doğru bir şekilde anlatabilmemiz gerektiğini gösteriyor.

Ayrılma gerekçeleri arasında ‘etkisizlik’ de önemli bir yer tutuyor. İlginç bir veri: ‘Sendikanın politikaya bulaştığı’ gerekçesiyle ayrılma oranı 2009’da %42 iken, 2014’te bu oran %14’e düşmüş. Bunun bir yorumu şu olabilir: Zaten bu gerekçeyle gidecek olan, 2014’e kadar gitmiş. Ayrıca, ‘Sendikanın sonuç alıcı bir rolü olmadığı için’ ayrılanlar veya üye olmayanlar da mevcut.

Bir iki teknik bilgi daha vermek istiyorum: Etkinliklere ve eylemlere katılım durumu. 2009 ve 2014 yıllarında gördüğümüz tablo şuydu: Üyelerimizin toplumsal-kültürel etkinliklere, yürüyüş ve mitinglere katılımı yüksek. Ancak, sendika içi pratik çalışmalara, katılım daha düşük. Normalde ne beklersiniz? İnsanların baskı nedeniyle sokağa çıkmaktan çekinmesini, korkmasını ve eylemlere gelmemesini... Hayır, tam tersine, üyelerimiz eyleme gelmiş. Ama görünüşe göre, piknikleri yeterince düzgün organize edememiştik. Yeme-içme, sosyal ilişkiler, duygusal birliktelik gibi unsurları belki de yeterince önemsememiştik. Bu aslında sendikamızın politik duruşu açısından güzel bir şey. İş bırakma gibi radikal eylemlere dahi ciddi bir katılım söz konusuydu. Ancak günümüze geldiğimizde bu tablo tam tersine dönmüş durumda. Eylem ve etkinliklere katılım çok çok düşmüş, sosyal organizasyonlara katılım ise yükselmiş. Bu, organizasyonları daha iyi yaptığımız anlamına gelebilir ama buralardan eylemlere katkının sağlanacağı motivasyon gerçekleştirilememiş. Yani sosyal organizasyonlar bir sosyalizasyon aracına dönüşmüş ama buradan sendika politikalarına katılım motivasyonu sağlanamamıştır.

Şimdi de şube lokallerine gidiş durumuna bakalım. 2009’da üyelerin %27’si, 2014’te ise %15’i şubeye ‘hiç gitmediğini’ belirtmiş. Buna ‘son bir yılda hiç gitmedim’ diyenleri de eklediğimizde, bu oran %40’lara çıkıyor. Bu veriler, şubelerimizin mekân olarak yeterince etkin kullanılmadığını, bu alanda bir boşluğumuz olduğunu gösteriyor. ‘Müdavim’ sayılabilecek (örneğin haftada bir gidenler) kesim ise %30 civarındaydı. Ancak benim bireysel izlenimim, 2014’ten bu yana bu müdavimlik oranının da düştüğü yönünde.

Şimdi çok ilginç bir veri paylaşacağım: Araştırmamıza göre, (yönetimlerde bulunmuş olanlar hariç) Eğitim Sen üyelerinin %53’ü şubeye uğramamış. Bu oran Türkiye Eğitim-Sen üyelerinde %75, Eğitim-Bir-Sen üyelerinde ise %80. Bu veriler, sendikaların geneline yayılan ‘şube mekânından kopuk’ sendikacılık anlayışını tek başına göstermesi açısından çarpıcıdır.

Peki, şubeye gitmeme gerekçeleri neler? Bu soruda da birden çok seçenek işaretlenebiliyordu. Öne çıkan eleştiriler şunlar: ‘Sendikadan çok kahvehaneye benziyor’, ‘Sosyal ortamı soğuk buluyorum’, ‘Fiziki şartları yetersiz görüyorum’, ‘Herkes kendi halinde takılıyor’, ‘Her zaman sıcak bir atmosfer olmuyor’ veya ‘Gittiğimde kimse olmuyor’. Olumlu taraftan bakanlar ise, ‘Dergi, kitap bulunuyor, onlara bakıyorum’, ‘Verimli sohbetler oluyor’, ‘Keyif alıyorum, zevkle gidiyorum’ gibi gerekçeler sunmuşlar.

Burada, (bir arkadaşımızın da belirttiği gibi) bizim ‘sektör’ tavrımızın da nispi bir etkisi olabilir. Bizler, sektörden gelen insanlar olarak, sendikaya ve binalarımıza nispeten uzak olan kişiler bize yakın durmaya çalıştığında, farkında olmadan kurduğumuz o ‘sektör refleksi’ ile hareket ediyor olabiliriz. Bu da onlarda ‘kahvehane gibi’, ‘ilgisiz’ veya ‘bambaşka’ bir yer izlenimi yaratabiliyor.

Diğer bir sorumuz şuydu: ‘Sendika üyesi olmaktan dolayı iş yerinizde veya mesleki yaşantınızda olumsuz bir durumla karşılaştınız mı?’ 2014 verilerine göre, ‘Evet’ diyenlerin oranı öğretim üyelerinde %27, okutman ve uzmanlarda %15’tir. Ancak araştırma görevlilerine dikkat edin: %40. İdarecilik yapanlarda bu oran %48, memurlarda ise %42. Bu veriler, üyelerimiz arasında özellikle yönetici ve memur arkadaşlarımızın, diğer öğretmen ve öğretim üyelerine kıyasla çok daha fazla basınç altında olduklarını gösteriyor. Bu kesimlere özel bir önem vermemiz gerekiyor.



Karşılaşılan olumsuzluklar; cezalandırılma, ayrımcılık, özlük haklarının engellenmesi, sicil sorunları gibi başlıklar altında toplanıyor. Çalışmaya katılanlardan 66 kişi doğrudan ceza almış.

Daha da önemlisi, bu sorunların çözüme ulaşma durumlarına baktık. 2014 verilerine göre, sorunun ‘büyük bir sıkıntı yaşamadan çözüldüğünü’ söyleyenlerin oranı sadece %18 (bu oran 2009’da daha fazlaydı). ‘Sıkıntılı bir süreç oldu ama sonunda çözüldü’ diyenleri de eklediğimizde, sendikanın sorun çözebilme oranında o beş yılda %10-11’lik bir düşüş yaşanmış.

Ancak bu düşüşe rağmen, o yıllar için bile bu tablo, her iki üyeden birinin sorununda sendikanın etkili olduğunu gösteriyor. Bu, çok büyük bir başarıdır. Biz genelde hep birbirimizi eleştiriyoruz, yaptıklarımızı küçümsüyoruz; ama sendika gerçekten çok önemli ve anlamlı bir işlev görüyor. Sorunu çözülemeyenlerin %25-30’luk bir kısmı, ‘Çözülemedi ama sendika yine de bize destek oldu, ilgilendi’ diyor. Sadece %20’lik bir kesim sendikanın ‘ilgisiz kaldığını’ belirtiyor. Bu demektir ki, sendika üyelerin %80’ine en azından duygusal düzeyde destek olmuş, %50’sinde ise sorunun çözümüne birebir katkı sunmuştur.

Sendikanın katkısı konusunda ‘Hayır’ diyenlerin oranı %39’dur. ‘Kısmen Evet’ diyenlerin oranları da var ki, bunlar çok önemli rakamlar. Bu katkı oranı %27’de bile kalmış olsa, bu bizim için çok önemli bir anlam içerir.

Sendikadan talep durumuna baktığımızda, üyelerin %51’inin hiçbir talebi olmamış. Ancak %50’sinin (yaklaşık) sendikadan somut bir talebi olmuş. Bu da sendikanın üyeler nezdinde bir anlamı, işlevi ve karşılığı olduğunu göstermesi açısından çok önemlidir.

Taleplerin konuları ise sicil işleriyle ilgili sorunlar, bireysel özlük hakları, atama sorunları ve alınan cezalardır. 2009 yılına göre 2014’te ‘hukuki yardım’ arayışının müthiş arttığını; özlük hakkı ihlallerinin, kadro sorunlarının (özellikle araştırma görevlileri özelinde) ciddi oranda arttığını tespit etmiştik. Bu taleplere sendikanın yanıt verme durumuna gelince: Üyelerin %40’ı sendikanın ‘yakından ilgilendiğini ve somut girişimde bulunduğunu’ belirtiyor. ‘Yönlendirdiler’ veya ‘ilgilendiler’ diyenleri de eklediğimizde, 2014 yılı için bile %60-62 oranında pozitif bir geri bildirim görüyoruz. ‘Konuyu geçiştirdiler’ gibi negatif yanıtlar da var. Ancak, somut sonuç alabilmek çok önemlidir ve bu sonuç alabilme oranı, 2014’e doğru giderek kırılmaya başlamıştı.

Peki, şimdi biraz da kendimizle daha güçlü bir şekilde yüzleşelim. Araştırmada üyelere Merkez Yönetimi'ni ve kendi Şubelerini ayrı ayrı sorduk; nelerde başarılı, nelerde başarısız bulduklarını öğrenmek istedik.

Üyelere göre Merkez Yönetimi'nin en başarılı olduğu alanlar şunlar: 'Tüm emekçilerin çıkarları doğrultusunda faaliyet yürütmesi', 'genel olarak aydınlanma, bilinçlenme ve demokratikleşme çabaları' ve 'genel duruş, mücadele ve eylem hattı'.

Daha az başarılı buldukları alanlar ise; 'öğretim elemanı, öğretmen, personel gibi tüm kesimleri temsil edecek güçlülükte bir örgütlülüğün sağlanamaması' (yani tam örgütlenme sorunları) ve 'kararların hayata geçirilmesi ile etkili sonuç alınmasında yaşanan sıkıntılar'. İlginç bir bulgu da şudur: Üyeler, sendikadan kendi üyelerine, öğretmenlere yönelik bir 'iç denetim' rolü de bekliyor. Bu kurumsal ve olumlu bir beklenti, ama diğer boyutunu da ayrıca düşünmek gerekiyor.

Merkez Yönetimi'nin en zayıf yönleri olarak görülen başlıklar ise, (yukarıdakilerin yanına) 'iç çekişmeler', 'merkeziyetçi anlayış', 'mücadele, eylem, kararlılık ve söylem birliğinde yaşanan sorunlar' ve 'iletişim sorunları' olarak öne çıkıyor.

Peki, şubeler nasıl görülüyor? Şubeler, 'üyelerine ve toplumsal sorunlara sahip çıktığı' ölçüde olumlu değerlendiriliyor. 'Genel duruş, saygınlık ve iletişim' konuları da olumlu haneye yazılıyor. Ancak, aynı şekilde şubelerin 'bilgilendirme yapmada, sıcak iletişim kurmada ve okul/üniversite yönetimleriyle güçlü diyaloglar kurup sorunları çözüme ilerletmede' yetersiz kaldığı düşünülüyor.

Şubelere yönelik en güçlü eleştiriler ise 'iç gruplaşmalar', 'iletişim eksikliği', 'etkin çalışma eksikliği' ve 'haber/bilgilendirme eksikliği' olarak sıralanıyor. Peki, üyeler tüm bu tablonun ardından sendikadan ne bekliyor? En başta, ele alınan konularda 'etkililik' bekliyor. Öncelik verdiği konuların başında 'ekonomik ve sosyal hakları koruyucu, geliştirici politikalar üretmek' geliyor. Yani 'özlük hakları' beklentisi çok açık ve nettir. Ancak bunun hemen yanında, 'toplumsal haklar, demokratikleşme' ve 'tüm emekçilerin çıkarları' gibi genel politik hedefler de çok güçlü bir beklenti olarak duruyor.

Bu demektir ki, hem ‘özlük hakları sendikacılığını’ hem de ‘genel toplumsal sendikacılığını’ ortak bir potada buluşturup, bunu etkili bir şekilde sürdürebilmemiz gerekiyor.

Son olarak yayın politikasıyla ilgili verilere de değineyim. ‘Sendikanın web sayfasını takip ediyor musunuz?’ sorusuna, üyelerin %34’ü ‘yilda bir kez’ veya ‘hiç’ şeklinde yanıt veriyor. Yani üyelerimizin üçte birinden fazlası web sayfamıza hiç bakmıyor. ‘Hemen her gün’ diyenlerin oranı %7, buna ‘haftada bir’ diyenleri de eklersek, düzenli takip edenlerin oranı %25-30 civarında. Bunları olumlu bir kesim olarak sayabiliriz.

Diğer yayınlarımızla ilgili olarak, ‘Eğitim Sen yayınlarını (kitaplar) takip ediyor musunuz?’ sorusuna ‘Hayır’ diyenlerin oranı %30. ‘Eğitim Toplum Bilim dergisini takip etmiyorum’ diyenler %49. ‘Bültenleri takip etmiyorum’ diyenler %72. ‘Rapor ve broşürleri takip etmiyorum’ diyenler %75. Bu veriler takip etmeyenlerin oranını gösteriyor, bu bize aynı zamanda şunu da gösteriyor: Diğer yayınlara göre, gerçekten konu odaklı hazırlanan rapor ve broşürler daha etkilidir. Eğitim Sen bu alanda fena bir iş yapmıyor, bayağı bir çalışma üretiyor. En dikkat çeken, hemen somutlaşan ve üyede karşılık bulan çalışmalar da bu rapor ve broşürler oluyor.

Peki, üyelerimiz yayınlarda neye öncelik verilmesini istiyor? ‘Sosyal, siyasal ve ekonomik değişimlerin eğitim kurumlarına etkisi’ ve ‘Dünya ile Türkiye’deki bu tür gelişmelerin analizi’. İşte tam bu noktada eksik kalıyoruz. Ne ülkenin gidişatının eğitime yansımalarını ne de dünyadaki yansımaları bütünlüklü olarak analiz edip sunabiliyoruz. Genellikle bölük pörçük, bir iki duyarlı arkadaşımızın yazdıklarıyla yetiniyoruz. Bu konuda hem Eğitim Sen Merkezi’ne hem de şubelere bir uyarıda bulunmak istiyorum: Sendikamız, uzman kadrosunu kesinlikle artırmalı ve bu uzmanların hangi konuları takip edeceğini, elde ettikleri bilgileri Yönetim Kurulu’nu ve şubeleri bilgilendirmek için nasıl kullanacaklarını yeniden gözden geçirmelidir.

Sözlerimi çok uzatmayayım. Tüm bu paradokslarımıza ve eksikliklerimize rağmen, iyi ki bu sendika var. Bu sendika, yaşadığı bütün sorunlara rağmen, Türkiye’de çok belirleyici bir rol oynamaktadır. Biz, genelde kendimizi hep küçümsüyoruz; evet, çok büyük zorluklar içindeyiz ve ideallerimize henüz ulaşamadık. Ama mevcut yapımızla bile çok etkili ve çok anlamlı bir örgütlenmeyiz. Şahsen ben, Eğitim Sen ve KESK bileşenlerinin, TTB’nin, TMMOB’un ve DİSK bileşenlerinin olmadığı bir ülkeyi artık yaşanabilir bir ülke olarak görmüyorum.”

- Neoliberalizmin emeği nasıl parçaladığı (güvencesizlik, bireycilik).
- Sendikaların “hizmet sendikacılığı” (üyelere hukuki destek vb.) tuzağına düşmemesi, “mücadele sendikacılığı”nı merkeze alması gerektiği.
- “Aşağıdan yukarı” örgütlenmenin önemi; işyeri komiteleri, meclisleşme ve taban inisiyatiflerinin canlandırılmasının zorunluluğu.
- Sendikal bürokrasinin bir tehlike olduğu ve tabanın karar süreçlerine katılımının artırılması gerektiği.

“Sendika, üyesine hizmet götüren bir kurum değil, üyesinin bizzat kendisinin eylem yaptığı bir mücadele aracıdır. Bu ayrımı netleştirmeliyiz.”

BİR 'OKUL' OLARAK SENDİKALAR

İÇ ODAK (MÜCADELE OKULU)

- Şube ve temsilcilerdeki yerel deneyimlerin ortaklaştırılması.
- Üyelerin sendikal bilinç düzeyini yükseltmek.
- Gelecekte görev üstlenecek yeni, genç ve kadın kadroların yetiştirilmesi.



DİŞ ODAK (TOPLUMSAL GÖRÜNÜRLÜK)

- Toplumsal alanda sendikanın 'çekim merkezi' kimliğinin takhimi.
- Emek ve demokrasi güçlerinin yolunu aydınlatarak dışa dönük tarihsel adımların atılması.

Çalıştaylar, sadece birer etkinlik değil, bugünün mücadelesini besleyen, geleceği şekillendiren çift yönlü birer eylem planıdır.

Dr. Onur Can Taştan'ın Değerlendirmesi

Dr. Taştan, eğitim emekçilerinin sendikayla kurduğu “psikolojik” ilişkiye odaklandı. Siyasal iktidarın yarattığı “korku iklimi”nin ve “fişlenme” endişesinin örgütlenme önündeki en büyük engellerden biri olduğunu belirtti.

“Kusura bakmayın, önceki arkadaşlar biraz kendi zamanlarından da feragat ederek benim zamanımı açtılar. Onun için tekrar teşekkür ediyorum. Onların tartışmalarını da kısaltmış oldum. Şimdi sabahki sunumda, 19 Mart’a kadar yaşanan süreçte gençliğin eylemine dair, üniversitelerde gelişen eylemlerle ilgili bazı şeyler söylendi. Ben şimdi, tam da bizim üniversite deneyimimizle de bağlantılı olarak oradan devam etmek istiyorum.

Şimdi bizim açımızdan, yani en azından üniversitede örgütlenmeye çalışanlar açısından 19 Mart'ın önemi şu: Türkiye'de toplumsal hareketlerin genel olarak çok zayıfladığı bir dönemde, yani 2016 sonrası kastediyorum, OHAL'i kastediyorum, pandemiye kastediyorum, peş peşe gelen bir toplumsal eylemsizlik halini kastediyorum; bu dönemde gençliğin beklenmedik bir şekilde, güçlü bir şekilde sokaklara dökülmüş olmasıydı. Bu, siyasal iktidarı geriletken bir şey oldu. Sadece bir kayyum atamasını geri çektirmekle kalmadı, aynı zamanda seçimlere giden süreçte de (sonrasındaki seçimleri kastediyorum) bir moral üstünlük, bir özgüven tazelemesi yarattı. Bu çok önemliydi. Bu, sadece öğrencilerle sınırlı değildi. Bu eylemlere katılan, destek veren akademisyenler, üniversite personeli (az sayıda da olsa idari personel arkadaşlarımız) ve dışarıdan destek verenler oldu.

Fakat 2000'li yıllar boyunca, yani 2010'ların ortasına kadar gelişen öğrenci hareketlerinden farklı bir niteliği vardı bu 19 Mart eylemliliğinin. Bu eylemler, (2000'li yıllardaki öğrenci hareketlerinin tersine) üniversite bileşenlerinin topyekûn katılımına dayanan eylemler değildi.

2000'li yıllarda, 2010'a kadar diyelim, üniversitelerde gelişen bir eylem olduğu zaman (mesela harçlara karşı bir eylem olduğu zaman), o eyleme katılan akademisyenler, araştırma görevlileri olurdu; o eyleme destek veren idari personel olurdu. O eylemin kantininde çalışan, yemekhanesinde çalışan işçilerden de destek alınmaya çalışılırdı. Topyekûn bir üniversite mücadelesi hattı kurulmaya çalışılırdı. 19 Mart eylemleri böyle gelişmedi. 19 Mart eylemleri, neredeyse sadece öğrenci eylemleri olarak gelişti. Biz akademisyenler, Eğitim Sen üyeleri olarak bu eylemlere destek verdik. Öğrencilerimizin yanında durduk, onlara sahip çıkmaya çalıştık. Kendi eylemlerimizi yaptık ayrı; ama o eylemliliğin bir parçası, bir bileşeni olmadık. Bunun çeşitli nedenleri var. Bir tanesi, OHAL sonrası üniversitelerdeki topyekûn tasfiye. Yani sendikalı akademisyenlerin, sendikalı personelin büyük ölçüde tasfiye edilmiş olması. İkincisi, buna bağlı olarak, geri kalanların üzerindeki muazzam baskı ve o baskının yarattığı korku iklimi. Bu korku iklimi sadece bizde yok, öğrencilerde de var. Dolayısıyla, aslında 19 Mart eylemlerine katılan öğrenci sayısı, toplam öğrenci sayısına göre çok azdı. Ama çok kararlı, çok inatçı ve çok yaygın bir eylem olduğu için başarılı oldu.

Şimdi, bu eylemlerin şöyle bir yanı vardı: Sadece öğrencilerin katıldığı bir eylem olması, üniversitelerdeki diğer bileşenlerin (akademisyenlerin, idari personelin) bu eylemlere neredeyse hiç katılmaması, katılamaması (korkudan

veya başka nedenlerden dolayı) şöyle bir sonuç yarattı: Bu, öğrenci hareketinin kendi içine kapanmasını beraberinde getirdi. ‘Bu mücadeleyi sadece biz veriyoruz, dolayısıyla bizim dışımızdakilerle çok da fazla ilişki kurmamıza gerek yok’ gibi (bunu kötü niyetle söylemiyorum, olgusal olarak söylüyorum) bir algı yarattı.

Bu algı, bizim o öğrencilerle (yani sendika olarak, Eğitim Sen olarak) ilişki kurmamızı da zorlaştırdı. Çünkü o eylemlerde yer alan akademisyenlerin çoğu zaten Eğitim Sen üyesiydi. Ama biz orada Eğitim Sen kimliğimizle yer alamadık. Eğitim Sen kimliğimizle yer aldığımız zaman, bu sefer ‘öğrenci hareketini sendika yönlendiriyor’ gibi bir algı yaratılacaktı ve bu da iktidarın çok işine yarayacaktı. Bu tuzağa düşmemeye çalıştık. Ama bu tuzağa düşmemeye çalıştıkça, bu sefer de o eylemle Eğitim Sen arasındaki bağ organik bir bağa dönüşmedi.

Bu, bizim açımızdan ciddi bir sorun. Çünkü 19 Mart sonrasında üniversitelerde muazzam bir gençlik enerjisi ortaya çıktı. Bu enerji hâlâ devam ediyor. Farklı biçimlerde devam ediyor. Ama biz, Eğitim Sen olarak, üniversitelerdeki Eğitim Sen şubeleri olarak bu enerjiyle nasıl ilişkileneceğimizi, bu enerjiyi nasıl kendi örgütlenmemizin bir parçası haline getireceğimizi bilemiyoruz. Bu konuda ciddi bir zaafımız var.

Bu zaaf, sadece üniversitelerle sınırlı değil. Genel olarak genç kuşaklarla sendikaların ilişki kurma biçimlerinde de bir sorun var. Sabahki sunumda da söylendi; ‘yeni örgütlenme modelleri’, ‘dijitalleşme’ vesaire... Bunlar önemli tartışmalar. Ama bence asıl mesele şu: Sendikalar, genç kuşakların gündemleriyle ne kadar ilgileniyor? Genç kuşakların sorunlarını ne kadar biliyor? Ve bu sorunlara yönelik ne kadar çözüm üretebiliyor?

Biz Eğitim Sen olarak, eğitim emekçilerinin sorunlarıyla ilgileniyoruz. Ama eğitim emekçilerinin içinde genç kuşakların (özellikle yeni atanan öğretmenlerin, genç araştırma görevlilerinin) sorunlarına ne kadar odaklanabiliyoruz? Onların dilini ne kadar konuşabiliyoruz? Onların beklentilerine ne kadar cevap verebiliyoruz?

Bence bu konuda ciddi bir eksikliğimiz var. Bu eksiklik, sadece bizimle ilgili değil. Genel olarak sendikal hareketin bir sorunu bu. Sendikalar, genellikle orta yaş ve üstü kuşakların örgütleri olarak görülüyor. Genç kuşaklar, sendikaları kendi dünyalarına ait, kendi sorunlarına çözüm üretebilecek örgütler olarak görmüyorlar. Bu algıyı kırmak zorundayız.

Bu algıyı kırmak için de, öncelikle genç kuşakların gerçekliğini anlamamız gerekiyor. Nedir bu gerçeklik? Birincisi, güvencesizlik. Genç kuşaklar, bizden çok daha güvencesiz koşullarda çalışıyorlar. Atanamama sorunu, sözleşmeli çalışma, performans baskısı, mobbing... Bütün bunlar genç kuşakların gündelik hayatının bir parçası.



İkincisi, gelecek kaygısı. Genç kuşaklar, gelecekte umutlu değil. Ekonomik kriz, işsizlik, barınma sorunu, sosyal güvensizlik... Bütün bunlar, genç kuşakların gelecek kaygılarını derinleştiriyor.

Üçüncüsü, bireyselleşme. Genç kuşaklar, bizden daha bireysel, daha kendi sorunlarına odaklı bir dünyada yaşıyorlar. Kolektif mücadele, dayanışma gibi kavramlar onlara çok uzak gelebiliyor.

Şimdi, bu gerçeklik karşısında sendikalar ne yapmalı? Bence öncelikle, bu sorunları (güvencesizlik, gelecek kaygısı, bireyselleşme) kendi gündemimizin merkezine almalıyız. Sadece ekonomik taleplerle, sadece özlük haklarıyla sınırlı bir sendikacılık anlayışı, genç kuşakları çekmiyor. Onların hayatına dokunan, onların gündelik sorunlarına çözüm üreten bir sendikacılık anlayışı geliştirmek zorundayız.

İkincisi, genç kuşakların dilini konuşmalıyız. Onların kullandığı iletişim kanallarını (sosyal medya, dijital platformlar vs.) etkin bir şekilde kullanmalıyız. Ama sadece araç olarak değil, aynı zamanda içerik olarak da onlara hitap etmeliyiz.

Üçüncüsü, genç kuşaklara sendika içinde alan açmalıyız. Onların karar süreçlerine katılmasını sağlamalıyız. Onların enerjisini, yaratıcılığını sendikal mücadeleye katmalıyız. Gençlik komisyonları, gençlik meclisleri gibi yapılar oluşturulabilir. Ama bunlar sadece göstermelik yapılar olmamalı. Gerçek anlamda söz ve karar yetkisine sahip olmalı.

Dördüncüsü, genç kuşaklarla dayanışma içinde olmalıyız. Onların kendi özgün mücadelelerini (19 Mart gibi, iklim krizi gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi) desteklemeliyiz. Onlarla sadece ‘sendika üyesi ol’ ilişkisi değil, bir mücadele ortaklığı ilişkisi kurmalıyız.

Üniversitelerdeki deneyimimize dönersek; 19 Mart eylemleri bize şunu gösterdi: Gençlikte muazzam bir potansiyel var. Ama bu potansiyel, kendiliğinden sendikal bir bilince, sendikal bir örgütlülüğe dönüşmüyor. Bu potansiyeli sendikal mücadeleye kazanmak için bizim, yani Eğitim Sen’in özel bir çaba göstermesi gerekiyor.

Bu çaba, sadece ‘gençleri üye yapalım’ çabası olmamalı. Bu çaba, aynı zamanda sendikanın kendisini de dönüştürme çabası olmalı. Sendikayı genç kuşaklar için daha çekici, daha anlamlı, daha ‘onlara ait’ bir örgüt haline getirme çabası olmalı.

Eğer bunu başarabilirsek, o zaman sadece genç kuşakları kazanmakla kalmayız, aynı zamanda sendikal hareketin kendisini de yenilemiş, canlandırmış oluruz. Bu da, içinde bulunduğumuz bu sendikal krizden çıkışın en önemli anahtarlarından biri olacaktır.

Benim söyleyeceklerim bu kadar. Tekrar teşekkür ediyorum sabrınız için.”

- ***Özellikle genç ve yeni atanan öğretmenlerin “güvencesizlik” nedeniyle sendikadan uzak durması.***
- ***Kolektif harekete geçmeyi zorlaştıran sosyal ve psikolojik faktörler.***
- ***Sendikanın, üyelerine sadece hukuki değil, “psikolojik” ve “sosyal” bir güvence de sağlaması gerektiği; bir “dayanışma ağı” olmasının önemi.***
- ***“Sarı sendikaların” vaatlerinin (makam, tayin) kısa vadede neden cazip görüldüğü ve Eğitim Sen’in buna karşı “onurlu mücadele” ve “kolektif kazanım” vaadini koyması gerektiği.***

Dr. Aykut Günel'in Değerlendirmesi

Dr. Günel, sendikal yapıların yerel saha gerçekliğiyle ne ölçüde örtüştüğünü sorguladı. Merkezileşen sendikal yapıların, işyerindeki somut sorunlara hızla müdahale edememesinin bir “yabancılaşma” yarattığını ifade etti.

“Herkes merhaba. Herhalde bir panelistin isteyeceği en son nokta, günün ilk paneli ve ilk panelin son panelisti olmaktır.

Çünkü herkes şu an ‘bir an önce bitir’ diye gözüme bakıyor. Ben de bir an önce hızlıca toparlayıp bitirmeye çalışacağım. Genel olarak konuyu şöyle ifade edeyim: Adnan Hoca, iktisadi sorunlara ilişkin 2009-2014 yıllarında yapmış olduğu saha çalışmasına ilişkin sonuçları aktardı. Kriz ve örgütlenme ilişkisine, özellikle Eğitim Sen’e ilişkin iktisadi sorunlara değindi. Onur Can Hoca da hem kendi deneyimi üzerinden işsel sorunlara, zaman zaman da daha dışsal sorunlara ilişkin genel bir çerçeve çizmeye çalıştı.

Ben de bir işçi sendikasında çalışan bir uzman olarak, (daha çok çalışma alanı işçi sendikacılığı olan biri olarak) Türkiye’deki sendikacılık alanındaki dışsal sorunların neler olduğuna ilişkin bir tablo çizip genel bir tarif yapmaya çalışacağım. Çünkü Türkiye’de genel olarak eşyayı adıyla çağırmama gibi bir sorunumuz var. İfade ettiğimiz kavramlar.. ki Onurcan Hoca da sunumunda bahsetti. Yani, kavramların kendisini doğru kullanıyor muyuz ya da kullandığımız kavram mevcut durumu ifade ediyor mu, etmiyor mu? Biraz bunlar üzerine tartışmaları yürüteceğim.

Ve bunu yaparken de hem kamu emekçilerinin, yani sizlerin yaşadığı sorunları, hem de işçi sendikacılığı alanındaki sorunların nasıl birbiriyle paralellik gösterdiğini; aslında 2000’li yılların başından itibaren iktidardaki AKP’nin bunu bir sınıf politikası olarak sermayeyle birlikte nasıl kurguladığını, genel bir fotoğrafını çıkarmaya çalışacağım.

Şimdi en klasik meselelerden biri şu: Kamu emekçileri alanında, sizlerin bulunduğu alanda Memur-Sen’in, bizlerin bulunduğu işçi sendikacılığının bulunduğu alanda da Hak-İş’in durumu. Bunlar bir yanda günümüzde örgütlenme mucizeleri yaşıyorlar. Bizler ise yıllardır, en azından benim yaşım yettiği kadar bu alana ilgi duymaya başladığım andan itibaren, hep ‘sendikal örgütlenme krizi’, ‘sendikal kriz’ diyoruz. Ama ne hikmettir ki ne Memur-Sen, ne Hak-İş’e bağlı sendikalar, ne de konfederal düzeyde bu örgütler, ‘örgütlenme krizi’ ya da ‘sendikal kriz’ başlıklı toplantılar yapmıyorlar. Çünkü onların

bu alanda krizleri yok. Çünkü bunların ellerinde çok ciddi bir şey var. Biz buralarda günlerce, aylarca tartışıyoruz. Onlarınsa sihirli değnekleri var, örgütleniyorlar. Örneğin işte bildiğiniz gibi 2002’de Memur-Sen’in üye sayısı 41.871 imiş. Yani 42.000 civarındayken, en son yayınlanan verilerde, 2025 Temmuz’unda yanılmıyorsam, 1.078.000 civarında bir üye sayısı var. Yani 25 katın üzerinde büyüyen bir sendika, bir konfederasyon.



Demek ki bu toplantıları yapmak yerine onlara sormamız gerekecek. Herhalde onlar için nasıl büyüdükleri o kadar önemli değil. Aynı şekilde Hak-İş de 2013 yılında 166.000 üyesi olan bir konfederasyonken, 2025’e geldiğimizde üye sayısını 828.000’e çıkarmış. Niye 2013 oradaki veri?

Çünkü Türkiye’de 2013 yılından itibaren sağlıklı işçi sendikacılığına ilişkin sağlıklı veriler yayınlanmaya başlandı. 2013’ten önce, son olarak 2009 yılında yayınlanmıştı. ÇSGB’nin (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın) sendika istatistikleri kısmına girerseniz, Türkiye’de 2009 yılında işçi sendikası alanında sendikalaşma oranı %50’lerin üzerindeydi. Yanılmıyorsam %58 gözüküyordu. O yüzden, (o veriler) sağlıklı veriler olmadığı için, sağlıklı verileri yayınlamaya başladıklarında Türkiye’deki sendikalaşma oranları %58’lerden bir anda %11’e düşmüştü ilk açıkladıklarında.

Dolayısıyla, muhtemelen 2002’de de Hak-İş’in üye sayısının (eğer sağlıklı veriler olsaydı) Memur-Sen’e benzer şekilde 20-25 kat arttığını kolaylıkla söylemek mümkün. Bunların bu kadar üye sayısını artırmasıyla ilgili Onur Can Hoca da hem karşılaştırmalı olarak hem de bir soruyla şunu söyledi: Bu kadar üyeye sahip olup da iktidarla, hele ki sağcı bir iktidarla bu kadar ilişki kurmanın kendisi çok sağlıklı bir şey değil.

İşin kendisi o zaman tersinden işliyor: Demek ki bu kadar ilişki kurdukları için bu kadar üye sayıları oluyor. Çünkü sizin kendi alanınızda yaşadığınız o sorunları zaten biliyorsunuz, benim bunları söylememe gerek yok. İşte terfi

imkânları, baskıya maruz kalmamak için Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye oluyorlar. İşçi sendikacılığı alanında da, tırnak içinde 'daha mücadeleci' bir sendika o iş yerinde örgütlenmeye çalışıyorsa, o sendikanın yerine Hak-İş'e bağlı ya da diğer mücadeleci olmayan sendikaların getirildiği durumlar yaşanıyor ki, buna da (aslında benim de kişisel olarak karşı çıktığım) 'sendikal rekabet' deniyor.

Türkiye'de 'sendikal rekabet' kavramı kadar mevcut durumu gizleyen bir kavram olduğunu ben düşünmüyorum. Bu, açıkçası ciddi bir ilüzyon yaratan bir kavram. Çünkü 'sendikal rekabet' dediğimiz şeyin kendisi, aslında tırnak içinde 'mücadeleci' sendikaya karşı 'mücadeleci olmayan' sendikaların getirilme sürecinin yaşanmasıdır.

Şimdi 'mücadeleci olan', 'mücadeleci olmayan' derken, sendikaları tanımlarken tarihsel olarak hep 'sarı sendika' denir. Sarı sendikanın da bir formu vardır. 1800'lerin sonlarından itibaren Fransa'da başlayan ve günümüze kadar dünyanın neredeyse bütün ülkelerinde 'sarı sendika' dediğimizde kafamızda bir şey canlanıyor: Daha işverenle ilişkisi iyi olan, ete süte dokunmayan bir sendikal hareket.

Buna Fuat Ercan Hoca yazdığı kitabında 'makbul sendikalar' diyor. Makbul sendikaların da 1970'li yıllardan itibaren aslında formunun oluşmaya başladığını, netliğin oluşmaya başladığını söylüyor. Makbul sendikaları da şöyle tanımlıyor -bu tanımlı özellikle yapacağım ki mevcut sendikal durum bu 'makbul sendika' tanımının içine giriyor mu, ya da içinde yaşadığımız durum 'sarı sendika' mı, onu birlikte tartışmak için:

İdeoloji kavramı üzerinden bir değerlendirme yapıp, devletin sendikalara olan yaklaşımını ideoloji kavramı üzerinden yaklaşık olarak şöyle diyor: 'Devletin değerler manzumesine saygı duyan' (artık devletin o dönemki değerler manzumesi neyse; bugün siyasal İslam ise siyasal İslam'a saygı duyan, 60'larda ise daha sosyal politika uygulamalarının öne çıktığı, devletin daha sosyal kimliğinin öne çıktığı bir değerler manzumesi vardı).

Bugün demek ki devletimizin değerler manzumesinin siyasal İslam olduğunu, ırkçı, faşist, cinsiyetçi bir değerler manzumesi olduğunu düşünürsek ve bu sendikaların da buna saygı duyduğunu düşünürsek, demek ki Memur-Sen'in ya da Hak-İş'e bağlı sendikaların bu değerlere sahip olması çok da şaşırtıcı değil.

Bunlara sahip olan; sınıf vurgusu düşük; mücadele alanı üyelerinin temel sorunları ile sınırlı; ulusal bütünlüğe tehdit olarak algılanan eylemleri gerçekleştirilmeyen ve milli ekonomiye zarar vermeyen stratejiler izleyen sendikalar olarak tanımlanıyor.

Şimdi, bu sendikalar bunların içine giriyorlar ama bu tanımlama yeterli değil. Bu tanımlama yeterli olmadığı için alanda, akademisyenlerin, alanda çalışanların yeni tanımlamalar yapma gibi bir eğilimi oluyor. Bu eğilimden kaynaklı da örneğin bu ‘makbul sendika’ ya da ‘sarı sendika’ kavramının içerisine girmeyen bu yapılar için birçok farklı yazar, bu konuda çalışan akademisyenler farklı tanımlamalar yapıyorlar. Örneğin bir dönem Metin Hoca, Metin Özügurlu Hoca, bu sendikalar için ‘zombi sendikalar’ demişti. Ya da en son Aziz Hoca, Aziz Çelik, bu en son toplu sözleşme, sizleri doğrudan etkileyen toplu sözleşme süreci bittikten sonra, bununla ilişkin bir yazıda ‘GONGO sendikalar’ (Government-Organized Non-Governmental Organization) demişti. Yani ‘hükümet güdümlü ama hükümet dışı örgütler’ olarak tanımlandı.

Ben de kendi yazdığım tezimde bunları özellikle işçi sendikacılığı alanında ‘hayalet sendikalar’ olarak tanımladım. Çünkü varlıkları aslında olmayan yapılar bunlar. Ki aslında bu işçi sendikacılığı alanında uluslararası literatürde de bunlar için ‘non-union union’ kavramı kullanılıyor. Aslında ‘sendika olmayan sendika’. Bence bu çok daha doğru bir tanım. Doğrudan eşyayı adıyla çağıran bir şey.

O yüzden bu alanda, bunlar ‘makbul’ ya da ‘sarı sendika’ kavramının içerisine girmedikleri için de farklı farklı bir ton tanımlamaları var. Bunlar sendika değiller. Yani bir kere adını koymak lazım: Gerçekten bunlar sendika değiller. Burada çalışanlar da yöneticiler de başkanlar da sendikacı değiller.

Örneğin, kendi uzmanlık yaptığım sendikanın bağlı bulunduğu Ağaç ve Kâğıt İş Kolu’nda kurulu bulunan Öz Ağaç-İş Sendikası’nın genel başkanı avukat ve şöyle bir geçmişi var. Bunun tamamını da kendi sitelerinde yazıyorlar. Öz Ağaç-İş’in sitesine girerseniz, ‘Genel Başkanımız Hakkında’ kısmına tıklarsanız şu bilgilerle karşılaşacaksınız:

‘Okul yıllarında Milli Görüş’ten, değişik cemaatlerden ve muhafazakâr öğrenci arkadaşlarından oluşan öğrenci topluluğu SEVKAP (Sevgi ve Kardeşlik Birliği) kurucularındandır. Bu toplulukta Adalet Bakanı Abdülhamit Gül, AKP Kurucu Gençlik Kolları Başkanı ve Milletvekili Zelkif Kazdal,

AKP Genel Başkan Yardımcısı Fatih Şahin gibi AKP'nin milletvekili, genel merkez, il ve ilçe teşkilatlarında görev yapan/yapmış çok sayıda arkadaşıyla birlikte mücadele vermiştir,' diyor.

Yani bunu ben desem, az önceki bilgiyi size vermesem, 'abartıyor' falan dersiniz. Kendi sitelerinde yazıyor bunlar. Diğerleri de işte, birçoğu aktif milletvekilliği falan yapıyor. Bunlar sendikacı değil.

Aslında bu kısmı şöyle de devam edeyim. Aynı arkadaşın kariyer basamakları şöyle ilerliyor: Memur-Sen Konfederasyonu'na bağlı Toç Bir-Sen, Ankara Servis İşletmecileri Odası ve çok sayıda oda ve esnaf kredi ve kefalet kuruluşu; gönüllü olarak Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve Görme Engelliler Federasyonu ile Öz Toprak İş Sendikası, Öz Ağaç İş Sendikası gibi çok sayıda kurum, kuruluş, kamu, sivil toplum kuruluşu ve ticari şirkete avukat olarak danışmanlık yapmıştır.

Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Öz Toprak İş Sendikası'nın kurucusu ve bir dönem başkan yardımcılığını üstlenmiştir. Yine çeşitli özel eğitim kurum ve kuruluşlarında 14 yıl hukuk eğitimi ve dersleri vermiştir. Bir dönem Beyzbol, Softbol ve Amerikan Futbol Federasyonu'nda yönetim kurulu üyeliği ve disiplin kurulu başkanlığı yapmıştır.

Önceden 'sarı sendikacı' deyince genel bir tabir vardı. Denirdi ki, 'İşçilere yabancılaşmışlar, geldikleri yerleri unutmuşlar.' Bunlar aslında yabancılaşmamışlar; geldiği yer burası. Evet, zaten geldiği yer işçi olmadığı için, bir işçi niteliği taşımadığı için, o yüzden bunlar güdümlü proje sendikalar.

Zaten AKP'nin gerilemesiyle (ya da olacaksa böyle bir şey) bunlar da zaman içerisinde etkinliklerini bir dönem daha devam ettirip yitirecekler. Tabii bu şu anlama gelmeyecek: Bunların yerini yeni mücadeleciler sendikacılar alacak anlamına gelmiyor. Sistem, nihayetinde var olduğu durumda, onun ikamesini yapabiliyor.

Şimdi diğer örnekleri okumayacağım, onlara sonra gelirim. Yani bu isim kısmı... Çünkü bu ilişkiler, artık az önce anlattığım gibi, AKP ile kurduğu ilişkiler farklı bir ilişkidir. Yani sembiyotik bir ilişki ağı oluşturuyor. Bu ilişki ağının kendisi de -işte başa dönecek olursak- üye sayısının niye bu kadar yüksek olduğunu da gösteriyor. Yani işte, bir sendikanın üye sayısı bazen konfederasyondan daha fazla olabiliyor. Neyi bekleriz hepimiz? Orada ciddi bir hareketlilik olur. En azından kendi üyelerinin, 'makbul' düzeyde de olsa,

kendi üyelerinin haklarını koruma noktasında toplu sözleşme masasına oturduğunda gücünü işverene hissettirir. Ama böyle bir durumun kendisinin olmadığını görüyoruz.

İşçiler ya da üyeler açısından -yani sadece işçiler açısından değil, sizler gibi kamu emekçileri açısından da- yansıması şu oluyor: Bunlar artık bir sendika-üye ilişkisi değil, tam neoliberal sistemin mantığına uygun şekilde, ‘hizmet ve ürün satan esnaf’ ya da ‘işveren’ ile, karşılığında aidat vererek ‘hizmet ya da ürün alan kişi’ ilişkisidir. Yani sendikayla üye arasında bir müşteri ilişkisi kuruluyor.

Çünkü Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olanların neredeyse tamamının beklentisi ya da üye olma sebebi terfidir, baskıya maruz kalmamadır. Aslında amaçları orada bir sendikal hareket içerisinde yer almak falan değil. Aynı şekilde işçi sendikacılığı alanında da bu tip sendikalara, bu tip yapılara üye olanların temel beklentileri, verdiği aidat kadar karşılığını almaktır. Ki ben de son zamanlarda -10 yıldır sendikada uzman olarak çalışıyorum ve en azından kendi sendikamın çerçevesinde işçi eğitimleri de vermeye gayret gösteriyorum- son 3-4 yıldır (ki bu en tehlikeli olan şeylerden biri) daha öncesinde karşılaşmadığım bir şeyle karşılaşıyorum: ‘Biz size aidat veriyoruz, bunu yapmak zorundasınız. Biz size aidat veriyoruz, şöyle davranmak zorundasınız’. Artık ilişki biçimini değiştiriyor.

Zaten AKP’nin ve bağlı sendikaların en büyük başarısı bir model sunması falan değil, ilişki biçimini dönüştürmesi aslında. Ve bu ilişki biçiminin dönüşmesi, tam da az önce bahsettiğim örnekte olduğu gibi karşımıza ıkıyor. Evet, bu kritik bir şey; bu, neoliberal dönemin meta mantığına uygun, her alanı metalaştırmasına uygun olan işleyişin sendika alanına da yansımasının bir karşılığı.

Çünkü bu toplu sözleşme ikramiyesi ya da toplu sözleşme primi (sizdeki karşılığı) ve devletten aldığı destekle, aslında sendika üyeliği bile bir gelir kaynağı oluyor. Yani sendikanın yaptığı toplu sözleşmeden kaynaklı değil, sadece sendika üyesi olduğu için gelir elde ediyor. Böyle bir şey herhalde modern dünyada yoktur. Sendika üyesi oluyor, cebinden aidat çıkmıyor, tam tersine artı bir gelir geliyor.

Bunun işçi sendikacılığındaki karşılığı da ‘promosyon sendikacılığı’dır. Sendikalar, bu ‘sendikal rekabet’ içerisindeki sendikalar, özellikle kamu işletmelerini örgütlemek için ciddi oranda milyonlara varan paralar harcayıp promosyon dağıtıyorlar. Bu promosyonlar işte saatler oluyor, cep telefonları oluyor; yerine göre değişiyor.

Çünkü tırnak içinde -benzetmemi mazur görün- ‘kaz gelecek yerden tavuk esirgemiyor’ bu sendikalar. Çünkü oraya harcayacağı paranın karşısında, eğer 20-25 bin civarında üye gelecekse, ‘Ben zaten bir sene içerisinde bu aidatlarla masrafı çıkartırım’ diyor.

Bir diğer benzerlik, bu toplu sözleşme süreçlerinin işleyişi ile alakalı. Zaten kamuda yaşadığınız süreci benim anlatmama gerek yok bu konuda. Aynı şekilde, özellikle vurgulamak istediğim konu şu: Kamu Çerçeve Protokolü. Onur Can Hoca’nın da az önce bahsettiği gibi, 2017 yılında OHAL sürecinde bir Kanun Hükmünde Kararname ile bu, 6356 sayılı yasaya konuldu. Hatta o dönem Kamu Çerçeve Protokolü bağlayıcıydı. Yani yasaya da aykırı bir şekilde yasaya konuldu. Çünkü Türkiye’deki işçi sendikaları hukuku açısından toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi ve hakkı sendikalara verilmiştir, konfederasyonlara değil. Bu Kanun Hükmünde Kararname ile bu yetki sendikalardan alınıp konfederasyona tanımlandı.

Yine en çok üyeye sahip iki konfederasyon ve en çok kamuda örgütlü olan iki konfederasyon bu hakkı kullandı. 2024 yılına kadar da bu bağlayıcılık devam ediyordu. 2024 yılında Anayasa Mahkemesi, bağlayıcı olduğu yönündeki kanun maddesini verdiği kararla iptal etti. İptal etse de nasıl sizde... Hatta orayla da bağlayayım:

Şimdi hep şey deniyor, genel tartışma, ‘Kamu emekçilerinin grev hakkı yok.’ Bu tartışmalar olunca, böyle sanki işçi sendikalarının varmış gibi oluyor. Bu tartışmada aklıma Süleyman Demirel’in bir sözü geliyor. Süleyman Demirel’e 90’larda ‘Kürtlere kötü davranıyorsunuz’ dediğinde, ‘Evet Kürtlere kötü davranıyoruz da sanki Türklere iyi mi davranıyoruz?’ dediği bir anekdot var. Yani evet, kamu emekçilerinin yok da sanki işçi sendikalarının mı var? Daha bu sabah buraya gelirken, tam da AKP’nin geçmişten, 12 Eylül’den aldığı o mirasa uygun şekilde, bir grevi daha ‘erteledi’, yani grevi daha yasakladı. O konuda da kavramımızı, herhalde ifademizi düzeltmemiz gerekiyor. Ertelenen değil yasaklanan... Yani grevi yasaklanan işçi sayısı, Türkiye’de greve çıkan işçi sayısından kat kat daha fazla. O yüzden Türkiye’de grev hakkı hiç kimse için yok. Tüm çalışanlar için yok.

O yüzden ‘eşyayı adıyla çağırarak gerektiği’ dediğim şeyin kendisi buydu: Olmayan sendikalar, olmayan bir toplu sözleşme süreci, olmayan bir grev hakkı. Olmayan bir dünyada, olmayan bir sendikal dünyada yaşıyormuşuz. Ucube bir şey. Evet, tanımlanmayan bir şey, amorf bir şey. O yüzden, sarı sendikaları resmen ‘keşke onlar olsa da sarılsak’ dedirtecek noktaya getirdiler. Çünkü olmayan, tanımlanmayan bir yapı içerisinde sürecimizi yürütüyoruz.

Bunu şöyle bağlayayım. Bunlar, en başta da ifade ettiğim gibi, bir sınıf politikasıdır. Kendi kendine olan ya da zaman içerisinde, çoğu zaman bizlerin düşündüğü ve söylediği gibi ‘Kervan yolda düzülür, biz bir yapalım da bakalım’ dediğimiz gibi olmuyor.

Hem sermayenin hem devletin, özelinde 2000’lerden sonra AKP’nin, son derece bilinçli, planlı, orta ve uzun vadede yaptığı sınıf politikasının karşılığıdır bunlar. Nasıl ki... Özellikle grev yasaklamaları üzerinden örnek verip onunla bağlayayım. AKP 2002 yılının sonunda iktidara geldiğinde, 2003 ile 2005 arasında, sayısal olarak az ama etki açısından ve kapsadığı işçi sayısı bakımından çok ciddi grevleri yasakladı. Lastik sektöründe, cam sektöründe, petro-kimya sektöründe ve metal sektöründeki önemli grevleri yasakladı. Sonra ne olduysa, ne hikmetse, AKP 2005 yılıyla 2014 yılı arasında hiçbir grev yasaklamadı. Bir anda demokratikleşti, ‘anayasa süreci’ falan derken, bir anda AKP demokratikleşti ve hiçbir grevi yasaklamadı.

Bir bakıyoruz, oradaki yasaklanmayan grevlere ve sonuçlarına... Aslında AKP o dönem grevin kendisini bir grev kırıcılık, grevi yok etme aracı olarak kullandı. Ki hem Adnan Hoca’nın 2014’teki o kırılmaya değinmesi, hem de Onur Can Hoca’nın 2013’ten sonraki kendi deneyimi üzerinden sizlerin sendikasına, Eğitim Sen’in durumuna ilişkin o kırılmadan bahsetmesi, tam da o ‘grev yasaklamama’ politikasının bittiği döneme denk geliyor. Peki, ne oldu? Türkiye’de sonuçta bu yaşadıklarımız genel siyasal atmosferden ve genel siyasal politik olaylardan bağımsız değil. Ne oldu? 2013 yılındaki Gezi, 2015 yılında (sanırsam sizin de doktora tezinizdeydi hocam) Metal Fırtına, 2016 yılındaki darbe... (Darbe midir, değil midir tartışması bir yana ama işçisi açısından son derece darbeydi.)

2017 yılında ilan edilen OHAL’de çıkarılan KHK’larla nasıl bir darbe olduğunu hep birlikte gördük. 2015 yılında burada hep birlikte yaşadığımız Gar Katliamı... Yani Türkiye’deki siyasal alanda hem mikro düzeyde hem makro düzeyde yaşanan bütün gelişmelerin, aslında sınıfsal olarak da sendikal alanı dizayn etmek için, sendikal alanı kurgulamak için nasıl kullanıldığını 2013 yılından sonra görmüş olduk. O yüzden bunları düşünürken, bir örgütlenme perspektifi ya da yeniden bir örgütlenme mücadelesi öreceksak, hep birlikte bu alana ilişkin -yani hukuki statüsünün ne olduğundan bağımsız, 657’ye ya da 4857’ye tabi olup olmamasından bağımsız- emekçiler olarak yeniden bir örgütlenme ve bu örgütlenmelerin toplumsal hareketle olan bağına kuracaksak, sanırım bu alanın siyasetle olan ilişkisinin de son derece önemli olması gerektiğini düşünüyorum.

Son söz olarak da bunun nüveleri tarihimizde son derece var, siz de biliyorsunuz. Türkiye’de sendikal hareketin en güçlü olduğu dönem, Türkiye’de aynı zamanda işçi sınıfının siyasallaştığı, politikleştiği dönemdir. 1963-80 arası, darbe koşullarını ortadan kaldırıp 1989’da 1996 arasındaki dönem de buna örnek verilebilir. Böyle bitireyim. Teşekkür ederim.

- *Alternatif sendikal modeller ve başarılı kolektif mücadele örnekleri.*
- *Eğitim Sen’in “şube” yapısının ötesinde, “işyeri temsilciliği” ve “iş yeri meclisleri”ni nasıl daha aktif ve karar alıcı hale getirebileceği.*
- *Sadece “eğitim” sorunlarına değil, emekçilerin “yaşam alanı” sorunlarına (barınma, ulaşım, kreş) da müdahil olmanın gerekliliği.*

Soru - Cevap ve Katkıları

Katılımcı:

Genelde durum tespiti yapıldı. Biz bir çalıştay yapıyoruz ve sendikal krize kendi bulunduğumuz alanda cevaplar bulmaya çalışıyoruz. Şu ana kadar çok bir yanıt üretilmedi, sadece tespitler yaptık. Biz de bu tespitleri zaten yapıyoruz.

Bu krizden çıkışın yolu... En son Aykut Hoca'nın söylediğinden ben şunu anladım: Sanki ülkedeki siyasal krizden çıkarsak, bir demokratikleşme iklimine geçebilirsek, sendikal alanda da, en azından bizim sınıf sendikacılığı alanında da bir büyüme, gelişme yaşanabilir gibi bir sonuç çıktı. Bu böyle midir? Yoksa tam tersinden, mevcut siyasal krizi aşan bir hat oluşturamaz mı aynı zamanda sendikal mücadele? Yani tersinden bir ilişki olmaz mı? Dünyada örnekleri var çünkü diye biliyorum. Ben her üçünüze de bu soruyu sormuş olayım. Teşekkürler.

Katılımcı:

İkinci merhaba arkadaşlar, teşekkür ediyorum. Örgütlenme çalıştayı yapılması çok önemli. Adnan Hocam 2009'dan 2014'e kadar olan sorunları dile getirdi ama 2014'ten sonra zaten sorunlar çok farklı boyutlara gitti. Dolayısıyla 2025'teki sorunları bilmemiz gerekiyordu diye düşünüyorum açıkçası.

Bu anlamda o sorunlar üzerinden tartışmamız ve güncel sorunlar üzerinden konuşmamız daha iyi olurdu diye düşünüyorum. Bu anlamda bence bir an önce Eğitim Sen'in, KESK'in, KESK'e bağlı iş kollarının, uzman akademisyenlerden oluşan bir çalışma grubunun oluşturulması ve sendikal sorunların neler olduğunu ve sorunların çözümü üzerine değerlendirme yapmak gerekiyor.

Kemal Başkanımın dediği gibi, biz her yerde değerlendirmeler yapıyoruz. 'Her şey şundan kaynaklı, bundan kaynaklı' diyoruz ama çözümünü bulamıyoruz. Dolayısıyla, çözümünü bulabilmek için var olan akademisyenlerden bir grup oluşturulursa ve onun üzerinden bir çalışma üretilirse daha verimli olacağını düşünüyorum.

Burada da Aykut Hocamın dediği gibi... Arkadaşımızın sunumunda katıldığım çok nokta oldu. Yani AKP'nin yapmaya çalıştığı nokta şu: Her şeyin içini boşaltmak. Bir şeyi veriyor ama onu aslında kendisi için faydalı olacağını düşündüğü için yapıyor. Mesela bize 'kıyafet serbestisi' getirdi Eğitim Sen'in iş kolunda veyahut kamu emekçilerinde. Ama bunu, kendisi kendi alanını genişletmek için, kendi sempatanlarına kendi kıyafetlerini giydirmek için yaptığını biliyoruz.

Aynı durum sendikal alanda da böyle. Mesela nedir? Sendikada bir 'aidat' (TİS ikramiyesi) söz konusu oldu. Aslında amacı neydi? Hepimizin bildiği gibi KESK'in önünü kesmek ve kendine bağlı, dediğiniz gibi işte GONGO sendikalar veya 'sendika olmayan sendikalar' üretmek oldu.

Dolayısıyla burada siyasal alanla sendikal alan gerçekten iç içe, her zaman böyledir. Şu anda mesela siyaset alanında da dibin dibini yaşıyoruz bence ve sendikal alanda da bunu yaşıyoruz. Dolayısıyla siyasal alanla sendikal alanı örtüştürebilen bir sürece gitmemiz gerekiyor ve oradan bir eylem geliştirmek gerekiyor.

Bu anlamda sizin düşünceniz nedir? Hani nasıl bir çalışma örmemiz gerekiyor? Nasıl bir örgütlenme modeli? Yani siz de (uzmanlık alanı olarak) işçi sendikalarında çalışıyorsunuz, diğer arkadaşlar da zaten çalışıyordu. Nasıl bir örgütlenme modeli? Mesela işyeri temsilcileri çalışmıyor ya da yeterli derecede aktif değiller. Veyahut yürütmedeki arkadaşlarımız yeterli derecede aktif olmuyor ya da yalvararak arkadaşlarımızı yürütmeye getiriyoruz. Dolayısıyla Eğitim Sen'in ve KESK'in albenisini artırmak için örgütlenme modeli olarak kafanızda kısaca söyleyebileceğiniz bir model var mı? Ne yapsak daha iyi olabilir? Teşekkür ederim."



2.2. Panel 2: “Sendikamızın Kamusal İmajı, Emekçinin Sendika Algısı ve Beklentisi”

Çalıştayımızın ikinci panelinde, sendikamızın dışarıdan nasıl görüldüğü ve eğitim emekçilerinin Eğitim Sen’den neler beklediği masaya yatırıldı.

Moderatör: Özlem Tolu

Panelistler:

- Prof. Dr. Erdal Küçüker
- Doç. Dr. Mustafa Kemal Coşkun
- Dr. Ömer Furkan Özdemir

Panelistlerin Değerlendirmeleri

Prof. Dr. Erdal Küçüker

“Günaydın arkadaşlar. Şimdi yarımşar saat süre verilmiş ama bir dinleyicinin maksimum dikkat süresi 17-18 dakikadır. O yüzden konuşma süremi bu kadarla tutmaya çalışacağım. Kendime kronometreyi de açtım.

Buradaki konu başlıkları, az önce Özlem Hoca’nın okuduğu konu başlıkları üzerinde durmaya çalışacağım ama meseleyi tek bir çerçevede, tek bir konu üzerinde açıklamaya, ortaya koymaya çalışacağım. Amacım bir tartışma açmak ve size, hem MYK’ye hem buradaki arkadaşlara, örgüte bir öneri sunmak. O öneri üzerinden belki tartışılabilir diye düşünüyorum.

Şimdi konu başlığımız ‘Sendikal İtibar’ meselesi. Baştan şunu söyleyeyim, ben Eğitim Sen’in itibarının yüksek olduğunu düşünen bir arkadaşınızım. 1993’ten beri bu örgütün üyesiyim. Hiçbir zaman ayrılmadım, uzaklaşmadım. Hep içinde oldum, bir yerinde bulundum ve itibarının yüksek olduğunu düşünüyorum.

İtibarlı bir sendika ne yapar? Üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel haklarını savunur. Biz bunu yapıyoruz zaten. Üyeleri dışında diğer toplum kesimlerinin problemlerine eğilir. Bunu da yapıyoruz. Büyük oranda tertemiz bir örgütüz. Hepiniz kendinizle gurur duymalısınız; burada bulunan bütün arkadaşlar ve bulunmayan arkadaşlar. Bütün bu baskı rejimi altında, özellikle son birkaç yıldır iyice yoğunlaşan ama 3 Kasım 2003’ten beri ciddi bir baskıyla karşı karşıya olmamıza rağmen burada duran bütün arkadaşları alkışlıyorum.



Bu noktada bir problemimiz olduğunu düşünmüyorum. Sorun ne? Sorun, 2004’te kapatılma davası sürecinde başlayan bir kırılmayla ve devlet eliyle sendikamıza karşı bir algı yaratmayla karşı karşıya olmamız. Dönem dönem bizde bunu besledik. Bunu da kabul etmemiz, öz eleştirel yaklaşmamız lazım. O dönemde Merkez Disiplin Kurulu üyesiydim, aynı zamanda DEK’in (Demokratik Eğitim Kurultayı) Düzenleme Kurulu’ndaydım ve genel merkezde yoğun olarak mesai yaptığım için o sürecin bize nasıl zarar verdiğini buradaki MYK’daki arkadaşlarımızın bilmesi lazım. Birçoğunuz da yakından biliyorsunuz. Yaratılmaya çalışılan algıya karşı etkin bir mücadele vermede yetersiz kaldık. Yeni üye kazanmakta problem yaşıyoruz. Ve özellikle 10 Ekim Gar Katliamı’ndan sonra da sokağa inme konusunda, üyelerimizi harekete geçirmekte güçlük çekiyoruz. Sorunumuz bu.

Fakat aynı süreçte sadece bizim değil, diğer sendikaların üyelerinin de sokağa, eyleme gitmediğini gayet yakından biliyoruz. Zaman zaman, bir takım noktalarda sokağa inilmese bile, bir eylem halinin, bir hareketin oluştuğunu da hepimiz gözlemledik. Örneğin, ÖMK (Öğretmenlik Meslek Kanunu) sürecinde yoğun bir katılım olduğunu gördük.

Şimdi o zaman, bizim üyemiz olanları ya da üyemiz olmayanları sendikal bir takım eylemler içine çekmek için bir bakış açısına, yeni bir yaklaşıma ihtiyacımız var.

Şimdi bunu temellendirebilmek için biraz böyle geriye doğru çekilip meselenin biraz ekonomik ya da ekonomik-politik boyutlarından ele alıp oradan bir açılım yapmak istiyorum. Dün başkanın okuduğu gibi ben de okuyayım da çok başımıza iş gelmesin. Tam okumayacağım ama bazı şeyleri atlamamak için notlara bakacağım.

Dün Adnan Hoca'nın bıraktığı yerden almaya çalışacağım. Adnan Hoca ne dedi? 'Eğitim Sen; **amaç, ilke, model ve stratejilerini** yeniden ele almalı, değerlendirmeli.' Bu çok önemli bir öneriydi. Biz belki dün Adnan Hoca'dan örgütlenmeyle ilgili somut bir takım şeyler bekledik ama biraz da felsefeci olmasının etkisiyle, o felsefi bir şey koydu ortaya. Bizim belki bugün ya da bundan sonraki süreçte, kongreler sürecinde tartışmamız gereken meselelerden bir tanesi bu. Bu tartışmanın, dünyadaki değişimi de göz önüne alacak şekilde ele alınması gerekiyor. Bizim daha etkili ve mücadeleci bir sendika olabilmemiz, içinde bulunduğumuz baskı ve otoriter rejime karşı bu rejimin ortadan kaldırılması ve bu rejim gittikten sonra (eninde sonunda gidecek) nasıl bir toplumsal yaşam, nasıl bir kamusal eğitim ya da nasıl bir politik düzen içinde kendimizi var edeceğimizle ilgili de bir düşünme sürecine girmemiz gerekiyor.

Şimdi ilk olarak; amaç, ilke, model ve stratejinin bir 'paradigma' ile ilgili olduğunu anlamamız gerekiyor. Dünden itibaren ve bana 'gel burada bir şeyler konuş' dendiğinden itibaren şunu fark ettim: Biz evet, yüzyıllık bir örgütüz, Encümen-i Muallim'den bu zamana kadar geliyoruz ama Eğitim Sen olarak biz aslında AKP'yle beraberiz. Yani, 1990 itibarıyla o büyük madenci yürüyüşleriyle, Eğitim-İş ve Eğitim-Sen'le başlatsak bile, örgütümüzün varoluşunun büyük bir kısmı AKP'yle birlikte geçti. Ve aslında biraz daha geriye doğru gidersek, neoliberalizmin içinde kurulmuş ve bunun içinde mücadele etmeye çalışan bir örgütüz. Yüzyılı düşünürsek; dünyada kapitalizmin egemen olduğu, kalkınma anlayışının ardından geldiği ve 'kalkınma perspektifi' içindeki bir ekonomik-toplumsal düzenin örgütüyüz. Bir 'düzen' örgütü olduğumuzu görmemiz gerekiyor. Bizim zorluğumuz ne? Bu düzen içinde, bu düzeni değiştirmeye çalışan, bununla bir türlü barışmayan bir örgüt olmamızdır. Bu da iyi bir şeydir. Yani bu kötü bir şey değil, iyi bir şeydir.

Şimdi bu paradigmayı bir iyice anlayıp, ondan sonra bunun yerine (az önce Mustafa Kemal ‘çok liberal’ dedi ama doğru, katılıyorum, liberal) bizim ‘surda bir gedik açmamıza’ yol açabilecek ve bizi daha görünür, daha cazip hale getirecek, halen var olan itibarımızı daha da yükseltecek bir bakış açısı sunmak istiyorum.

Şimdi eğitim, aslında bir üst yapı kurumudur. Yani toplumda üretim ilişkileri nasıl biçimlenmişse (ilkel komünal dönemden sosyalist topluma kadar) bütün toplum biçimlerinde üretim ilişkileri, o toplumun eğitim biçimini, eğitimin amaçlarını, eğitim sistemini belirler. Bugün dünyada hâkim üretim ilişkileri hepimizin de bildiği gibi kapitalizm, onun da bir ileri versiyonu neoliberalizm olarak karşımıza çıkıyor.

Bu üretim biçiminin oluşturduğu toplum, sınıflı bir toplumdur. Hâkim iki sınıf vardır: Biri sermaye sınıfı, diğeri işçi sınıfıdır. Bunun dışında bir takım ara formlar, ara renkler varmış gibi görünse de, esas olarak (işte John Reed’in Dünyayı Sarsan On Gün’de Lenin’le bir askerin konuşmasındaki gibi) ‘sermaye var, işçi var, o beni eziliyor’ ilişkisinin diyalektiğinin, gözümüzden kaçmakla beraber, hâlâ yaşadığını, var olduğunu görmemiz gerekiyor.

Bu toplum yapısında egemen sınıf sermaye sınıfıdır. Yani iktidarda AKP olabilir, CHP olabilir, fark etmiyor. Sonuç itibarıyla egemen sınıf sermaye sınıfıdır. Sermaye sınıfı nüfus açısından azınlıktadır. Bu toplumdaki demokrasi, azınlığın çoğunluk üzerindeki tahakkümüdür. Mevcut içinde yaşadığımız demokratik sistem, azınlığın çoğunluk üzerindeki tahakkümüdür. İşte bir firmanın gidip bir maden ocağı için bütün orada yaşayan köylülerin üretim ve yaşam alanlarını yok etmesi, tek başına bir kişinin binlerce kişiye yaptığı kötülüğü devlet eli üzerinden meşrulaştırır ve gerçekleştirir.

Sermaye sınıfının gücü ve varlığı, ekonominin sürekli ‘büyüme’ sine dayalıdır. Sanayi Devrimi’nden itibaren sürekli bir büyüme politikası ortaya konmuştur. Şimdi size sorsam; kavramların yükleri, değer yükleri vardır, yani insanda oluşturduğu bir anlam vardır. ‘Büyüme’ dediğim zaman olumsuz bir algı düşünür müsünüz? Ya da ‘kalkınma’ dediğim zaman bunda olumsuzluk algılar mısınız? Şöyle söylersek belki bu düşüncemiz değişir (Hepinizin büyümeyi ve kalkınmayı olumlu düşündüğünü varsayıyorum).

Fakat Soma’da 301 madencinin toprağın altına gömülmesinin nedeni ‘büyüme’ ve ‘kalkınma’dır. Büyüme ve kalkınma ideolojisidir. Ermenek’te suyun altında boğulan işçilerin ölüm sebebi ‘büyüme’ ve ‘kalkınma’ ideolojisidir.

Şimdi bu çerçeveden baktığımızda, bizim o zaman 20. yüzyılın hâkim anlayışı olan o kalkıncı ya da sonradan adı ‘sürdürülebilir kalkınma’ olan bu hâkim anlayışı, (bizim de bunun bir parçası olduğumuzun bilincine vararak) bir sorgulamamız ve tartışmamız gerekiyor. Büyüme, doğa ve insan kaynaklarının sömürülmesi anlamına gelir.

Bu yapı aynı zamanda muhafazakârdır, ataerkildir, ‘homosentrik’ tir, yani insan merkezlidir. Evrene, doğaya, dünyaya insan merkezli olarak bakar. Nedir? ‘Her şey insan için yaratılmıştır.’ O zaman insan her şeyi istediği gibi kullanabilir, tüketebilir, yok edebilir. İşte madenlerde olduğu gibi, HES’lerde olduğu gibi. Her şey tüketilebilir. İnsan yaşamı da tüketilebilir. ‘Hayvan Çiftliği’nde olduğu gibi, ‘Bütün hayvanlar eşittir ama bazı hayvanlar diğerlerinden daha eşittir.’

Sendikalar da sonuç itibarıyla üst yapı kurumudur. Yani mevcut üretim ilişkileri üzerinden kurulmuştur; kapitalizm koşullarında ortaya çıkmış ve temsil ettikleri üyelerin hakları için pazarlık yapan kitle/sınıf örgütleridir. Yani kapitalizme bağımlıdır aslında sendikalar. Kapitalizmin olmadığı koşullarda sendikaya da ihtiyaç yok. Sendikalar gereksiz olacak, hepimiz işsiz kalacaksınız (MYK’ dakilere söylüyorum). Yani bu düzeni değiştirirsek, eğer yeni bir düzen adına ‘sosyalizm’ diyelim ya da ne bileyim başka bir şey diyelim, o zaman sendikalar da ortadan kalkacak.

Bir paradigma değişikliğine ihtiyacımız var. Önermem bu. Kabul edersiniz, etmezsiniz, onu tartışalım. Bu paradigma değişikliğinde iki anahtar kavram var: Büyümeye karşı ‘küçülme’ (Degrowth) ve insan merkezli evren anlayışına karşı ‘post-hümanizm’ ya da işte merkezinde hiçbir şeyin olmadığı, merkezsiz bir yeni yaklaşım. (Post-modern değil o, post-hümanizm başka bir şey. Mustafa Kemal sonra eleştirisini yapsın bana, ‘çok liberal’ diye. Belki biraz liberal girip, ondan sonra... ‘Takiye’ mi diyorlar buna? Biraz takiyeye... Aslında çok sınıfsal bir giriş yaptığımı düşünüyorum ama neyse.)

‘Küçülme’ nedir? Büyümenin tam karşıtıdır. Kâr hırsıyla işte 301 madencinin öldürülmemesidir, katledilmemesidir küçülme. Ölçeğin küçültülmesidir. Yani küçük şehirler. Daha az üretmektir. Daha az tüketmektir. Daha az israf etmektir. Yani bunu ilk duyduğunuzda belki şöyle diyeceksiniz: ‘Yahu zaten dünyada açlık var, yoksulluk var.’ Niye var? Üretimin azlığından mı var? Hayır. Paylaşımdan kaynaklı. Yani ekonomiyi nasıl tanımlıyoruz? Üretim, tüketim, ‘bölüşüm’ ilişkileri diyoruz değil mi? Bölüşümde sorun var. Üretimde sorun yok. Üretim almış başını gidiyor. Deli gibi üretiyoruz. Her yer depolarla

dolu ve insanlar istifliyorlar hâlâ. Ablamın elinde bir sürü şey var, tuvalet kâğıdı var. (Hani şimdi ablam duymasın bunu.) İstiflemiş. Niye? İşte zam gelecek, fiyatı artacak, ona karşı önlem alıyor. Şimdi böyle bir çılgınlıktan bizim çıkmamız gerek.

Tabii bunu tek başımıza başaracak güce sahip miyiz? Bunu sadece, birazdan önereceğim somut öneriye bir kavramsal çerçeve, bir felsefi çerçeve oluşturmak için söylüyorum. Bu ‘küçülme’ aynı zamanda emekçilerin çalışma saatlerinin, çalışma günlerinin azaltılmasını, boş zamanın artırılmasını da kapsıyor. Yani üretimin azaltılması için işçinin de çalışma saatinin, çalışma günlerinin azaltılması gerekir. Daha fazla boş zaman. Çalışma zaten bizim doğamızda olan bir şey değil ki. Yani ilkel insan çalışıyor muydu? Hayır. Ne yapıyordu? Hayatını devam ettirmek için ihtiyaç duyduğu şeyleri topluyordu, onlarla besleniyordu. Ondan sonra günün geri kalan zamanında uyuyordu ya da ne bileyim, düşünüyordu. Belki yıldızlara bakıyordu, oradan tanrılar üretti, bir şeyler yaptı.

İkinci kavram, ‘post-hümanizm’. (Bu ‘küçülme’, iktisadi bir kavram olmakla beraber, altyapı-üstyapı yaklaşımına bakarsak, sosyal etkileri de oldukça fazla olan bir kavram.) Post-hümanizm, evrene insan merkezli bakmak yerine, insanı merkezden çıkarmayı gerektiriyor. Yani benim haklarım varsa, kedinin de hakları var, ağacın da hakları var, bitkinin de hakları var. Giderek bunun



yaygınlaştığını şöyle düşünüyorum: İşte vejetaryenliğin artması mesela. Ya da bu kadar küçük çocuklarda hayvan sevgisinin, evde hayvan beslemenin artması gibi bir takım şeyler zaten derinden derine bunu söylüyor. Ahlak nedir böyle bir şeyde? ‘İnsan için iyi olan’dan, ‘insanla dâhil tüm canlı ve cansız varlıklar için iyi olana’ doğru yönelir. Şimdi biz ahlakı tanımlarken hep insan açısından bakarız. Ahlaki tanımlarımız hep bu açıdandır. Ama bunun ötesine geçmek meselesi... (Tabii bu post-hümanizmin içinde yapay zekâlar ve benzeri unsurlar da var. Meselenin o kısmıyla ilgili değilim. Ben daha çok doğa kısmıyla ilgilenmek istiyorum. Burada ortaya koymaya çalıştığım şey bu.)

Küçülme ve post-hümanizm, dünya çapında tartışılan ve giderek daha fazla taraftar bulma eğiliminde olan iki yeni yaklaşım. Liberal yaklaşımlar, kabul. Bunlar da kapitalizm koşullarında çıkıyor. Biz yine hedefimizden vazgeçmeyelim, biz kapitalizmi yıkıp sosyalizmi inşa etmeye çalışalım, tamam. Ama bu iki yaklaşım kapitalizmi zorlayacak. Yani üretimin azalması demek, kârların düşmesi demektir. Kârları düştüğü zaman, o sermaye sınıfının sahip olduğu gücün büyük oranda erimesi anlamına gelecektir. Bu önemli bir şey.

Peki, bunu somut olarak nasıl bir öneriye çeviriyoruz? Bunu söyleyip bitireceğim. Okullara gidip... Bugün ilkökul öğretmenlerinin maaş karşılığı haftalık girmek zorunda olduğu ders saati nedir? Sınıf öğretmenleri 18, branş öğretmenleri 15. Gelin, biz bunun 10 saate düşürülmesini teklif edelim. Bu, norm kadro sorununu çözer. Yeni istihdam, atama alanları açar.

Ama aynı zamanda şunu da teklif edelim: Çocukların okulda ders almak için geçirdiği zamanı 5 saate düşürelim. Haftada 25 saatten fazla ders (fizik, kimya, biyoloji, Türkçe, bilmem ne) yapılmasın. Onun dışındaki saatlerde ne yapsınlar çocuklar? Spor yapsınlar. (Katılımcı: Kursa giderler.) Gitsinler. Gitsinler, önemli değil. Ama biz, bizim... Bakın şöyle; öğretmenin boş zamanını artıracak, onun ücretinde herhangi bir düşmeye neden olmadan. Yani bu çok önemli bir faktör; ücretine zarar vermeden boş zamanını artıracak bir öneri.

Aynı zamanda memurların çalışma saatlerinin günde 8 saatten 7 saate ya da 6 saate indirilmesi. Bu konuda zaten Avrupa Birliği’nde bir tartışma var. Bu daha önce bir talep olarak, bir hak olarak Türkiye’de gündeme getirildi mi hiç biz bunu? Yani o ‘suyun mermeri delmesi’ meselesi gibi sürekli işledik mi, sürekli bunun üzerine gittik mi?

Bunun şöyle olacağını düşünüyorum: Doğrudan kişilerin şahsi çıkarlarına dokunan, onlar için anlamlı olan bir talep olacağını ve bu talebin gerçekleştirilebilir olma ihtimalinin (belki bunun için işte CHP ile oturup pazarlık yapılabilir, mevcut iktidarın böyle bir şey yapmayacağı çok belli) oradan da gelecek bir şeyle bizim açımızdan bir hareketlenmeye neden olabileceğini düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum beni dinlediğiniz için.

Doç. Dr. Mustafa Kemal Coşkun

Arkadaşlar merhaba. Mustafa Kemal Coşkun, Ankara 5 Nolu Şube, Şube Sekreteriyim. Lenin'in koltuğunda oturuyorum, o da Genel Sekreterdi biliyorsunuz. Dolayısıyla böyle söylüyorum, Lenin'in koltuğu kolay değil yani. Hepiniz hoş geldiniz.

Ben önce şöyle başlamak istiyorum, Erdal üzerine alınmazsa, (ama o çok onlardan bahsetmedi gerçi). Burada hazır Yönetim Kurulu da varken, -sanırım buradaki birçoğumuz eskiden beri Eğitim Sen'li, sendikanın ne olduğunu ne olmadığını bilen, en azından 'Eğitim Sen binde sekiz, öbürü binde beş alıyor' deyip istifa edip öbür sendikaya gitmeyecek tipleriz-dolayısıyla ben artık böyle toplantılarda "Efendim neoliberal politikalar şöyle şöyledir", "İşte efendim AKP zaten işçi sınıfına şöyle şöyle yapıyor" tartışmalarını, konuşmalarını yapmayalım. Hatta Yönetim Kurulu karar alsın, bunu yasaklayalım istiyorum. Çünkü bunu herkes biliyor açıkçası. (Katılımcı: Bilmiyor.) Bilmeyen var mı? "Neoliberalizm nedir?" diye sorsam, burada herkes benden daha iyi anlatacak bir sürü arkadaşımız var. "AKP işçi sınıfına ne yapıyor kardeşim?" desem, "Kendine uygun sendikalar yaratıyor vs." diye anlatacak bir sürü arkadaşım var.

Dolayısıyla böyle toplantılarda ben, (belki iş yerlerinde bunu yapabilirsiniz, ona bir şey demem ama) daha böyle çözüm odaklı... İşte Erdal son bölümde öyle bir şey önerdi... Daha böyle çözüm odaklı, yani "Biz sendika olarak ne yapmamız gerekir?" O sorunları ortaya koyup ona yönelik konuşmalar yapılmasını tercih ediyorum. O yüzden yasaklarsanız iyi olur en azından.

Şimdi bunu söyleyince de, "çözüm odaklı" deyince de, sanki çok önemli çözümler önerecekmişim gibi bir şey oldu ama en azından bazı sorular soralım, o sorular üzerine düşünelim istedim.

Arkadaşlar, bizim yakın zamanda, henüz daha raporunu yazmadık ama, 5 No'lu Şube olarak üniversitede idari çalışanlarla (akademisyenlerle değil, belki seneye onlarla da yapacağız) yaptığımız bir anket var. Şimdi o ankette bazı sorular sorduk. İdari çalışanlar denilince sadece bizim üyelerimiz değil, başka sendika üyeleri de var içinde. Hatta daha az olmakla birlikte üye olmayanların da katıldığı bir anket.

Orada sorduğumuz sorulardan bir tanesi şu: “Bir sendikadan ne bekliyorsunuz? Üye olun ya da olmayın, bir sendikadan ne bekliyorsunuz?” Çok bariz, açık, net cevaplar var. Yani beklenebilecek cevaplar. Mesela, “Efendim, özlük ve ekonomik haklarımız için,” en genel anlamıyla söyleyeyim, “özlük ve ekonomik haklarımız için mücadele etsin.” “Özlük ve ekonomik haklarımızı korusun.” Vesaire filan.

Biz Eğitim Sen olarak çalışanların özlük ve ekonomik haklarını koruyor muyuz? “Evet” diyeceksiniz. Korumaya çalışıyoruz, değil mi? Peki, Memur-Sen’in çalışanların özlük ve ekonomik haklarını koruduğunu düşünüyor musunuz?, “Hayır” diyeceksiniz.

Şimdi bir çelişki doğuyor. Bütün çalışanlara soruyoruz, diyorlar ki “Sendika özlük ve ekonomik haklarımızı korusun kardeşim.” Şimdi, biz koruduğumuzu düşünüyoruz, ama emekçiler bize üye olmuyor. Gidiyor, korumadığını düşündüğümüz sendikaya üye oluyor. Bir sorun var. Ya böyle istemiyorlar da anket yapınca böyle söylüyorlar. Ne diyecek? (Birkaç kişiyi ben duydum sadece, birkaç kişi var, “Benim tayin sorunumu çözsün.” Önemli şeyler, gündelik somut birtakım beklentileri var. Bizim 5 No'lu Şube'ye bir tane kadın arkadaş geldi, üye oldu. Ertesi gün geldi bana dedi ki, “Benim çocuğumun yurt sorunu var, onu yurda yerleştirebilir miyiz?”)

İnsanlar değişik saiklerle üye olur, buna itiraz etmiyorum. Ama bunları da göz ardı etmeden düşünelim. Diyorsunuz ki siz “Özlük ve ekonomik haklarımızı savunsun sendika.” Biz de böyle yaptığımızı düşünüyoruz. Yapıyor muyuz acaba? Çünkü bizim yapmadığımızı düşünüyorlar demek ki, bize gelip üye olmuyorlar. Gidiyorlar Memur-Sen'e üye oluyorlar, Kamu-Sen'e üye oluyorlar. Belki de onların savunduğunu düşünüyorlar.

Anlatabiliyor muyum? Biz demek ki kendimizi... Birincisi; iş yerlerinde... Bak bu, böyle insanları bir salona toplayıp “Biz sizin özlük ve ekonomik haklarınızı savunuyoruz” falan diye anlatılarak yapılacak bir şey değil. İş

yerlerinde bunu doğrudan göstererek, pratikte, söylemeden yapılacak bir şey. Birinci çıkardığım sonuç bu. Bize güvenmiyor yani. “Bu kişi iş yerinde benim hakkımı savunamaz” diyor. İş yerinde diyorum bakın arkadaşlar; televizyon açık oturumlarında, söylemlerde değil. Broşürlerde falan değil. İş yerinde, pratikte bir kere bunu göstermemiz gerekiyor. O zaman bunu nasıl yapabiliriz? “Ben yarın okula gittiğim zaman çalışan birisiyle nasıl bir iletişim kuracağım, nasıl bir ilişki kuracağım ya da başına bir iş geldiği zaman ne yapacağım?” diye düşünüp, o pratikte bu işi biz nasıl becerebiliriz üzerine bir düşünmemiz lazım. Birincisi bu.

İkinci çıkan sonuçlardan bir tanesi, o araştırmayla ilgili konuşuyorum yine: Kimsenin politik bir talebi yok. Hiç öyle politik bir talep asla kimseden, yani en politik olan bile yaptıysa anketi -ki var yapanlardan tanıdıklarım- kimseden öyle politik bir talep yok.

Bize şimdi bu bir şey anlatmalı. “Sendika politika yapmaz mı?” Yapar diyeceksiniz. Yapar zaten, hepsi yapar. Dün mesela hoşuma gitmişti, Adnan Hoca’nın söylediği şey, bu Memur-Sen falan için, “Bunlar ideolojik sendikalar” dedi. Biz de öyleyiz. Aslında sorun şu ki, Memur-Sen kendi ideolojisini göstermiyor. Yani Memur-Sen’e üye olanların hepsine “siyasal İslamcı” dersek yandık. Değiller zaten. Zaten Memur-Sen’e “siyasal İslamcı” diye gidip üye olmuyor ki. Ama adamlar siyasal İslamcı mı? Evet. Peki niye bilmiyorlar bu diğer insanlar? Çünkü onlar öyle davranmıyor. Onlar onu göstermiyorlar. Takiye mi demiştik? Belki takiye böyle bir şeydir. Bizim de belki takiye yapmamız lazım.

Şunu demeye çalışıyorum: Eğitim Sen, KESK, hatta genel olarak söylersek, biz politika yapacağız tabii, sendika politika yapar elbette. En genel anlamda, geniş anlamda politikadan bahsediyoruz tabii burada. Biz politikayı ideolojik olarak yapıyoruz. Oysa kendi ideolojimizi politikleştirmemiz lazım. Bak ikisi farklı şeydir. Bir; politikayı ideolojik olarak yapmak. Böyle olunca herkes, “Bunlar solcu sendika”, “Bunlar Kürtçü sendika”, “Bunlar bilmem ne sendika” falan filan gibi böyle bir etiket yapıyor yüzümüze.

Oysa tıpkı Memur-Sen’in yaptığı gibi... Siyasal İslamcı olup, sanki siyasal İslamcı değilmiş gibi davranmak. Bu kötü bir şey değildir arkadaşlar. Bunu Erdal’ın bahsettiği o post-Marksist, post-modern vs. “boş gösteren” hikâyesi (Post-hümanizm dedi ya) söylerler zaten. Onlar da liberal adamlardır falan. Sonuçta bir kapitalist ekonomik ilişkiler içerisinde yaşıyoruz, orada

sosyalist gibi davranamazsınız. Yani kendi ideolojimizi politikleştirmek demek, iş yerinde, şurada burada mesela “eşit işe eşit ücret” veya benzeri savunularımızı iş yerinde pratikte göstermekle olur. Böyle “Biz sosyalistiz, biz devrimciyiz” falan diyerek değil yani. Anlatabiliyor muyum? Bu çok önemli bir şey çünkü gerçekten de kimsenin öyle politik talepleri yok.



Bir başka, biraz daha böyle pratik şeylerden bir tanesi: Mesela iş yerlerinde sürekli ziyaret edilmek ve dertlerinin dinlenilmesini istiyorlar. Şimdi bunu görünce benim aklıma şey geldi: Ankara Üniversitesi'nde bir gün 9 tane çalışana soruşturma açmışlardı. Bunlardan bir tanesi bizim üyemiz, 2-3 tanesi Eğitim Bir-Sen üyesi, 2-3 tanesi Eğitim-İş üyesi falan. Neyse, gittik tabii senatoya, savunacaksınız üyeni. Bizim bir kişi bizde. Ben diyorum ki bunlara ceza veremezsiniz; şundan şundan dolayı, zaman aşımı vardı falan, anlattım. O ikisi diğer sendikacılar çıktı dediler ki (Rektör, rektör yardımcıları, senatörler falan var): “Kınama cezası değil de, bir aşağısını verin.” Sendika böyle savunma yapar mı? Sendika, suçlu bile olsa üyesini savunur! Gerçekten, böyle dediler.

Çıktık dışarı, çay içiyoruz. Bunlar ikisi de profesyonel ama. Üniversite şubesinden gelmişler. Şimdi onlarda profesyonel çalışan var. Benim de dersim var o saatte. Derse yetişmek için koşturarak gitmem lazım. Bunlar böyle yayla gibi oturup çay içiyorlar falan. Ama böyle bir fark var. Her gün okullara gidiyorlar. Bizim mesela, bilmiyorum sizin şubelerinizde nasıl oluyormuş ama, bizim 5 No'lu Şube olarak öyle her gün okullara gitmek gibi bir şansımız maalesef yok. Ama üye bunu istiyor. Bunun çözümü işte “Her şubede profesyonel çalışan olsun” değil tabii, hem ekonomik açıdan da zor. Bunun farkındayım. Ama buna başka bir çözüm bulmak lazım. Bunun üzerine de bir düşünmek lazım. Çünkü gerçekten de iş yerinde ziyaret edilmek istiyorlar. Hatta bizim üyelerimizden birkaçı bile daha önce bana demişti: “Eğitim Bir-Sen'liler her gün geliyor buraya ama siz gelmiyorsunuz.” Doğru diyor.

Şimdi dolayısıyla, bir kere bütün bunlar üzerine bir düşünmemiz gerekiyor arkadaşlar. Şöyle de bir şey söylemek istiyorum. Dün yine burada lafı geçtiği için benim de aklıma geldi. Şimdi hep böyle bir son bilmem kaç yıldır bir “sendikal kriz”den bahsediyorlar. Sendikaların krizinden bahsediliyor. Duymuşsunuzdur. “Sendikalar kriz yaşıyor” falan filan. Sendikalar hep böyleydi. Yani sendikalar her zaman, (sadece kamu çalışanları sendikaları için söylemiyorum, işçi sendikaları için falan da böyle) her zaman böyle bir yükselen ivmesi vardır, düşen ivmesi vardır. Sürekli böyle bir şey vardır zaten. Yani ilk defa sendikalar böyle kötü falan filan değil.

Ama sendikaların krizi yok aslında. Aslında olan, yani Türkiye için söylüyorum ben bunu, olan solcuların krizi. Sol örgütlerin, sol partilerin krizidir aslında. Çünkü bakın mesela, sendikaların en böyle mücadelecisi, en böyle güçlü olduğu 60-80 arası, hatta 60-71/72 arasındadır en böyle şey olan dönem. Sol örgütler de biliyorsunuz çok güçlüdür o dönemde, Türkiye’yi düşünün mesela. Ne zaman sol örgütler zayıflar, sendikalar da zayıflar. Ya da sol örgütlerin sendikalarla organik bir ilişkisi ne zaman biterse, azalırsa o zaman sendikalar da zayıflar. 80’den sonra olan şey de biraz da böyle bir şey.

Biraz da, yani sadece meseleyi “sendikal kriz” diye koyarsak çözümü de yanlış yerden ararız. Asıl solda böyle bir kriz var, sadece Türkiye’de de değil, dünyada. Çünkü mesela 2008’deki büyük krizin, etkisi hâlâ devam ediyor. Böyle kriz dönemlerinde sağ partiler de yükselir, sol partiler de yükselir. Mesela Portekiz’de falan solcular da güçlendi ama sağ partiler de (Macaristan’da Orbán, Trump vs. falan) güçlendi. Böyle bir mücadele şeyi artıyor. Bir taraftan da dolayısıyla sol partilerin de güçlenmesi gereken, onlar güçlendikçe sendikanın da güçleneceği bir şey olması... O ivmeyi yakalamak lazım.

Ama sendika açısından: Şimdi ben Erdal’ın söylediğine benzer öneriyi, ta yıllar önce bu Genel-İş Sendikası’nın bir eğitimine çağırılmışlardı, işyeri temsilcileri eğitimi. Orada benzer bir şeyi o Genel-İş Sendikası’na önermiştim. Önerdiğim şey şu (önce şuradan başlayayım): Şimdi arkadaşlar, örgütlenme bir iş üzerinden olur. Yani siz yarın okula gidip “Hocam işte gel bize üye ol” diye üye yapamazsınız. Bir iş üzerinden, bir politik uygulama üzerinden. Mesela Erdal’ın dediği şey o. Ben o işçi sendikalarına şunu önermiştim: “Kardeşim, haftada yedi saat çalışmayı,” -özür dilerim pardon- “günde yedi saat... bir politika haline getirip, günlük ücrette de asla müdahale edilmeden, düşürülmeden bir şey geliştirin. Bunun üzerinden bir politika geliştirin ve bütün diğer sendikaları kendinize katabilirsiniz, peşinizden gelir, önderlik edersiniz.”

İlla işçiler size akın akın gelip üye olmayabilir. Burada önderlik etmek de önemli bir meseledir. Bu önemli bir şey. Birincisi, ben Erdal gibi “küçülme” falan değil, bunu açıklamama gerek yok. Çünkü teknolojinin gelişimi zaten buna izin veriyor giderek. Bakın mesela Avrupa’da falan “haftada dört gün çalışma” meselesinin tartışılması bundan oluyor. Yani “küçülem” meselesinden değil. Teknolojinin gelişmişlik seviyesi arttıkça böyle bir şey olanaklı hale gelmeye başlıyor.

Bunun bizim açımızdan önemli şeyi, madem hani “boş zaman” meselesinde düşünürsek... Sahiden de... Ya mesela kapitalist toplumda bir insanın zenginliğini neyle ölçeriz? Evin var mı, araban var mı? Malla mülkle ölçeriz. Marx neyle ölçerdi? Boş zamanla arkadaşlar. İnsanın ne kadar boş zamanı varsa o kadar zengindir. Çünkü insanı insan yapan şey çalışmak değildir. Herkesin de nasıl böyle kafasında böyle bir şey var... “İnsan insan yapan şey emektir dedi” diye, ha bire çalışalım... Evet aslında, bu amacından uzaklaşmış bir çıkarım.

Şimdi Marx öyle demiyor. Marx diyor ki, ‘Alman İdeolojisi’ kitabında, aynen mealen şöyle bir tasvir vardır: Geleceğin toplumunda, yani sosyalist bir toplumda, sabah kalkacaksınız, evinizi temizleyeceksiniz. Sonra öğleden sonra iki saat, sadece iki saat, herkes bir şey üretecek. İki saat ama. Çünkü iki saat üretmekle geçinebiliriz. Öğleden sonra balık tutmaya gideceksiniz. Sonra akşam arkadaşlarınızla balıkları yerken, bir taraftan şarap içerken... (Ben gittiğimde tutamıyorum da oradan aklıma geliyor.) Balıklarınızı yerken bir taraftan da sanat üzerine, spor üzerine sohbet edeceksiniz.

Çünkü insanı insan yapan şey sanattır, spordur. Öyle habire çalışmak, üretmek falan değildir. Herkes 100 metre koşabilir mi? Evet arkadaşlar, koşabilir. Gerçekten. Şimdi şuradan çıksak, 100 metre yarışı yapsak koşamayacak mısınız? Ben size 10 saniyede koşun demedim ki. İsterseniz 100 saniyede koşun. Ama 100 metre koşabilirsiniz. Herkes spor yapabilir mi? Evet. Herkes resim yapabilir mi? Evet arkadaşlar, yapabilir. Gerçekten yapabilir. Picasso olmanıza gerek yok canım. Ama resim yapabilirsiniz. Bir enstrüman çalabilirsiniz. Bak sanatın, sporun önemi budur. Herkes o sanatın bir dalıyla ilgilenir. Boş zaman, insanı insan yapan şey bu.

Konumuz şu aslında: Tam da Erdal’ın dediği gibi, günde 15 saat ders çok. Gerçekçi olalım, 12 saat olsun. Ders ücretlerinde de asla kayıp olmasın vesaire falan gibi... Bu bir şey oluşturabilir sahiden. Belki daha başka ama

bu söylemler üzerinden örgütlenme yapabiliriz. Bu söylem demeyeyim, bu politikalar. Böyle bir şey geliştiririz, tüm okullarda bunu başlatırız. Bu böyle biraz zaman alacak bir şeydir ama böyle bir şey üzerinden olabilir. Ve inanın bana, diğer sendikalar da bizim bu savunumuzu savunmaya başlayacaktır. İlla onlardan böyle akın akın üye gelmesi gerekmez. Öyle bir şey yok zaten. Hani bunu beklersek doğru olmaz. Dolayısıyla gerçekten de böyle somut bir şeye ihtiyacımız var.

Katılımcı:

Zamanı az oldukça, daha az oldukça 30 saati doldurayım, daha çok ek ders alayım diye bir yaklaşım... Hayır ama, ek ders ücretinde böyle durumlarda ne yapmak lazım? Mesela öğrenci ders saatini de indirmek. Haftada 40 saat mi öğrencilerin dersi? O 40 saati de atıyorum, 32 saate çekeceksiniz. Dolayısıyla öğretmenin fazladan derse girme gibi bir derdi kalmayacak. Ücretinde şunda bunda bir indirim olmadan. Bu küçülme ile ilgili değil bu. Bu teknolojik gelişme ile ilgili arkadaşlar.

Aslında şöyle. Şimdi sonuçta başka tartışmalara girmek istemiyorum ama... Şimdi ekonomi dediğim şey şöyle bir şeydir ya hani, duyarsınız televizyonlarda: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla. Ne demek bu? Ya bir yıl boyunca üretilenlerden hani bir pasta var ya ortada, o pasta işte. Önce ürettiğimiz şeyler var, pasta. Şimdi o pastadan gelir elde ettik. Geliri ne yapıyoruz? Paylaşıyoruz, değil mi? Ürettiğimiz belli zaten. Bölüşüm. Yani mesele küçülme, büyüme meselesi değil. Mesele bölüşüm meselesi yani.

Şimdi o pastadan ne yapacağız? Pay alacağız. Ben de oradan pay alıyorum üniversitede hoca olarak. Bu pastaya bir katkım var mı? Aslında yok. Yani şöyle; devlet üniversitesi... Mesela madende çalışan işçi, biliyorsunuz, kazmayla müthiş bir katma değer üretiyor. Ama hepimiz o pastadan alıyoruz işte bu payı. Biz diyoruz ki: “Kardeşim, o pastadan öğretmene verdiği payı biraz daha büyüteceksin. Büyütürken de çalışma saatini düşüreceksin.” Bu mümkün. Bu küçülme ile ilgili değil bu. Bu bölüşümle...

Yani sosyal demokrat ne demek? (Bizdeki sosyal demokratlar bunu yapmıyor ama.) Mesela sosyalist dediğimiz zaman üretim ilişkilerine itiraz eden kişi demek. Üretim ilişkilerini değiştirmeye çalışır sosyalist dediğimiz kişi. Ama sosyal demokrat nedir? Paylaşım ilişkilerini değiştirmeye çalışır. Biraz daha ‘light’ ama sonuçta en yüksek gelire en düşük gelir arasındaki farkı

azaltmaya çalışır. Dolayısıyla bu önemli bir taleptir. İşte bunu somut bir şey üzerinden nasıl yapılabilir? İşte ders saatlerinin, okul söz konusuysa, ders saatlerinin azaltılması; fabrika söz konusuysa, 8 değil 7 saat çalışma; başka bir yer söz konusuysa onun gibi düşünüp, bunu bir uygulanabilir bir şey haline getirip okullarda bunu tartışmak, okullarda bunu gerekli yerlerde savunmak, örgütlenme açısından önemli olabilir.

Çünkü örgütlenme arkadaşlar, durduk yere olan, insanların sizi beğendiler diye geldikleri bir yer değil. Tam tersi olabiliyor. Şimdi tekrar başa döneyim. Diyorlar ki “Efendim bizim özlük ve ekonomik haklarımız için mücadele etsin sendika.” Ama gidiyor Memur-Sen’e. Özlük ve ekonomik hakları için mücadele etse, en son toplu sözleşmeyi herhalde bütün üyeleri görmüştür. Ne yaptılar? Nasıl bir tavır takındılar? Patır patır istifa edip bize mi geldiler? Yok. Demek ki başka saikler var üye olmalarına neden olan. Bu biraz sosyolojik, bu sadece Türkiye’ye özgü değil arkadaşlar ayrıca. Bir toplumun o devlet yapısı, iktidar yapısı nasılsa, sivil toplum da (eğer sendikaları şimdilik bir sivil toplum örgütü gibi düşünün) ona göre şekillenir. Öyle liberallerin sandığı gibi “Egemenin sivil toplumuyla devlet ayrı”... Öyle bir şey yok. Allah’tan yok. Onlara öyle sunarlar da, yok zaten. Sivil toplum dediğin şey, o devlet organı her nasılsa, nasıl işliyorsa ona göre şekillenir. Bizde de farklı olamaz.

İnsanlar güce taparlar. Bu güç de kimdeyse oraya yaklaşıyor. Çünkü işini ona gördürüyorlar. Spinoza diye çok güzel bir filozof vardır, okuyun arada bir. Marx’ın çok etkilendiği bir adam. Spinoza der ki: “Devletler, insanların sürekli hatalarını listeler. Yanlış noktalarını listeler.” Çünkü diyor, çözümü iktidar ya o, çözümü sen tekrar yine onda görürsün. Sen tekrar iktidara yapışsın. Mesela bugün iktidarın yaptığı en önemli şey suç ortaklığı. Tüm bir toplumu kendi işledikleri suçlara ortak etmeye çalışıyorlar. Diyor ki sana “Bak suç işledin falan”, sen oradan kurtulmak için ne yapmak zorunda kalıyorsun? İktidara yapışmak zorunda kalıyorsun. İktidardan çok iktidarı savunan yargıçlar, şunlar bunlar boş yere çıkmıyor.

Bütün bunları düşünerek davranmak gerekir. İnsanların korkularını anlamak gerekir. İnsanlar korkar. Ben de korkuyorum. Yani ben KHK ile atıldım falan, hani korkuyorum ama yapacak bir şey yok yani. Dolayısıyla siz korkmuyor musunuz bazı durumlarda? İşsiz kalmak kolay değil. Yani bu ülkede işsiz kalmak, hele sadece eve ekmek götürememek demek değildir. “Bir baltaya sap olamadı”, “Şuna bak” denmektir. Ailen tarafından bile suçlanmaktır.

Zonguldak'ta işçilerle araştırma yaparken, işsizlikle ilgili problemin ne kadar önemli olduğunu anlatmak için şöyle bir şey anlatayım, bitireyim. Kusura bakmayın uzattıysam. Zonguldak'ta işçilerle konuşuyoruz, bu işsizlik, işten atılma falan filan onu anlatıyorlar. Bir tanesi bana şunu anlattı. Dedi ki, bir maden işçisi varmış. İşte her gün madenden çıkıyor, eve giderken markete uğruyor, elinde iki tane poşet erzak alıyor, eve giriyor, kapıyı çalıyor, karısı açıyor, alıyor poşetleri, giriyorlar içeri. Her gün böyle. Sonra adamı işten atmışlar, madenciye. O gün tabii erzak alamamış, eve gitmiş, kapıyı çalmış. Eşi bir bakmış, torba erzak yok. “Senin bir gözün de körmüş!” demiş.

Şimdi işsiz insanın her bir hatası pat diye görülmeye başlar. Madenci anlattı bunu. O yüzden de işsizlik sadece eve ekmek götürememek meselesi değil. O yüzden insanların korkularını anlamak lazım, suçlamadan davranmak lazım. Bunlar çok normal.

Son bir şey, bitireyim. Bir de şöyle bir önerim olacak. Şimdi arkadaşlar, zaten 82 bin üye kalmışız. Ben bir taraftan zor olduğunu biliyorum ama bir; artık bu 82 bin üyenin her birinin bir işyeri temsilcisi gibi davranmasını sağlamamız lazım. Bir okulda 20 üye mi var? Hepsi işyeri temsilcisi gibi davranıp, yapabildiği kadar üye getirmesini sağlamamız lazım. Şöyle diyeyim; bir tane işyeri temsilcisi var, şubeye gelip giden o. Bu eskiden böyle değildi. Yıllar önce Ankara 1 No'lu, 2 No'lu şubelere gittiğim zaman oturacak yer bulamazdım. Bizde de giderek azalma oldu. Şimdi bunu tekrar başa döndürmek lazım. Bazen eski ezberleri hatırlamak iyi bir şeydir. Hani hep böyle yeni şey diyorlar ya... Arada bir o 60'larda, 70'lerde okuduklarımızı tekrar böyle bir hatırlamak iyi.

O yüzden, belki olabiliyorsa, Genel Merkez yönetimlerinin doğrudan üyelerle... Şube temsilcileriyle değil. Üyelerle... Gidecek mesela Diyarbakır'a bir kişi, iki kişi, kaç kişiye, iki gün, üç gün, her neyse, toplayabildiği kadar üyeyi toplayıp onlarla toplantı yapmak gerekir. Bu yapılıyor mu bilmiyorum, bilmediğim için de söylüyorum. Yani üyelerle ama işyeri temsilcileriyle değil. Bunu sürekli hale getirmek lazım. O üyeleri aktif hale getirmek lazım diye düşünüyorum. Bu çok zor olmayabilir, çünkü zaten giderek azaldık. Yeniden bir hareketlendirmek iyi bir şey olabilir diyorum. Teşekkür ederim. Sağ olun dinlediğiniz için.

Sahanın Gerçek Dertleri: Üç Eksenli Kriz



1. Ekonomik Kriz (Yoksullaşma)

- Enflasyon karşısında eriyen maaşlar.
- Adaletsiz ek ders ve vergi yükü.
- Yetersiz eğitim ödeneği ve emeklilik zorlukları.



2. Mesleki Kriz (İtibarsızlaştırma)

- Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) ile hiyerarşik bölünme.
- Liyakatsiz yönetici baskısı (Mobbing).
- Sürekli değişen, bürokratik müfredat angaryaları.



3. Çevresel/Sosyal (Güvencesizlik)

- Ücretli, sözleşmeli ve kadrolu parçalanmışlığı.
- Kalabalık sınıflar ve fiziki altyapı çöküşü.
- Veli ilgisizliği veya veli/müşteri baskısı.

Dr. Ömer Furkan Özdemir

Herkese tekrar merhaba. Mustafa Kemal hocamın işaret ettiği gibi bir sunum olmayacak, olmaması için gayret edeceğim. Bazı ‘neoliberal’ gibi terimler geçebilir ama ben de kendisiyle aynı düşünüyorum. Umarım o hataya düşmem.

Kısa bir sunum olacak ama öncelikle ben Mustafa Kemal Hoca’nın bu sunumundan da çok şey öğrendim. Benim için Mustafa Kemal Hoca sınıfın duygularını takip eder, ‘Sınıfın Duyguları’ kitabını da öneririm tüm arkadaşlarıma. İşçiler anlamında değil, şimdi işte kamu emekçileri açısından da bir çalışma içerisinde öğrenmeye devam ediyorum. Erdal hocama da teşekkür ederim. Onların kaldığı yerden, tekrara düşmemek açısından hızlıca şöyle gireyim:

Ben de somut kendi deneyimlerimden... Sonuçta ben de Eğitim Sen üyesiyim, 2011 yılından beri. Göreve ilk başladığım günden beri... Şimdi onun hikâyesini anlatacağım. Göreve başladıktan iki ay sonra Eğitim Sen üyesi oldum. Sonra benzer başka hikâyeler var, onları anlatayim.

Kocaeli Üniversitesi’nde göreve başlamıştım, hâlâ orada devam ediyorum. Üniversitede göreve başlarken de ben de solcu bir genç olarak çok beklemediğim bir şeydi akademiye girebilmek. Tesadüfen, başkası için açılmış kadroya başkasının başvurmadan vazgeçmesi ve kadronun boşta kalması üzerine, benim de beklemediğim şekilde tesadüfen oldu, göreve

başladım. Ama Eğitim Sen’i öğrenci mücadelesinden biliyorum. Ama ben de göreve başladıktan sonra hemen “Eğitim Sen’e üye olmalıyım” gibi bir şey olmamıştı yani. Ya da nasıl üye olduğunu bilmiyordum. Belki de otomatik mi üye olunuyor... O anki şeyi hatırlamıyorum.



Ama iki ay sonra, çok tanıdığım, sevdiğim, pek çoğunuzun da tanıdığı, sevdiği değerli bir hocamız, o dönem Eğitim Sen iş yeri temsilcisiydi. O bir sohbette, “Ömer sen Eğitim Sen üyesi değil misin?” dedi. Ben de “Bilmiyorum hocam, olmadım herhalde” dedim. Ve o zaman onların akıllarına gelmişti beni Eğitim Sen’e üye yapmak.

Kocaeli Üniversitesi’nde o tarihte Eğitim Sen yetkili sendikaydı. Biz şube olma durumunu 2015’te tartışmıştık, 470’e kadar çıkmıştı üye sayısı. Öyle Eğitim Sen’e üye oldum.

Sonra aradan birkaç yıl geçti. 2014 yılında bir başka arkadaş göreve başladı üniversitede. Onun bir hikâyesi var. Şimdi eşim olur, ya da ben kendisinin eşiyim. Bu arkadaşımızı 2014’te henüz tanışmıyoruz. Göreve başladıktan sonra, bu da Beyazıt’tan öğrenci hareketinden gelen birisi ve Eğitim Sen’e üye olmak için soruyor, soruşturuyor, çabalıyor. O zaman ben işyeri temsilcisiyim, benim numaramı vermişler, beni aradı. “Bir ara üye yaparız” falan, şu var bu var... Ve unuttum ben gerçekten. Sonra bizim bölüme gelmiş, bizim bölüm tamamen Eğitim Sen üyesiydi darbeye kadar. Orada sormuş falan... Ve sonra bunu tabii, yıllar sonra biz aramızda duygusal bir şey başlayınca itiraf etti, bizi de Eğitim Sen’i eleştirmek açısından. “3 ay boyunca ben uğraştım” dedi “Eğitim Sen’e üye olabilmek için.”

Çünkü yetkili sendikayız, 470 kûsur üyemiz var ve birisi gelmiş üye olmak istiyor. Bugün böyle bir şey olsa herhalde Ankara’dan helikopterle gidiyoruz, değil mi? “Birisini üye olmak istiyor” vs. diye.

Biraz böyle birkaç benzer şeyi de anlatacağım. Birisini de geçen hafta yaşadık. Bu toplu sözleşme sürecinden dolayı yetkili sendika konfederasyonuna, pek çoğumuzun şubelerinde tanık olmuşuzdur, genel bir tepki var. Çok fiili bir

eyleme yönelemese bile bir rahatsızlık var. Bize de iki Eğitim Bir-Sen'den istifa geldi. Önümüzdeki ay 6'sı-7'si gibi üye yapmış olacağız, istifa ettirdik. Ve aslında ikisi de bizim eski üyemizmiş. Ama darbe sürecinden de önce, Kocaeli Üniversitesi'nde her şeyin çok olağan olduğu, bizim orada "Ali Kıran başkesen" olduğumuz dönemlerde, henüz tasfiye yaşamadığımız bir dönemde istifa etmişler. O dönem uzun süre sendikasız durmuşlar, sonra da 2016 süreciyle Eğitim Bir-Sen'e güvenli bir liman olarak geçmişler.

Neden istifa ettikleri de şöyle: Bizim, (şu an kendisi hayatta değil) mühendislik fakültesinde yöneticilik yapan bir arkadaşımız, üyemiz o dönem... Mühendislik Fakültesi ben göreve başladığımda, 2014'lere kadar en güçlü olduğumuz yerdik. Çünkü Mühendislik Fakültesi'nde göreve başlayan herkese, göreve başlangıç evraklarıyla birlikte Eğitim Sen üye formu veriliyordu. Bundan dolayı bir rahatsızlık var. Bu arkadaşlar da (kendilerini hâlâ demokrat olarak ifade eden arkadaşlar) bundan dolayı büyük bir tepki olarak Eğitim Sen'den istifa etmişler, "Eğitim Bir-Sen'den hiçbir farkımız yok" diye. Bunların hepsi bizde yaşanan şeyler, yaşadığımız süreçler.

Bir de son olarak, yetki meselesine geçmeden... Bir süreç de şu: Tam ben göreve başladığımda, dün Onur Can Hoca anlattı, (kendisi hem o eylemlerin içerisinde örgütleyicisi, öncülerinden birisiydi hem de akademik olarak da çalıştı onu) 50/d mücadelesinin de son dönemleriydi. İkinci dalgası da tam 2012'de oldu İTÜ üzerinden. 50/d mücadelesinde de yine bizim sendika temsilciliğimizi yapan hocalarımız, ünvanlı hocalarımız (buradaki hocalarımızı tenzih ederek söylüyorum ünvan açısından), 50/d'nin aslında önemli, gerekli bir şey olduğunu savunuyorlardı. Çünkü "Akademik yaşamda usta-çırak ilişkisi olmalı ve başka deneyimler olabilmeli. ODTÜ'nün hâlâ uyguladığı bir şey var; oradaki 50/d'li asistan kadro alabilmek için başka bir üniversiteye önce bir gitmeli, orada post-doc yapmalı, tekrar geri gelmeli" gibi.

Ama Türkiye'de bunun hiçbir zaman böyle gerçekleşmeyeceğini zaten biz sendikal politikalarımız açısından da biliyoruz, istihdam güvencesi açısından da biliyoruz. "Güvenceli esneklik" denilen İskandinavya'daki şeyin hiçbir karşılığı yok Türkiye'de. Dolayısıyla 50/d'de ilişik kesildi mi, (artık şu an zaten tamamen kesiliyor) akademik yaşamdan kopuyorsunuz. Ama bunu, yakında, bundan 10 yıl öncesine kadar hâlâ savunan ve Eğitim Sen'in kurulduğu günden bu yana üye olan arkadaşlarımız da vardı. Yani biz bunları da bilerek, kabul ederek...

Bir de yetki meselesine geleceğim. Biz yetkiliydik 12 yıl. Burada Ankara Üniversitesi'nde yetkiliydik, Boğaziçi'nde yetkiliydik. Ama bu yetkinin sınırları neydi? Ya da Milli Eğitim'de yetkili olduğumuz dönemde, İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde KİK'in (Kurum İdari Kurulu) sınırı nedir? İyi niyet beyanı, temenniler, teşekkürler. (Bugün Eğitim Bir-Sen'in yaptığı gibi.) Biz oraya taleplerimizi koyuyoruz, tabii ki en ileri taleplerimizi. Ama bunun karşılığında bu taleplere dair mevzuattan gelen bir yaptırım var mı? Yok. Olmadığında ne yapıyorduk? Yetkili olduğumuz zamanlarda da KİK'teki taleplerimiz yerine getirilmedi diye fiili bir iş bırakmaya gittiğimiz oldu mu? Hiç olmadı. Milli Eğitim'de de olmadı.

Bunu şey için söylemiyorum. Şöyle bir tartışma da var: “Yetki önemsizdir. Biz yetki için mücadele etmemize gerek yok. Zaten AKP iktidardan gitmediği sürece bunlar yetkili olacak. AKP iktidardan giderse belki o zaman biz yetkili olabiliriz” gibi bir tartışma için hiç söylemiyorum. Ama bir şeyin sınırları ve o sınırların bizim kendi siyasetimizi de belirlemesi açısından önemli olduğunu söylüyorum.

Buradan şuna geleceğim kısa bir özetle, terimlerine de girmeden: Bu çerçevede, (ben verdiğim daha öznel, subjektif örnekler ama ben bunların pek çok şubede ve kamu emekçileri tarihinde de yaşandığını, pek çok farklı varyasyonunun olduğunu biliyorum) aslında Türkiye'de kamu emekçileri sendikal hareketini belirleyen üç temel kıskaç diyebiliriz buna veyahut bir geminin yönünü belirleyen şamandırası, yelkeni ya da üzerinde yüzmeye çalıştığı denizin dalgaları diyebiliriz: Vesayet, siyaset ve tahavvül (dönüşüm).

Dönüşüm kısmında biraz Birgül Hoca'nın değerli sunumuna dair bazı atıflarda bulunacağım. Ama vesayet derken neyi kastediyoruz? Aslında yazılı olan ve olmayan mevzuatı. Hem yasalarla çerçevelenmiş hem de yasalarla çerçevelenmeyen (çünkü yasanın da uygulanmadığı bir süreçten de geçiyoruz) o hükümet politikalarını belirleyen söylemsel çerçeveyi... Ama bu sadece AKP dönemine mahsus değil, tarih boyunca da böyleydi. İlk kamu görevlileri sendikaları yasası çıktığında (624 sayılı yasa) da böyleydi örneğin. Bu vesayet, hem çizilen yasal çerçeve hem hükümet politikaları, ama aynı zamanda buna karşı (işveren/hükümet politikalarına karşı) sizin nasıl bir cevap verdiğinizi ya da vereceğinizi de etkileyen, belirleyen bir şey.

Bu da ikinci şeye bizi getiriyor, o da siyaset. Siyaset, sendikanın siyaseti aslında, yani sendikanın politikaları. Bunu da hem iç örgütlülük hem sendikal bilinç hem de aynı zamanda sendikanın temsil kapasitesi, örgütlenme kapasitesi ve mücadele politikaları diye özetleyebiliriz.

Üçüncüsü de aslında (hiçbir şey durağan değildir), yaşanan dönüşüm. Yani sendika olarak içinde bulunduğumuz evren, bizim örgütlenme evrenimiz doğal olarak eğitim ve bilim emekçileri ya da genel olarak kamu emekçileri. Hem burada yaşanan dönüşüm hem genel olarak ülkede, dünyada yaşanan dönüşüm. Ama bu dönüşümü nereden, nasıl ele alacağımızla alakalı bir şey.

Bazı tartışmalara düşmeden... Birgül Hoca özellikle profesyonel mesleklerin kaybolmaya başlaması üzerine çok değerli katkılar sundu. Ona atıfla ama katılmadığım bazı noktalara da işaret ederek... Örneğin, Eğitim Sen ya da biz, bugün Fordist dönem sendikalarının krizini mi yaşıyoruz? Eğitim Sen Fordist bir sendika mıydı ya da Fordist dönemin sendikası mıydı da, şu an post-Fordist bir dönemdeyiz ve biz buna karşı bir şey üretmiyor muyuz? Böyle düşünenimiz var mı? Yani “Biz eski tarz bir örgütlenme şeyine sahibiz, bunu değiştiremiyoruz” gibi. Ya da o zaman ne değişti bizim örgütlenme alanımız açısından?

Katılımcı:

Metodik olarak bence tıpkı üretim bandında... Parça parça işler üreten işçiler gibi biz de sendikal faaliyetlerde kopuğuz bence. O başka bir tartışma belki.

Yine bizim üyemiz, aslında bu alanda şu an Türkiye’deki hâlâ en kapsamlı ve en net çalışma olan Orkun Saip Durmaz’ın ‘Türkiye’de Öğretmen Olmak’ çalışmasında (doktora tezi), orada özellikle kullandığı bir şey var: Türkiye’de öğretmenlerin ‘aydından amele’ye dönüşüm süreci. Şu an eğitim emekçileri alanında yaşanan süreç, (akademik/üniversite alanını bir tarafa bırakırsak), iş kolumuz itibarıyla öğretmenler açısından yaşanan sürecin en net özeti bu: Aydın’dan amele’ye dönüşüm süreci. Bu, bir yandan bir itibarsızlaşmaya (bizim ÖMK’ye karşı politikada kullandığımız en önemli başlığımız), ama diğer yandan bir yeniden proleterleşmeye işaret ediyor.

Ücretli çalışma itibarıyla biz zaten her zaman proleterdik. Bu, kâr getirici olsun veyahut olmasın, artık değer bıraksın veyahut bırakmasın, ücretli çalışmaya tabiydik. Ama bu ücretli çalışmanın özü itibarıyla bir şey değişirse bile biçimi değişiyor. Ve şu anda bizim örgütlenme alanımız içerisindeki eğitim emekçilerinin profilinde, öze dair değil ama biçime dair böyle bir dönüşüm var. Bu da (usul esastan önce gelir) bu biçimde onların kendi özlerini ifade... (Mustafa Kemal Hoca ‘liberaller’ falan dedi, daha yanlış bir tabir kullanmış olmuyorum ama) onların kendilerini ifade etmeleri ya da özlerini ifade etmeleri açısından bir şey tekabül ediyor, denk geliyor sonuçta.

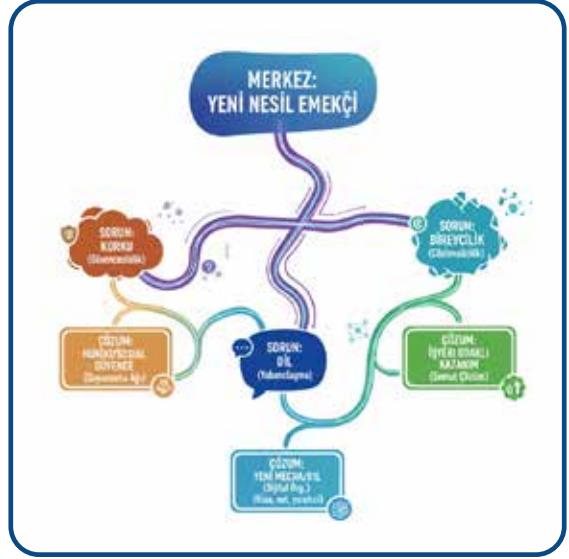
Bizim buna nasıl bir cevap vereceğimiz de önemli. Yani bu üçüncü şey de, mevzuatın/vesayetinin yanı sıra, bu ‘tahavvül’ diyebileceğimiz dönüşüm... Sonuçta 1980’de “Elveda proletarya” demiş birisi ama bugün öyle mi? Türkiye’de toplam ücretli çalışanların toplam çalışanlar içerisindeki payı 1950’lerde %14’tü, bugün %75. Avrupa’da, Kuzey Amerika’da toplam çalışanlar içerisinde ücretli çalışanların oranı %80’in üzerinde ve hâlâ artıyor. Bu kadar robot geliyor, yapay zekâ vesaire, profesyonel meslekler dönüşüyor, ortadan kalkıyor deniliyor ama her yerde çıkan şey bir ücretli çalışmaya tekabül ediyor.

Örgütsel yapımızda değiştirmemiz gereken hiçbir şey yok. Üretim ilişkilerinde değişen bir şey yok. Genel olarak öğretmen istihdamının genelinde değişen bir şey yok. Ama bu istihdamın biçimi (zaten asıl şeyi belirleyici olan da bu, biçimi) değiştiği için (ücretli, sözleşmeli, işte bu uzman/başöğretmen ayrımı belki başka bir şeye işaret ediyor)... Ama bu değişime nasıl cevap vereceğiz, biz onları nasıl örgütleyeceğiz meselesi...

Bunu da aslında ilk şeyde anlattığım, yani siyasette mevzuatın bir örneği... Bugünkü mevzuatı da belirleyen tarihsel süreç... Nerede yasayla sınırlandırılmayan bir özgürlük alanı varsa mevzuatta, sendikacılık her zaman orada yükselmiştir. Türkiye’de de bu böyle olmuştur. 1799’da Birleşme Yasaları çıkana kadar fiilen bir mücadele halindeydi sendikalar. Ama büyüyorlardı. Çünkü ihtiyaç üzerinden büyüyorlardı. Bunun karşısına yasaklandı. Fransa’da Chapelier yasalarıyla yasaklandı. Türkiye’de 1946’ya kadar Cemiyetler Kanunu’nda sınıf esasına göre dernek kurmak yasaktı. 1946’da Demokrat Parti yasağı kaldırdığında ‘46 Sendikacılığı’ ortaya çıktı. Ne zamana kadar? 47’de Sendikalar Kanunu (5018 sayılı kanun) çıkıncaya kadar. Türkiye’de sendikal hareketinin, işçi sınıfının, genel olarak emekçilerin sendikal tarihindeki en özgür dönem ‘46 Sendikacılığı’dır. Hepi topu 1 yıl sürüyor. 47’de Sendikalar Kanunu çıkınca, o mevzuat yeniden çerçevesiyor, bir şeye sıkıştırıyor.

61 Anayasası’nda çalışanlara sendika hakkı tanındığında, 65’e kadar bir dernek üzerinden örgütlenme şeyi var. Ama bir yandan işçiler şunu yapıyor; 274-275 (Sendikalar ve Grev Kanunu) çıkmadan ‘Kavel’ direnişi yapıyor. Öğretmenlerde, memurlarda, dernek üzerinden bir şey var. 65’te 624 sayılı kanun çıkınca (TÖS kurulduğunda) evet, iyi bir şey olarak kuruluyor ama şu anki 4688’den daha yasağcı bir kanun, 624 sayılı Devlet Memurları Sendikaları Kanunu.

Sonra işte 71’de yeniden bu hak elden alınıyor. Ama 80’de doğrudan kanunda böyle bir yasak olmadığı için, 80 sonrası kamu emekçileri hareketi de bunun üzerinden, bu meşruiyet üzerinden, sınırlanmadan yükseliyor. 95’te her ne kadar kanuni dayanak olmasa da, ILO kararnamelemleri bunu yine sınırlandıramıyor, sonuçta kamu emekçileri sendikal hareketinin meşruiyetini tanıyan kararnamelerle düzenleniyor. Ama 4688 çıktığında, onun içerisine hapsolmuş, bunu değiştiremeyen, dolayısıyla siyasetini mevzuatın belirlediği, o mevzuata sınırlı kılan bir sendikacılık da hâkim oluyor.



Uzattım belki ama umarım meramımı anlatabilmişimdir. Bu mevzuat, siyaset ve tahavvül üçgeninde, bizim siyasetimiz yönümüzü belirleyecek. Biraz da olumsuz bir tablo da çizmiş olabilirim ama ben bir işyeri örgütlenmesinde “Eğitim Sen’li olmak onurlu olmaktır” denmesini doğru bulmuyorum ama Eğitim Sen’li olmaktan onur duyuyorum. Hepimiz de, burada 82 bin üyemiz var ama şu koşullarda hâlâ Eğitim Sen’e üye olan herkes bu ülkenin en onurlu insanlarıdır. İğneyi kendimize, çuvaldızı da başkalarına batırmayı da ihmal etmeyelim diyeyim. Teşekkür ediyorum.

Soru 1: Merhaba arkadaşlar. Şimdi, psikolojik üstünlüğü elinde bulundurmanın, iş yerinde ya da bulunduğu ilde, ilçede işi kolaylaştırıyor. Biz onu kaybettik Eğitim Sen olarak. Üye sayısına bakmaksızın, o bulunduğunuz ilçede, iş yerinde her derde temas eden, her sorunla temas eden bir sendikaysanız adres oluyorsunuz, o üye de oluyor bir süre sonra. Bunu tartışmamız gerekiyor. Ben MYK ile iş yeri arasındaki makasın açıldığını düşünüyorum. Yani en üst tepe ile iş yerindeki makasın açıldığını düşünüyorum. Onu çok görüyoruz yerelde.

Örneğin, işte bir norm kadro meselesi oldu. Şimdi bir kişi mağdur olursa o bizim derdimiz olmalı. Yani bugün insanlar 280 km uzağa gittiyse, biz bunu kazanmalıyız, almalıyız geri. Rehber öğretmenler sorun yaşıyor. İşte

yönetmelikte bir sayı sınırı var, bundan kaynaklı biz burada sözümüzü söyleyemiyoruz. 2008 sonrası göreve başlayan memurlar emekli olduklarında maaşları düşecek... Mesela KESK broşürüne zor koydurduk böyle bir talebi. Yani demek istediğim, biz şuradan başlamalıyız: İş yerlerini gezelim bir ay. Emekçiler ne istiyor? Sorunlar ne? Bunun bir haritasını çıkaralım, oradan bir yol yürüyelim diyorum ben. Teşekkür ederim.

Soru 2: Hocalarımız paradigma değişikliğinden bahsetti. Yani biz paradigma değişikliğinden bahsedelim ama en sonuna 10 saate, sonra 12 saate çıkardın Mustafa Hocam. Yani bu mu bizim paradigma değişikliğimiz? 15 saati 10 saate mi indirgemek olmalı? Yoksa ciddi anlamda bizim bir kapitalist toplumu algılama biçimimiz var...

Ben fizikçiyim, fizikten bir örnek vereyim. Mesela fizikte ışık tartışmaları var. Newton döneminde ışığın sonsuz hızda olduğu varsayımı var ve evren buna göre algılanıyor. Daha sonra anlaşılıyor ki aslında ışığın bir saniyede 300 bin kilometre gibi bir hızı var ve bizim evrene bakışımızla, baktığımızla algıladığımız arasında ciddi bir problem var. ...Sosyal bilimlerde de



bunu biraz böyle ele almak gerekmiyor mu? Örneğin biz sendikal hareketi değerlendirirken 1991’de çözülen bir sosyalist sistem var. Onun öncesinde kurulan dönem var. Bütün bunları arka arkaya getirdiğimiz zaman nasıl bir paradigma değişikliği önereceğiz? Bir de Ömer hocam ‘eğitim alanında dönüşüm yok’ dedi. Örneğin, giderek öğretmenlik teknisyenliğe indirgeniyor. En son soru hazırlama işini yavaş yavaş merkezîleştirip, hatta bu çoğu zaman hoş gidiyor gibi gözüküyor. Yani böyle parça parça işleri elinizden alıp size sadece bir kanaldan iş yapmayı tasarlayan arkada bir program var.

Tüm bunların karşısında... Mesela Memur-Sen’i de biz irdeliyoruz. Şu anki verili durumda, kapitalizmi bir hırsızlık rejimi ve el koyma olarak algılasak ve onun taraftarı olduğunuz zaman bir sorun yok. Yani bugün aslında Memur-Sen’li olmanın anlamı bununla ilgili. Ben Eğitim Sen’le ilgili... sürekli bizimle ilgili bir olumsuz algı var... Mesela anadilinde eğitim meselesi. Eğitim Sen’in tüzüğünde anadilinde eğitim ilk kez yer aldığı dönem bu ülkede Kürtlerin

varlığı kabul edilmiyordu. Bugün tartışma düzeyi daha farklı bir noktada. Biz neden farklı algılanıyoruz bu noktada? Yoksa gerçekten biz değişen, dönüşen sürece ilişkin gerekeni mi yapamıyoruz? Kendimizi mi güncellemiyoruz? Biraz oradan bakmak gerektiğini düşünüyorum. Burayı nasıl değerlendirirsiniz diye de sormak istiyorum.

Soru 3: Merhabalar tekrar. Soru sormak için değil ama akıl yürütmek için bir iki unsuru katmak istedim ben de. Özellikle Ömer Furkan hocamın sunuşundan. Bir tanesi ‘aydın-amele’ meselesi. Evet, böyle bir gerçeklik var ama benim vurgum daha çok öğrencilerin dönüşen karakterine yönelik. ‘60’ların, ‘70’lerin öğrenci hareketinden bizim bildiğimiz, bu üniversite öğrencilerinin, yurttaşların ‘potansiyel aydınlar’ olarak kavranmış olması. Dolayısıyla tartışmalarda ‘Aydınlarla işçi sınıfı nasıl kucaklaşır?’ gibi bir yön vardı. ‘80’lerden itibaren işin rengi biraz değişiyor. Bunlar piyasanın ihtiyaç duyduğu ‘nitelikli iş gücü’ potansiyeli... ‘80’lerle beraber nitelikli iş gücü potansiyelleri bunlar aslında... Dolayısıyla burada karakter değişmişti. Ama bizim bugün özellikle 19 Mart’ta öğrencilerde gördüğümüz şey, aslında buradaki öğrencilerin çoktan işçileşmiş öğrenciler olması. Bunu söylemekte fayda var. Yani kısmi zamanlı ya da tam zamanlı, fakat büyük bir ölçüde işçileşmiş olan öğrenciler var. Dolayısıyla burada öğrenci hareketinden bahsettiğimizde, aslında bir ölçüde de işçi sınıfının çok erken yaşlardaki mensuplarının da hareketi olarak kavramakta fayda var. Bizim üniversitelerde deneyimlediğimizde, sekreterler ya da çeşitli idari personellerin yerine bir ölçüde de kısmi zamanlı öğrenciler çalıştırılıyor. Böyle bir yönü de var. Karşımızda işçi sınıfının erken yaşlardaki mensupları var.

Diğer bir tartışma, Fordizm-Postfordizm. İktisatçı olarak burada bir kıyamet kopuyor ama işin orasında değilim. Basitçe şunu söylemekte fayda var: Diyalektik akıl bize zaten ‘Belli bir süreç vardır, bir yerde kopmuştur ve artık evrenin mezarlığına gitti, yepyeni bir şey yaşıyoruz’ demez. Meseleye diyalektik bakanlar zaten böyle bakmayacaktır. Belli kopuşlar ama belli süreklilikler vardır. Buradaki espri şu: Biz Fordizm’i kabul ediyoruz ya da etmiyoruz ama oradan ne öğrenebiliriz? Yüksek sendikalaşma oranları gibi şeyler vardı. Oradaki espri, yani bir an için Fordizm’i kabul edecek olsak bile, orada da büyük ölçekli üretimin ve sendikaların orada örgütlendiği noktalar olduğu gibi, hâlâ küçük ölçekli üretimin olduğu ve sendikalaşmanın da düşük olduğu unsurlar o zaman da vardı. Bugünle işin esprisi nedir? Mesela 20 kişinin çalıştığı merdiven altı bir atölyede DİSK’i zaten görmezsiniz. Ama o zamanın imalat sanayilerinde o sendikalar orada da yoktu. Belli

başlı süreklilikler var. Örneğin özel üniversitelerde ölçeklerin küçüldüğünü biliyoruz. İşte bazı kamu okullarında şubeler A'dan başlayıp G'ye, H'ye kadar gidiyor, içinde bir kıyamet öğretmenin olduğu devlet okulları var. Ama çok fazla özel okulu da biliyoruz, sadece 2-3 şubeden oluşuyorlar. Sendikalar bu ölçeklere nasıl davranacak? Burada ölçek problemi de var. Yani ölçeğin büyük olduğu yerde baskı da zor uygulanıyor. Ölçeğin küçük olduğu okullardaki örgütlenme tarzında da kafa yormak gerekiyor. Orada neyi başaramadılar? Neyi başaramadıklarını öğrenip burada çözüm bulmak da belki fayda olabilir. Teşekkür ediyorum.

Soru 4: Ben de bu işçi sınıfı meselesiyle ilgili bir şeyler söylemek istiyorum. Şimdi işçi sınıfının 'sanayi işçisi' olarak tanımlandığı bir akıl var. Bu genel olarak aslında hem hizmet sektöründe çalışanların ortak akli hem de sendikaların ortak bir akli. İşçi sınıfı deyince aklımıza sanayi işçisi geliyor. Ama sizin de dediğiniz gibi, kapitalizmin dönüşmesiyle birlikte 1950'lerdeki hizmet sektörünün %15'lik kesimi, bugün artık %75'e varan bir oranda... Hizmet sektörünün genişlediği ve hizmet sektörünün de işçi sınıfına dâhil olduğu, işçi sınıfının kendisi olduğu bir dönüşüm içerisindeyiz. Fakat kitleler bunun farkında değil. Bunun en bariz örneği, mesela büyükşehir belediyelerindeki grevlerde işçi sınıfının %60-%70 zam oranını; hizmet sektöründe çalışan, 'profesyonel meslek' olarak tarif ettiğimiz, aslında işçi sınıfının kendisi olan ama kendisini bunun dışında tarif eden memurların, "Bir işçi 80 bin lira maaş alır mı? 90 bin lira maaş alır mı? O zaman ben bu üniversiteyi niye okudum?" diye işçi sınıfının dışından kendini tarif eden bir sınıf bilinçsizliğiyle bir tepki örgütlemeye çalıştılar ve bunda da biraz başarılı oldular.

Şimdi şurayı sormak istiyorum: Bugün hizmet sektörü olarak tarif ettiğimiz; bir zamanlar profesyonel meslek olarak tarif ettiğimiz avukatların, doktorların, öğretmenlerin artık ücretli işçi haline geldiği, patronların elinin altında belli bir maaş karşılığında işçi sınıfının kendisi olarak çalışmaya başladığı bu koşullarda bile, biz sınıfın kendisini hâlâ 'mavi yakalı' ve 'beyaz yakalı' olarak tarif ediyoruz. Bu bilinci aşmadığımız sürece, yani hizmet sektöründe çalışan %75 kesime, (biz de öğretmenler de dahil) işçileştirmeyi, artık işçi sınıfının kendisi haline geldiğimiz farkındalığını kazandırmadığımız müddetçe, sınıfın kendisiyle ortak bir mücadeleyi örgütlemek imkânsız gibi görünüyor. Bunun olanakları nasıl ortaya çıkar? Sendikalarda, sınıfın tüm bileşenlerinin taleplerini ortak bir talep haline getirmek ve buradan mücadeleyi büyütme refleksi nasıl geliştirilir? Sorum bununla ilgiliydi. Teşekkür ederim.

Yorum 1: Herkese merhaba arkadaşlar. Bütün arkadaşları saygıyla selamlıyorum. Eleştirel yöntemin etkin kullanıldığı geleneklerden geliyoruz hepimiz. Bunun bizlere her ne kadar birçok avantajı olsa da bazı dezavantajları da oluyor. Birazdan söyleyeceklerim, sendikamızın içerisinde bulunduğu mevcut durumdan kaynaklı sendikamıza yöneltilen eleştirilerin önünü kesmek için değil, sadece içinde bulunduğumuz konjonktürü ve göz ardı ettiğimiz birkaç parametreyi hatırlatmak içindir. Geriye dönüp baktığımız zaman arkadaşlar; ihraçlar, sürgünler, açığa almalar, disiplin cezaları...

Sendikamıza neredeyse bir darbe yapıldı arkadaşlar. Haliyle bu yaşanan olaylardan sonra eğitim emekçileri, yani üyelerimiz, bizlerden biraz uzak durmaya çalışıyor, her ne kadar gönülden bağı olsa da. Halkımız yoksul. Haliyle yoksul halkın bir ferdi olan eğitim emekçileri bu bedeli ödemek istemiyor. Çünkü bir duruşun bazen çok ağır bedelleri olabiliyor. Yeri geldiği zaman biz eğitim emekçilerinin bu kaygılarını anladığımızı söylüyoruz, bu kaygıları gayet insani bulduğumuzu söylüyoruz. Ama söz konusu üye sayısına geldiği zaman, bence sendikamızı çok ağır bir şekilde eleştiriyoruz. Bu tür konulara dikkatinizi çekmek istiyorum. Biz Amed’de 10.000 üyeye sahibiz arkadaşlar, yetkili sendikayız. Yani potansiyelimizin çok altındayız. Diğer şubelerde olduğu gibi herhalde en az 16-17.000 üyemizin olması gerekiyor. Sahadaki öngörülerimiz bu.

Yani ben şunu söylemek istiyorum: Erdal Hoca ne kadar saygın bir sendika olduğumuzu söyledi. Ben diğer eğitim emekçileri, bizim sendikamıza üye olmayan diğer eğitim emekçileri Eğitim Sen’i nasıl görüyor, ondan biraz bahsetmek istiyorum. Tabii ki biz de dört dörtlük bir



sendika değiliz arkadaşlar, yer yer bizler de eleştiri alıyoruz. Ama sendikası ne olursa olsun hiçbir eğitim emekçisi, Eğitim Sen’i yolsuzluk yapmakla, hırsızlık yapmakla, şatafatlı bir yaşam sürmekle suçlamadı. Onların gözünde gayet saygın bir yere sahibiz. İhraç olanlarla dayanışmamız gerçekten takdire şayan görülüyor, diğer sendika üyelerinden bile. Toplumsal sorunlara duyarlı oluşumuz, toplumun diğer sorunlarına sırtımızı dönmeyişimiz... Çok saygın bir izlenim var diğer sendika üyelerinde Eğitim Sen’in. Eğitim Sen’in saygın

bir iz bırakmasında emeği geçen hem MYK üyelerimize hem üyelerimize hem de bütün eğitim emekçilerine teşekkür ediyorum. Maruz kaldığımız şeyler az buz şeyler değil. İçinde bulunduğumuz konum bence bir başarının hikâyesidir. Bu yüzden eleştirilerimizi yaparken biraz daha hakkaniyetli olmanızı rica ediyorum. Teşekkür ediyorum arkadaşlar.

Yorum 2:

Arkadaşlar merhaba tekrar. Şimdi biraz önce son konuşmacı arkadaşımız dedi, “Hâlâ eski sistemle, aynı sistemle devam ediyor muyuz? Ediyoruz.” Yani 1970’lerde, 80’lerde, 90’larda nasıl örgütleniyorsak hâlâ aynı örgütlenmeye çalışıyoruz. Her şey değişti aslında. İş yeri temsilciliği sistemimiz değişti, diğer sistemler değişti. Her şey değişti. Yani gerçekliğimiz üzerinden konuşmuyoruz. Bakın, biraz önceki arkadaşımız da dedi, “Kendimize haksızlık...” Arkadaşlar, haksızlık falan etmiyoruz. Gerçekten biz bir şeyler yapmıyoruz. Eksik yapıyoruz, yapamıyoruz. Olmuyor. Yani şu anda “yapıyormuş gibi” yapıyoruz. Bakın, biz bu çalıştayın ismi ne? Örgütlenme Çalıştayı için iki gündür buradayız. Şimdi yarın buradan gittiğimizde, her ne yapıyorsak aynısını yapmaya devam edeceğiz. Burada bir şey var, gerçekten benim konuşmamı istemiyorlar.

Bu örgütlenme çalıştayı için buraya geldik. Herkes memleketinden çıktı, yerellerinden çıktı buraya geldi. Genel merkezimiz burada maddi, manevi bir sürü emek verdi. Ama gerçekten buradan bir şey alıp gidelim, bir şeyler yapalım. Yani iki gündür geldik buraya, geldik gideceğiz. Biraz sonra öğleden sonra çoğu arkadaşımızın 12’den sonra uçağı olacak, otobüsü olacak, geri gideceğiz. Ne aldık? Tamam, arkadaşlarımız çok güzel sunumlar yaptılar, çok güzel şeyler söylediler. Durum tespitinin ötesine geçmedik. Durum tespitlerimizi yaptık. Tamam. Bunların hepsini zaten biliyorduk: Örgütlenemiyoruz, sayımız düşüyor. Siyasi iktidardan kaynaklı süreçler var... Evet, bunları zaten biliyorduk. E sonuç? Arkadaşlar, sonuç yok. Biz buraya sonuç alalım diye geldik, kaç aydır Genel Meclis’te bunları tartışıyoruz. “Bunların hepsini örgütlenme çalıştayında tartışalım” diye sürekli buraya bir atıf yaptık, buraya bir anlam yükledik. Hâlâ yeni hiçbir şey tartışmadık. Tartışamıyoruz, çünkü açık söyleyeyim, bu atölye sistemiyle zaten tartışmamız da çok mümkün değil.

Örneğin, biz İskenderun Şube olarak şubede oturduk, birçok konuyu burada öneri olarak getirdik. Dosyamızı da Genel Merkez yöneticilerimize sunduk. Ama biz o dosyayı burada sunmak istiyorduk. Burada 17-18 tane önerimiz vardı. O önerilerin içerisinde tartışacağımız öneriler vardı. (İlla önerilerimiz kabul edilsin ya da edilmesin değil.) Farklı öneriler sunmaya çalıştık,

oturduk kafa yorduk. “Bu örgüt neden bu durumda? Bu örgütü neden ileriye taşıyamıyoruz?” diye. Ama şimdi geldiğimiz noktada bakıyoruz, hâlâ aynı noktadayız. Arkadaşlar, bakın, gerçekliğimizi gözümüzün önüne koyalım: İş yeri temsilciliği sistemi şubelerimizin yüzde 90’ında, hatta yüzde 95’inde artık çalışmıyor. İş yeri temsilciliği sistemi yok. Ve açık söyleyeyim, tekrar da geri gelmeyecek. Bu bir modeldi. Bu model ‘70’lerde, ‘80’lerde, ‘90’larda, 2000’lere, 2010’lara kadar bizi getirdi. Evet, güzel bir sistemdi. Ama sistem değişti, insanlar değişti, okullar değişti, hayat değişti. Farklı bir şey bulmak gerekiyor. İş yeri temsilcilerini tekrar canlandıramıyoruz, canlanmıyor. Şu anda şubelerimizin çoğu 7 kişilik yürütme kurulunun 2 tanesiyle, 3 tanesiyle çalışıyor. Bu gerçekliği hepimiz biliyorsunuz, biz de biliyoruz, siz de biliyorsunuz. Şubelerimiz 7 kişilik yürütmenin bile 3’üyle 4’üyle çalışırken, örgütlenme komisyonları kâğıt üzerinde bomboş dururken, komisyonlar çalışmazken... (Burada tenzih ederim, 5-6 tane şubemiz var biliyorum komisyonları çok iyi çalıştıran, ama çoğunluğu söylüyorum, genel için söylüyorum.) Bunu değiştirmemiz gerekiyor.



Yani ne yapacağız? Nasıl bir model? Bakın, şu anda Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim Sen, Eğitim-İş, hepsi profesyonel çalışıyor. Biz “profesyonellik” demeyelim, “yarı zamanlı” diyelim, “ücretsiz izin” diyelim, bir şekilde bir yöntem bulalım. Bizim okullara, iş yerlerine gidebilmemiz için şubelerde bir tane arkadaşımızı boşa çıkartmamız gerekiyor. Bir arkadaşımız, öğretmenlikte aldığı maaşı alsın. “İşte bu örgütten kopmayı gerektirir”, “Bu örgütle yabancılaşmayı gerektirir”, “Bu örgüt dilini farklı bir noktaya taşır” gibi konular... Bunlar... Gerçekten bakın, ben bunu öneriyorum. Arkadaşlarımız çıksın desin ki “Ben bunu önermiyorum, ben de şunu öneriyorum.” Ama somut bir şey. Somut, net, elle tutulur, gözle görülür. Bunun için mücadele edilir. Şimdi bu, örgütten yabancılaşmayı getirmez.

Bu örgütü biz nasıl büyüteceğiz? Örgüt her geçen sene, bakın 170 binlerden şu anda 82 binlere düşmüşüz. Bu örgüt bunu hak etmiyor. Gerçekten hak etmiyor. Şimdi arkadaşlar, farklı örgütlenme modelleri tartışmak zorundayız.

Şu anda şubelerimizin çoğunun, iş yerlerinin tamamına (ki gerçekten çok geniş coğrafyaya sahip şubelerimiz var) gidemediğini, iş yerlerinde örgütlenemediğini biliyoruz. Bunlar için ben gerçekten kaygılanıyorum. Hayır, şunu da söyleyeyim, “Kendin için mi istiyorsun hocam?” Değil. Bu dönem ikinci dönemim, benim zaten son dönemim. Tüzük Kurultayı’nda bu tartışılın istiyoruz. Tüzük Kurultayı’nda farklı örgütlenme modelleri... Bakın, bu örgütlenme çalıştaya gerçekten ben çok anlam yüklemiştim. Yani bu örgütlenme çalıştayı farklı örgütlenme modelleriyle dönmeyi, gittiğimiz zaman şubelerimizde uygulayabileceğimiz bir model istiyorduk. Bunun için gelmiştik. Ama hâlâ oturduk burada aynı şeyleri, durum tespitlerini yapıp geri gidersek gerçekten bu bizim açımızdan üzücü olur. Teşekkür ediyorum, sağ olun.

Ağırlık Merkezleri: Sahada Neler Hissediliyor?



Teşhis: Ekonomik kriz en yakıcı sorun olsa da, ‘Mesleki İtibar’ ve ‘İş Güvencesi’ krizleri toplamda ekonomik sorunları aşmaktadır. Örgütlenme dilimiz sadece bordro üzerinden değil; onur, güvence ve liyakat üzerinden şekillenmelidir.

- **Sendikal İtibar Sorunu:** İktidar medyasının ve “yandaş” sendikaların yürüttüğü “itibarsızlaştırma” kampanyaları. Eğitim Sen’in sık sık “ideolojik” veya “siyasi” olmakla suçlanması ve bunun örgütlenme üzerindeki etkisi.
- **Emekçinin Beklentisi:** Emekçilerin sendikadan öncelikli beklentisinin “ekonomik kazanım” ve “hukuki koruma” olduğu gerçeği.
- **Mücadele ve Kazanım Dengesi:** Eğitim Sen’in “mücadeleci” kimliği ile “somut kazanım” elde etme arasındaki dengeyi nasıl kurması gerektiği.
- **Algı Yönetimi:** Sendikanın “kamusal, laik, bilimsel, cinsiyet eşitlikçi ve anadilinde eğitim” talebinin, sadece öğretmenler için değil, tüm toplum (veliler, öğrenciler) için olduğunu daha güçlü anlatma zorunluluğu.
- **“Eylem” Biçimlerinin Sorgulanması:** Klasik eylem biçimlerinin (basın açıklaması, 1 günlük grev) toplumda ve üyelerde yarattığı “yorgunluk” veya “etkisizlik” algısı. Daha yaratıcı, sonuç alıcı ve toplumu kucaklayan eylem biçimlerinin gerekliliği.

“Bizim ‘siyaset’ dediğimiz şey, aslında kamusal eğitimin ta kendisidir. Bu ayrımı netleştirmeli ve sendikanın sadece üyesi için değil, tüm toplum için mücadele ettiğini velilere ve kamuoyuna anlatmalıyız.”

2.3. Panel 3: “Uluslararası Deneyimler: Mücadele, Örgütlenme ve Dayanışma”

Örgütlenme sorunları sadece Türkiye’ye özgü değildir. Çalıştayımızın üçüncü paneli, küresel neoliberal saldırılar karşısında diğer ülkelerdeki eğitim sendikalarının nasıl mücadele ettiklerini ve hangi örgütlenme modellerini kullandıklarını anlamaya ayrıldı.

Moderatör: Aysun Önal, Furkan Ege

Panelistler:

- SNES-FSU
- FLC-CGIL
- STES

Panelist Değerlendirmeleri

SNES-FSU (Fransa)

Çok teşekkür ederim. Sevgili meslektaşlarım, sevgili yoldaşlar. Gerçekten SNES-FSU’yu bu çalışmaya davet ettiğiniz için teşekkür etmek istiyorum.

Sunumuma başlamadan önce şunu söyleyeyim: Benim örgütümün yaklaşık 55.000 üyesi var. Bu

kişilerin tamamı öğretmen ve eğitim çalışanıdır; ortaöğretimde sadece ve sadece devlet okullarında çalışan insanlardır.

Şimdi Fransa’daki genel durumu size biraz aktarmak isterim. Yeni bir başbakanımız var şu anda. Bildiğiniz üzere, hükümet birkaç gün önce parlamentoda güvenoyu alamamıştı. Bu yüzden yeni bir başbakanımız var ama hâlihazırda bir hükümet yok. Bakanlar Komitesi henüz kurulmuş değil, yani sadece bir başbakan var.

Siyasi, ekonomik ve toplumsal bağlam açısından bakacak olursam, her şey ayakta diyebilirim. İşçiler sadece kamu sektöründe değil, aynı zamanda özel sektörde de örgütleniyorlar. Özellikle eğitim alanından bahsetmem gerekirse, çok yakında eğitim sektöründe bir genel grev yapıyor olacağız. Bu perşembe,



yani 18 Eylül'de, greve gidiyoruz. Anlamli bir bütçe talep ediyoruz. Bu çerçevede, aynı zamanda kemer sıkma tedbirlerine son verilmesini, kamu hizmetlerinin gelişmesini ve kamu sektörüne daha fazla kamu çalışanınin istihdam edilmesini (yani bizim terimlerimize göre devlet memurunun alınmasını) talep ediyoruz.

Şimdi ben sunumumu altı madde üzerinde özetleyebilirim:

İlk olarak, kitlesel örgütlenme nedir, onu açmaya çalışacağım. İkinci olarak, sendika eğitiminden ne anladığımızı ve Fransa'da bunu nasıl yaptığımızı anlatacağım. Üçüncü olarak, örgütlenme ve desteklemeden bahsediyor olacağım. Dördüncü olarak, öğretmenlik mesleğine yeni girenler için neler yaptığımızı, onlara özel olarak nasıl destek verdiğimizizi aktaracağım. Beşinci konu, bir aktivizm kültürü nasıl olmalı, nasıl geliştirilmeli ve biz bunu nasıl yapmaya çabalıyoruz? Bunları anlatacağım.

Bu arada, bir sunum hazırlamıştım ama 15 dakika civarında zamanım olduğu için bir kısmını atlayacağım. Ama ilk olarak şunu söylemek isterim. Benim amacım herhangi bir şekilde size hazır ilkeler ya da reçeteler vermek değil. Yani bu reçeteleri alıp sizin siyasi, ekonomik veya toplumsal bağlamınıza yerleştirmenizi beklemiyorum. Ben sadece kendi örgütümde bu yaptıklarımızı neden böyle yaptığımızı aktarmaya çalışacağım. Biz de çalışmalarımızı diğer Avrupa örgütlerinden ilhamla geliştirdik, onu da söyleyeyim.

Bizler için önemli konulardan bir tanesi hep üye sayısını artırmak oldu. Bu, "böyle istiyoruz" gibi değil, bu bir zorunluluktur. Neden dersiniz; eğer siyasi hükümet üzerinde, eğitimden sorumlu otoriteler üzerinde etki etmek, çalışmalarımızı devam ettirebilmek ve taleplerimizi gerçekleştirmek istiyorsak, yerelde, özellikle de okul şubeleri düzeyinde daha fazla aktiviste ihtiyacımız var. O yüzden bizim için üye sayısını artırmak önemlidir.

İşte bu söylediğim nedenle geniş bir okul şubeleri ağı yaratmaya çalışıyoruz. Böylece yereldeki öğretmenleri destekleyebiliyoruz. Bunu da öğretmenlere, kendi taleplerinin devlet memuru olarak nasıl aktarılabilceğini, kendilerinin nasıl temsil edilebileceklerini aktararak yapıyoruz. Yani okul yönetimine nasıl dahil olabileceklerini, daha üst düzey yönetsel kararlara nasıl katkıda bulunabileceklerini ve okulda sendikal faaliyetleri nasıl yürütebileceklerini anlatmaya çalışıyoruz. Keza, kabul etmeyeceğimiz meseleler olduğunda okul düzeyinde nasıl müzakere veyahut pazarlık yapabilecekleri konusunda onları bilgilendirmeye çalışıyoruz.

O yüzden üyelik bizim için çok önemlidir. Gerçekten de her gün okul düzeyinde, işyeri ölçeğinde daha fazla yoldaşı tarafımıza katmak durumundayız. Biz onların sadece sendika üyesi olmalarını istemiyoruz. Sendika üyeliği olunca belli bir aidat ödüyorsunuz ama biz sadece bunu beklemiyoruz; aynı zamanda sendikal eyleme de katılmalarını bekliyoruz. Ancak bu şekilde, geleceğe dair hem öğretmenler hem de diğer eğitim çalışanları için umudu geliştirebilir ve bu umudu diğer meslektaşlarımıza da yansıtabiliriz. Ancak bu şekilde taleplerimize dair tatmin edici adımların atılmasını sağlayabiliriz. O yüzden kolektif eylem bizim için çok önemlidir. Ancak kolektif eylemle somut kazanımlar sağlayabiliriz. Hem öğretmenler için, ama sadece öğretmenler için değil; bütün öğrencilerin öğrenme koşullarını da iyileştirmek bizim önemli bir eylem hattımızdır. Benim örgütüm gerçekten de bu alandaki başarılı müdahaleleriyle bilinen bir örgüttür.

Biz Fransa'daki en önemli ortaöğretim sendikasıyız ve hem öğretmenlik mesleği için (maaş, kariyer, emeklilik, çalışma koşulları; liste uzun...) hem de öğrencilerin öğrenme koşullarını iyileştirmek için çalışıyoruz. Yani, öğrenciler öğrenme sürecinde nasıl daha başarılı olabilirler? Örneğin, ortaöğretim üst kademesinde 35 kişilik bir sınıfta bir öğrenci nasıl daha iyi dil öğrenir? Bizim derdimiz budur. Diyelim ki küçük bir sınıfta 25 öğrenci oturuyor. Fransa'da yabancı dil öğretiminde "sözlü ifade" dediğimiz bir sınav türü var; bu koşullarda nasıl iyi uygulanabilir? Bunlara da kafa yoruyoruz.

Şimdi yerel düzeyde bizler için (ve bence pek çok Avrupa sektör örgütü için) kilit bir mesele var: Okul düzeyinde üye sayısını nasıl artırırız? Nasıl yaparız bunu? Tabii, yayınlar yapabiliriz, broşürler hazırlayabiliriz, bilgi aktarmaya çalışabiliriz, bilgilendirme toplantıları yaparız. Örneğin, bölgesel düzeydeki sendikal örgütlenmeden birilerini davet eder, yerel öğretmenleri çağırırız. Bunları yapabiliriz. Aynı zamanda işyerinde yerel eğitimler de düzenleyebiliriz. Bütün bunlar elimizdeki olanaklardır. Şu ana kadar bu enstrümanları gayet iyi geliştirdik ama daha da iyileşmesi gerekecek.

Bu kısmı kapatırken şunu söyleyeyim: Üyelerimiz ve üye olmayan meslektaşlarımız, her zaman sendikal aktivistlerle beşerî bir temas peşindedir. Bu çok önemli. O insani teması sağlamak lazım.

Şimdi, sendikal eğitimlerden biraz bahsedeyim. Sendikal eğitimler benim örgütümde yaklaşık 2010'dan itibaren daha büyük önem kazanmaya başladı. Bunu özellikle geliştirdik. Çünkü şunu fark ettik: Sadece mevcut aktivistlerin

gücünü geliştirmemiz yeterli olmayacak; aynı zamanda aktivist gruplarını yenilememiz, farklı aktivist grupları yaratmamız ve bunların okul düzeyinde harekete geçmeleri gerekiyor. Bizim okul, küçük yerleşim birimleri ve bölge düzeyinde örgütlenmelerimiz var.

Biz her ne kadar meslek olarak bir entelektüel grup olsak da, bazen hakkında çok bilmediğimiz şeylere girmekten tedirgin olabiliriz. Bu konuda psikolojik engeller olabilir. Eğitimlerde bile görüyoruz; insanlar sendikanın düzenlediği faaliyetlere katılırken bile tereddüt edebiliyor. Bir de örgütün dışından insanları çekmeyi düşünün.

İki tarafta da katılım meselesi var. O yüzden nasıl bir örgütlenme ve destekleme çalışması yürüttüğümüzü de aktarmaya çalışıyorum. Ne var ki, daha da incelenmesi gereken bir konu, eğitim alanında kısmî zamanlı çalışan (bizim “prekarya” dediğimiz) öğretmenleri nasıl aramıza katabileceğimizdir. Bu insanların devlet memuru statüsü yok. Devlet okulu bile olsa, kısa süreli sözleşmelerle görev yapıyorlar. Diyelim ki, bir okula sadece haftada iki gün geliyorlar. İşte bu türden meslektaşlarımızı da yanımıza çekmek için özel kurslar, özel dersler düzenliyoruz. Bu şekilde, kısmi süreli sözleşmeleri olan meslektaşlarımızın çoğu üniversite mezunudur, ancak sertifikalı öğretmen olmak için gerekli sınavı henüz vermemiş kişilerdir. O yüzden onlara bu tür derslerle destek vermeye çalışıyoruz.

Dördüncü olarak bahsetmek istediğim konuya gelmek istiyorum: Öğretmenlik mesleğine yeni girenlere verdiğimiz özel önem. Bu gerçekten de çok önemli bir konu. Çünkü bu yeni kuşakları nasıl cezbedeceğinize kafa yormazsanız, bizim “sendikal yenilenme” dediğimiz şeyi gerçekleştiremeyiz. Sendikal yenilenme sadece yeni üyeler kaydedip mevcut üyeleri muhafaza etmek değil, aynı zamanda bu üyelerin becerisini de artırmaktır. Yani bu yeni kişileri davet ederken, onlara bilgi ve sendikal deneyimi de aktaracaksınız. Sadece üye defterine yazmak yetmeyecek.

Somut bir örnek vereyim: Ben bunu merkezimizde yapmaya çalışanlardan biriyim. Gerçekten çok güzel bir iş ama çok zor bir iş. Neden? Benim vermeye çalıştığım mesajlar, 30-50 yıldır bu alanda çalışanlardan farklı. Ben 50 yaş üstüyüm, ayrı bir kuşaktan geliyorum. Yeni arkadaşlarım gibi bir eğitim almadım. Hatta şimdi bizim verdiğimiz o sendikal eğitimlerden de geçmedim; ben başka bir deneyimle buraya gelmiş biriyim.

Yeni gelenlerden bahsettiğimizde, merkezde yeni gelenlere uygun programlar geliştirmek üzere özel bir birimimiz var. Çok detayına girmeyeceğim ama yeni gelenlere özgü programlar geliştiriyorlar ve bunları bölge düzeyinde uyguluyoruz. Mesela 1 Eylül, Fransa’da okulların açıldığı gün, bazı aktivistler öğretmen eğitim kurumlarında bu yeni kuşak öğretmenlerin örgütlenmesi için harekete geçiyorlar. Keza, bu insanları çekmek için özel yayınlarımız da var ama şu anda çok daha ayrıntısına girecek fırsatım yok.

Beşinci temayla devam edeyim: Bir aktivizm kültürü. “Böyle bir aktivizm kültürünü yaratmaya çalışıyor musunuz Eğitim Sen’de?” Bunu kendinize sormanızı salık veririm. Bu çok önemli. Tabii, sendikalaşmayı artırmalıyız. Bunu yaparken de sadece yeni üyeleri düşünmemeliyiz; aynı zamanda şu veya bu nedenle sendikadan ayrılmış arkadaşlarımızı da geri davet etmeliyiz. Bunun için ayrı oturumlar, ayrı toplantılar yapmak gerekiyor.

Mesela bizde üyelik aidatlarını ödemeyen arkadaşların listeleri olur. Onları tek tek arıyoruz ve neden aidat ödemeyi bıraktıklarını öğrenmeye çalışıyoruz. Ben de önceki pozisyonumda birkaç böyle arama yapma fırsatı buldum. Çok enteresan şeyler söyleyebiliyorlar. Bazı arkadaşlar artık üye olmaktan neden fayda görmediklerini, bazen güzel şeyler, bazen de duyması hiç hoş olmayan şeyler söylüyorlar ama gerçekten onlara kulak vermek önemli.

Son bir şeye daha değinerek konuşmama son vereceğim: Okul şubeleri. Okul şubelerinde örgütlenmek bizim için çok önemli çünkü son 10 yılda okul düzeyinde aktivistlerin sayısının azaldığını gördük. Arkadaşlarımız şubelerde görev almıyor. Bunun bir nedeni iş yükü; öğretmenlerin üzerindeki iş yükü günbegün artıyor. Bunun dışında bazen okul yönetimi sorun çıkarabiliyor ya da bölge şube yöneticileriyle anlaşılamayabiliyor. Bazen okul düzeyinde faaliyet yürütmek zor oluyor.

Sendikal faaliyetlere doğrudan saldırı var diyemem, öyle bir şey söyleyemiyorum. Ama mesela okullarda, şube yönetimindeki bazı arkadaşlar ilginçtir çok fazla sendikal faaliyet görmek istemiyorlar. Bu enteresan. Yine mesela okul yönetimi sendikal faaliyete izin vermek istemiyor, çünkü “Biz bunlara izin verirsek o zaman bizim kararlarımıza direnirler” diye düşünüyorlar. O yüzden de okul şubeleri düzeyinde örgütlenme ve aktivizm çok önemli.

Paris’te de tabii ki bizim aktivist üyelerimiz var. Bu kişiler maaş almıyorlar, merkezimizde çalışmıyorlar ama buna rağmen Paris’teki merkezimize,

mesela haftada bir gün perşembeleri mutlaka uğruyorlar. Bu tür aktivistlerin sendikal merkezlere gelmesi çok önemli. Bunların dışında okul düzeyinde, küçük yerleşim birimleri düzeyinde şubelerimiz, bir de bölgesel düzeyde şubelerimiz ve merkez düzeyi var.

Bütün yapıyı açıklama fırsatım olmadı ama... Sendikaya üye olmak, mesleği savunmak için yeterli değil. Kamu eğitiminin kamu eğitimi olarak devam etmesi de bizim için kâfi değil. Bizim bu alana anlamlı bir bütçe yönlendirilmesini sağlamamız lazım. Ve eğitim sendikasının bu baskıyı kurma ya da müfredatla ilgili, diğer eğitim projeleriyle ilgili öneri getirme kapasitesinin olduğunu göstermemiz önemli.

Çünkü toplumsal dönüşümde hareket edebilir olmamız lazım. O nedenle çoğulculuk bizim için önemli, Eğitim Sen için de önemli olduğunu düşünüyorum. Çeşitliliğe saygı göstermenin önemli olduğunu düşünüyorum. Sendika olarak ancak böyle başarabiliriz. Bir de kadın-erkek eşitliği; buna çok değinme fırsatım olmadı ama bu konu da çok önemli.

O yüzden bir örgütte iyi olmak önemli, ama burada hep aklımızda bir hedefle bunu yapmalıyız: O da toplumsal dönüşüm olmalı demek istiyorum. Teşekkür ederim dinlediğiniz için.



FLC-CGIL (İtalya)

Çok teşekkür ederim. Gerçekten de bu çalıştayda yer almak, sizlere seslenmek çok güzel. Bu türden girişimlerin her sendika açısından çok kıymetli olduğunu düşünüyorum.



Sunumuma başlamadan izninizle şunu söylemek isterim: Aslına bakarsanız, çok benzer bir çalıştayı temmuz ayında biz de İtalya’da yaptık. O çalıştay, sadece merkez içinde düzenlediğimiz bir oturumdu ve biz de örgütlenmeyi konuştuk. Aslında bu sorunlar ortak sorunlar; aynı işlere bakıyoruz.

Ve şunu da söylemek istiyorum: FLC CGIL olarak sizinle birlikteyiz, sizin yanınızdayız. “Üyelerimizi nasıl mutlu ederiz?” ve Odile’in de dediği gibi, “Yeni üyeleri aramıza nasıl katarız?” Bunlar bizim için önemli. Rolümüzü de bu arada çok iyi kestiriyor olmamız lazım. Biz gerçekten de Odile’in söylediği gibi toplumsal değişimde önemli bir aktör olmak durumundayız.

İtalyan sendika ortamındaki koşullar nedeniyle bir federasyon olarak örgütlendik. Bizdeki bütün sendikalar, federasyonlar toplumsal değişimi amaçlıyorlar. O yüzden zaten uluslararası ölçekte de böyle yan yana gelebiliyoruz.

Şimdi ben sunumumu, sizin de kendinize sorduğunuzu düşündüğüm sorular üzerinden şekillendirmeye çalıştım (ama tabii daha sonradan soru-cevap kısmı olacak):

Bir sendika nasıl büyür?

İtalya’daki mevcut sosyo-politik durum nedir?

Örgütlenme modeli nasıl olmalı? Aşağıdan yukarıya mı (bottom-up), yukarıdan aşağıya mı (top-down)?

Bunun dışında, yerel birimlerin rolü ne olmalı sendikal hayatta?

Yeni eğitim emekçisi kuşakları için ne yapmalıyız? Onlarla iletişim için hangi kanalları kullanmalıyız? Yani gençlerle nasıl özdeşlik kurmaya çalışıyoruz, bunu da aktarmaya çalışacağım.

Şimdi çok kısa bir şekilde önce sendikal modelimizi aktarmaya çalışayım. Son dönemde “Aşağıdan yukarı mı örgütleneceğiz, yukarıdan aşağı mı?” diye tartışıyoruz. Bu tartışmanın sonunu göremedik aslında, hâlâ devam eden bir tartışma. Çünkü bizi kuşatan sosyoekonomik gerçekliklere göre yapımız da değişiyor ve yapımız sürekli değişmek, revizyona uğramak durumunda. Burada bahsettiğim yöntem, mevcut modeli sıfırdan değiştirmek değil tabii; ancak “Bürokratik açıdan nasıl bir düzenleme yaparsak sahadaki arkadaşlarımızın, sendika şubelerinin ihtiyaçlarını daha iyi karşılıyoruz?” sorusunun yanıtını bulmaya çalışıyoruz. “Aşağıdan yukarı mı, yukarıdan aşağı mı?” dediğim soru, daha çok bununla ilgili.

Temmuz ayında, bu konuyla ilgili çok geniş bir örgütlenme toplantısı yaptık demiştim. Her düzeyden bütün temsilcilerimizi davet ettik. Ve bu soruyu sorduğumuzda, kendimize “arada bir” yanıt verebildik. Çünkü şu anda sendikal faaliyetlerin gerçekten de aşağıdan yukarıya gelmesi lazım. Zira öyle bir tarihi aşamadayız ki, şu an çok ciddi bir aktivizm yükselmiş durumda. Bu yükselen aktivizm dalgasından faydalanmak durumundayız.

Elbette yereldeki herkes aktivist değil; herkes mücadele etmek, herkes greve gitmek, herkes sendikal çalışmalarda faal olmak istemiyor. Ama yine de aşağıdan bir hareketlenme var. Bu anlamda bir “tarihi an” olarak değerlendiriyorum. Farklı nedenlerden dolayı bütün bölgelerde giderek aktifleşen üyelerimiz olduğunu görüyoruz. İşte onlar bize rehberlik edecek. Biz merkezden onların gördüklerini göremiyoruz.

Bu anlamda bizim bürokratik yapımız hâlâ “klasik” diyebilirim, bilmiyorum başka nasıl tarif edilir. Yani genel bir sekreteryaya var, altında altı sekreterden oluşan bir yürütme kurulu var. Bunlar seçimle göreve gelmiş kişiler ve her bir sekreterin farklı fonksiyonları, farklı görevleri var. Doğal olarak onlar da başka ekiplerle çalışıyorlar.

Yürütme kurulunda bulunan bu altı kişi, bizim örgütlendiğimiz farklı sektörleri de temsil ediyor. SNES-FSU’da olduğu gibi, bizim sendikamızda da bir “bilgi zinciri” var: İlkokul, ortaokul, lise, yükseköğretim, üniversite çalışanları. Bu arada aramızda çok fazla kadrolu öğretim üyesi yok. Öğretim üyelerinin farklı sözleşmeleri olduğu için onların sözleşmelerine dair müzakere yapamıyoruz. Ama isterlerse bize üye olabiliyorlar. Ancak üniversitelerde “prekarya” olarak, yani kısmi zamanlı sözleşmelerle çalışanları (asistanlar, öğretim görevlileri vb.) temsil ediyoruz. Onların sözleşmeleri için devreye giriyoruz.

Bunun dışında, araştırma merkezlerindeki araştırmacıları da örgütlüyoruz. Özellikle de ülke çapında merkezi araştırma merkezlerimiz var bizim. Farklı bakanlıkların altında olabiliyorlar; mesela işte uzay sanayi alanında veya tarım ve gıda konusunda çalışan bir araştırma merkezi... Oradaki araştırmacıları da örgütlüyoruz. Son olarak, özel üniversite ve özel okullardaki öğretmenleri de örgütlemeye çalışıyoruz. Onların sözleşmeleri de bu önceden saydığım kategorilerden farklı. Onların da çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışıyoruz.

Baktığımız farklı sektörleri kısaca böyle özetleyebilirim. Ve işte o tepede bahsettiğim altı kişiden oluşan bürokratik yapı, aslında aşağıdan besleniyor. Bizim işleyişimiz, örgütlenme biçimimiz son birkaç yıldır çok değişti. Bir de son Genel Sekreterimizin bir kadın olması, onun bakış açısı da çalışma biçimimizi çok değiştirdi. Öyle bir çalışma yöntemi getirdi ki, artık Yürütme Kurulu sahayla (tek bir okul olabilir yerelde, ya da tek bir üniversite veya yerel bir şube olabilir) sürekli istişare içinde olmak durumunda. Çalışmaları geliştiriyoruz ve onların bize önerdiği öncelik alanlarında çalışıyoruz. Yani çalışma temaları sahadan, aşağıdan geliyor.

Tabii ki her sendika için olduğu üzere, büyüme bizim için de önemli. Emek hareketinin son kırk yıldır yaşadığı kriz de düşünülürse, bizim için çok önemli bir mesele bu. Biz bu sektördeki ilk sendikayız. Neredeyse her düzeyden temsilcilerimiz var. Ama okul öncesinde, bizim önümüzde daha fazla üyesi olan bir başka sendika daha var. Nisan ayında son seçimler oldu (7-8 Nisan'da delegelerimizi seçtik), burada da tekrar daha iyi olmaya çalışacağız.

Belli bir konuma geldiğinizde, yani birinci sendika haline geldiğinizde, kendi yapınızı değiştirmek artık çok kolay olmayabiliyor. O noktada, elimizdeki yapıyı çok değiştirmeden onun üzerine bir şeyler koymayı tercih etmemiz gerekiyor, onu da söyleyeyim.

Şunu da sağlamaya çalışıyoruz: Çalışma alanlarımızın ikisinin birbiriyle “konuşmak” zorunda olması. Bir tanesi, üyelerimize sunduğumuz hizmetler. Çünkü üyelerimiz iyi temsil edilmeli, okul düzeyinde onlara iyi koruma sağlamalıyız. Bunlar bizim üyelerimize sunduğumuz hizmetlerdir. Bunun için onlara pratik bilgiler vermek, seçimler yaparken doğru rehberlik etmek durumundayız. Hizmet bakış açısından her zaman onların taleplerini tam anlamak çok kolay olmayabiliyor ama gerçekten elimizden geleni yapıyoruz. Bu hizmet tarafı; bir de işlerimizin siyasi tarafı var. Bu iki alanın birbiriyle iyi konuşması gerekiyor. Siyasi alanda da toplumsal değişimle ilgili amaçlarımızı

gerçekleştirmek için çalışıyoruz. O yüzden de biraz sosyoekonomik ve siyasi bağlamdan bahsetmek lazım. Bu, bizim örgütlenmemizi, üyelerimizle çalışma biçimimizi ve de büyümemizi etkiliyor.

Şimdi İtalya’da, sizin de bilebileceğiniz üzere, aşırı sağ bir hükümet iktidarda ve Avrupa’da da yükselen bir yıldız. Hepiniz çok korkmalısınız böyle bir hareketten. Sağ, bütün Avrupa’da yükseliyor. Avrupa Komisyonu bayılıyor kendisine ve pek çok merkez-sol başbakan da diğer Avrupa ülkelerinden bizim bu sağcı başbakanımıza pek bayılıyorlar.

Gerçekten de bu başbakan ve ekibi çok çok tehlikeli. Çok fazla saldırı yaşıyoruz hâlihazırda onlardan. Kamu eğitimi ve özellikle de okul, hükümetin en fazla “yatırım” yaptığı alanlardan biri. Ekonomik anlamda değil tabii, yani para veriyorlar diye düşünmeyin. Para ayırmıyorlar eğitime. Ama iletişim, okul düzeyinde çalışmaların yürütülme biçimi vb. bunları etkilemek için çok çalışıyorlar. Okulu ele geçirmeye çalışıyorlar. Aynı zamanda da eğitimi yoksullaştırmaya, kamu okullarını, devlet okullarını başarısız kılmaya, onların meşruiyetini ortadan kaldırmaya çalışıyorlar ki, insanlar devlet okullarına değil de Katolik okullarına çocuklarını göndersinler diye. O yüzden işimiz çok zor.

Ve bu söylediğim durum, aslında o başta söylediğim şeye neden oldu: Yeni bir aktivizm dalgası başladı. Mükemmel değil ama şu anda mevcut. Ve biz sendikalar olarak bu yerel aktivistleri iyi desteklemek durumundayız. İstedığımız gibi isimlendirelim kendimizi; bu aktivizmin nereden geldiğini iyi kavramak zorundayız ve onları anlamak durumundayız. Yani bu aktivistleri sendikalar gibi bir güç haline getirmenin yolunu bulmak durumundayız. O yüzden de çalışma biçimlerimiz, ilişkilerimiz yerel şubelerimizde değişiyor. Bugün yerel şubeler, geçmişten, 20 yıl öncesinden çok daha önemli.

...Evet, bu çok ilginç bir soru. O yüzden de yerel çalışmaya daha fazla çaba sarf ediyoruz. Gerçekten de Avrupa Komisyonu’ndan da bu noktada destek alamıyoruz. Kamu yönetiminde, özellikle de devlet okullarında ve genel olarak bütün okullarda öğretmenler kısmî zamanlı istihdam ediliyor. Bunu değiştirmeye çalışıyoruz.

İletişim kanallarını kullanıyoruz. Bu konularda daha iyi olabilirdik ama kesinlikle iyileşmemiz gerekiyor. Çünkü şu veya bu nedenle kendimizi de eleştirmek durumundayız. Her zaman bunu yapmalıyız. Örneğin, en fazla ilgi

gören Instagram mesajımızda 60-70 tane beğeni oluyor. Ama mesela genç bir öğretmen bir mesaj atıyor, binlerce kişi onu beğeniyor. Şimdi buradaki farkı nasıl kapatabiliriz? Bu farkı henüz kapatamadık. Gerçekten buna bakmalıyız; bu, bizim için en öncelikli konulardan biri.

Siyasi durumla ilgili sonuç olarak şunu söyleyeyim: Önümüzde bir hükümet var, bu hükümet eğitimi yıllar gerisine götürmek istiyor. Belki 80 yıl, 90 yıl öncesine götürmeye çalışıyorlar. Yani faşizm dönemindeki eğitimi geri istiyorlar. Mesela sadece Batı tarihini öğretmek istiyorlar, diğer ülkelerin tarihlerini öğretmek istemiyorlar. Sadece İtalya ve Batı'nın tarihini öğretmek istiyorlar. Çok ciddi bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği var. Çocukların sadece “kadın ve erkekler vardır” diye düşünmelerini istiyorlar. Ve eğitim sistemi olarak da çok yukarıdan aşağıya (top-down) bir eğitim modeli öneriyorlar. Buna şiddetle karşı çıkmaya çalışıyoruz.

Bu hükümet, dediğim gibi, sosyal harcamaları, toplumsal harcamaları azaltıp savunma harcamalarını artırma amacıyla. O yüzden de biz bunu da engellemeye çalışıyoruz.

Dediğim gibi, hizmetler alanında bir şeyler yapıyoruz. Son dönemde eğitim emekçilerinin doğrudan Eğitim Bakanlığı tarafından hedef alındığını görüyoruz. Bazı isimlerin cezalandırıldığını tespit ediyoruz. Mesela aylarca maaşları ödenmiyor, maaş kesintisine gidiliyor. Niye? Çünkü işte bir kamuya açık toplantıya katılmış bu insan. Bu insanları misilleme yoluyla caydırmaya çalışıyorlar. Onlara hizmet vermemiz gerekiyor. O yüzden de bir hukuk servisi kurduk, hukuk birimimizi güçlendirdik. Üyemiz olmasalar bile bu öğretmenlere destek veriyoruz.

Bunun dışında, daha siyasi alanlara baktığımız zaman; çalıştığımız bir barış hareketinin parçasıyız. Uluslararası bir Barış Hareketi bu. Yine bir de Uluslararası Demokrasi Hareketi'nin parçasıyız. Genel Sekreterimiz kısa süre önce, eğitimde yapay zekânın nasıl kullanılacağını anlamak amacıyla bir görev gücü kurdu. İşte bunlar da bizim siyasi alanda en önem verdiğimiz konular.

Yeniden planlamasını yaptığımız bir seferberlik çalışması var. Bu hükümete karşı bir seferberlik başlatmayı düşünüyoruz. Yine Filistin'deki soykırıma dair ve özgürlük gemileri için de belki greve gitmeyi düşünebiliriz.

Kusura bakmayın, parça parça oldu. Biraz da uzun sürdü. Teşekkür ederim. Söyleyeceklerim bu kadar.

STES (İspanya)



Sıradaki konuşmacımız, İspanya'dan STES İntersendikal Temsilcisi José Manuel Fernández-Goyazo'dur. José Manuel, bir görev değişikliği sebebiyle şu anda Kolombiya'da bulunmaktadır ve bu nedenle sabahın çok erken bir saatinde (yaklaşık 05:30) bizlere katılmaktadır. Günaydın, José.

José Manuel'in kısa biyografisini paylaşmak isterim: Kendisi ilkokul öğretmeni ve sendikacıdır. Yıllardır öğretmenlik ile STES İntersindikal'deki görevlerini bir arada yürütmektedir. Sendikasında bölgesel düzeyde sendikal faaliyetler, eğitim politikası ve iletişimden sorumludur. Öğretim kadrosu konseyi temsilcisi olarak görev yapmış ve 5 yıl boyunca toplu sözleşme ve sosyal diyalogdan sorumlu olmuştur. Halen STES Konfederasyonu'nun uluslararası alan temsilcisi ve Avrupa Eğitim Sendikaları Komitesi (ETUCE) seçilmiş üyesi olarak görev yapmaktadır. Şimdi sözü sevgili José'ye bırakmak istiyorum. Söz sizde, José.

Bütün ülkelerde hem ortak çıkarlarımız hem de ortak güçlüklerimiz bulunmaktadır. Örgütlenme biçimimiz, [bu ortak zorluklara yanıt verecek şekilde olmalıdır]. Bu konularla ilgili konuşmaya çalışacağım. İlk olarak, STES Konfederasyonu'nun yapısını size aktarmaya çalışacağım. Kısıtlı vakit nedeniyle, yapıdan ziyade fikirlerimizi paylaşmaya odaklanacağım.



Biz, STES bünyesinde farklı sendikaları barındıran bir konfederasyonuz ancak bu sendikaların ortak bir tarihçesi bulunmaktadır; 50 yıldır birlikteyiz. Demokrasi bizim için temel bir ilkedir. İspanya'nın bütün bölgelerinde, ilkokuldan üniversiteye kadar örgütlüyüz. Kendimizi demokratik bir sendika olarak tarif ediyoruz; bütün kararlar demokratik kanallar üzerinden alınmaktadır.

Kendimizi bir 'meclis' olarak tarif etmemiz çok önemlidir. Bu ilkenin uygulaması bazen zor olsa da, 'meclis tipi' işleyiş yapımızı güçlendirmektedir. Bu işleyiş sayesinde güçlü bir sendikayız. Bunun dışında, 'konfederal' bir

yapıya sahibiz. Bu da kritik bir noktadır, çünkü her sendika farklı bölgelerde faaliyet göstermekte ve bu bölgelerin kendine has özellikleri bulunmaktadır. Bu nedenle konfederal olmak durumundayız. Nihayetinde ortak bir amacımız var. Farklı bölgelerin ve federasyonların koşulları farklı olduğu için birlikteliği sağlamak bazen zor olmaktadır (İspanya'nın kuzeyi ile güneyi çok farklıdır.). Ancak ortaklığımızı çok daha güçlüdür. Farklı da olsak, otonomi nedeniyle bazı bölgelerde farklı kararlar alınsa da, birçok konuda birlikte çalışabiliyor ve birbirimizden öğreniyoruz.

Ayrıca, sosyopolitik meseleler bizim için önemlidir. Benden önceki iki sendika temsilcisinin de belirttiği gibi, biz sadece çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışmıyoruz; aynı zamanda bizi kuşatan toplumsal bağlamı ve gerçeklikleri değiştirmeye çalışıyoruz. Bu nedenle üyelerimize sadece hizmet vermiyor, sosyal anlamda da ilerlemek için çaba sarf ediyoruz.

Bir sonraki slaytta üyelik modellerimizden bahsedeceğim. İstihdam statüsüne, yani yapılan sözleşmeye göre değişen üyelik türlerimiz mevcuttur. Bazı eğitim emekçileri uzun süreli kontratlara sahipken, bazıları yıllık yenilenen sözleşmelere, bazıları ise kısmi zamanlı (prekarya) statüdedir.

Ekonomik güçlükler de bir engel teşkil etmemelidir. Sendika aidatını ödeyemiyor olmak önemli değildir; bu engelleri ortadan kaldırmaya çalışıyoruz. Çünkü bazı çalışanlar ekonomik güçlük çektiği için sendika üyesi olmuyorlar. Biz bu engeli bertaraf etmeye karar vermiş durumdayız ve o üyelere farklı bir statü getirmiyoruz.

Üyelerimiz sadece çalışan eğitim emekçileri değildir. Emekli olmuş ancak mücadeleye destek vermek isteyenler veya hâlâ kısmi zamanlı ders verenler de aramızda kalabiliyor. Bu durum, deneyim aktarımının sağlığı açısından önemlidir. Emekli üyelerimiz, okul düzeyinde olmasa da toplum düzeyinde çok aktif bir rol oynamaktadırlar.

Elbette öğrencilerle temasımız var. Bu, bizim sendikal geçmişimiz açısından çok önemlidir. Öğrencilerle olan bağlantılarımız sayesinde (ki bu öğrenciler er ya da geç öğretmen olacaklar), onları da mesleğe başladıkları zaman aramıza katma konusunda avantaj sağlıyoruz. Bunların dışında 'sempatizanlarımız' var. Sempatizanlar üyemiz değil, ancak bize yakın kişilerdir ve bu yakınlık sayesinde belli bir noktada aramıza katılmayı tercih edebiliyorlar.

Üye olsun ya da olmasın, herkes tarafından 'şeffaf' olarak algılanmak bizim için çok önemlidir. O yüzden karar verici mekanizmalarımız (ister

yerel ister bölgesel düzeyde) bütün üyelere açıktır. Elbette kapalı bir çalışma grubumuz (sekretaryalar) mevcuttur; bunlar sendikanın günlük karar verici mekanizmasıdır. Ancak üyeler de isterlerse bu toplantılara katılabilir, kendilerini ifade edebilir ve görüş bildirebilirler. Bu sayede üyeler, sekretaryanın önemli tartışmalarının parçası haline gelebilirler. Böylece üst düzey yönetimle sahadaki üyelerimiz arasındaki mesafeyi azaltıyor ve üyelerimizin sendikanın farklı karar verici mekanizmalarına katılımını sağlıyoruz.

Üyelikle ilgili olarak kullandığımız bazı yöntemler var. Şunu fark ettik: Karar verici mekanizmalarımız ile daha faal, sendikacı arkadaşlarımız arasında bir mesafe olabiliyor. Bunun dışında, okul düzeyindeki üyeler arasında da bir mesafe var. Bazen sendika üyesi olan kişiler faaliyetlere katılmıyor. Bazıları ise bizi çok ‘bürokratik’ bulduğu için üye olmak istemiyor ya da tedirgin olup gelmeyebiliyor. Bunları fark ettiğimiz için, bu mesafeleri kapatmak amacıyla farklı sosyal etkinlikler düzenliyoruz. Bürokratik yapılara çok sıcak bakmayan arkadaşları bu şekilde bilgilendirebiliyoruz. Henüz üye olmamış arkadaşlarımızı da, özellikle kültürel olan her faaliyetimize davet ediyoruz. Böylece aslında tanışma fırsatları yaratmış oluyoruz.

Enformel ve sosyal etkinlikler düzenliyoruz. Sendikal faaliyete veya çalışma gruplarına gelmek istemeyen kişiler, bu sosyal etkinliklere katılabilir. Bu sayede daha geniş sayıda eğitim emekçisine ulaşmaya çalışıyoruz. Bu tür küçük gruplar üzerinden kendimizi tanıtmaya ve aramıza katılmalarını sağlamaya çalışıyoruz. Bu etkinliklerde sendikacılık konuşuluyor, bazen eğitimle ilgili konular ele alınıyor.

Bu arada önemli meselelerden bir tanesi de ‘okul bağlantı ağı’ dediğimiz bir ağdır. Bu ağda sendika temsilcisi bulunur; her okulda bir temsilcimiz vardır. Bu kişiler ‘başvuru kişisi’ ve sendikanın o okuldaki yüzüdür. Bu temsilciler, o okuldaki eğitim emekçilerinin sorunlarını sendikaya aktaran kişilerdir. Bu okul temsilcileri ağı bizim için çok önemlidir. Bu sayede sadece aşağıdan yukarıya (bottom-up) bilgi almıyor, aynı zamanda yukarıdan aşağıya (top-down) bilgi aktarımını da sağlıyoruz. Gerektiğinde (grev veya başka bir eylem) eğitim emekçilerini bu ağ üzerinden harekete geçirebiliyoruz.

Yerelde kurduğumuz yatay ilişkiler çok önemlidir. O yüzden okul ölçeğinde de meclisler kuruyoruz (Tabii ki okulun büyüklüğüne, oradaki duruma bakılıyor.). Yerel düzey bazen farklı sorunlara sahip olabiliyor; bu yüzden üyelerin oluşturduğu inisiyatifler çok faydalıdır.

Okul bağlantı ağı temsilcileri ile doğrudan temas kurmak ve bunun ötesinde kişisel ilişkiler geliştirmek esastır. Bütün bu bahsettiğim araçlar (ve birazdan bahsedeceğim bilişim teknolojileri) önemli olsa da, en önemlisi kişisel ilişkilerdir. Bir sendikal örgütün içinde insanlar, ortak bir yapının, bir ailenin parçası olduğunu hissetmek zorundadır. Bunu da ancak insan ilişkisiyle inşa edebilirsiniz. Üyeler uzaklaşmamalı, sendikayı bürokratik bir yapı olarak değerlendirmemelidir. İnsanlar yüz yüze gelmelidir.

Yerel düzeyde yatay ilişkilerin kurulması her sendika için çok önemlidir. Bizim yereldeki temsilcilerimiz, bu ilişkilere tam zamanlı olarak zaman ayıramıyorlar (sınırlılıklarımız var), ancak bunu yapabildiğimiz yerlerde çok faydalı olduğunu görüyoruz. Ayrıca, bu yerel düzeyde temas kurma görevini bir tür rotasyonla birbirimize veriyoruz.

Şeffaflığın ve iç iletişimin önemini de vurgulamak istiyorum. Bazen bir sürü şey yapıyoruz ama bunu üyelerimize aktaramayabiliyoruz veya bir birimde yaptığımızı diğer birimlerimize söyleyemeyebiliyoruz.

Sunumumun başında siyasi amaçlarımız olduğunu da söylemiştim. Bu yüzden farklı toplumsal örgütlenmelerle (siyasi ufku sağlamak, toplumu dönüştürmek ve toplumsal değişimi sağlamak için) yakın ilişkilerimiz var. Burada bizim için önemli olan, bu diğer paydaşlarla aramızda güven tesis etmek ve karşılıklı saygı ortamı oluşturmaktır.

Sendikaları emin bir müttefik olarak görmeliler. Onlar bize gelmeli, biz onlara gitmeliyiz; kaynaklarımızı, bilgiyi paylaşmalı ve gerektiğinde birbirimize ekonomik destek vermeliyiz. Aynı zamanda, diğer örgütlere kendi merkezlerimizi (mekân ihtiyaçları varsa) açabilmeliyiz. Buradaki mesele, her düzeyde örgütlenmedir. Üyelerimizi, diğer sendikaları ve ortaklarımızı, daha geniş platformlarda da desteklemek durumundayız. Örneğin, kamu sektöründe eğitim ya da barınma hakkı gibi alanlarda (İspanya’da barınma hakkı çok ciddi bir sorundur) veya uluslararası dayanışma platformlarının içindeyiz ve onların yanındayız.

Dijitalleşme, yeni kuşak sendika araçları ve katılım mekanizmalarından bahsetmek istiyorum. Üyelerimizin süreçlere nasıl katıldığını biraz anlattım ama aynı zamanda çalışma koşulları ya da belli temalarla ilgili bazen çevrim içi anketler de yapıyoruz. Bu sayede akademik yılın farklı dönemlerinde bütün üyelerimizin bize belli konularda geri bildirim vermesini sağlamış oluyoruz.

Bunun dışında, önemli kararlar için çevrim içi oylama mekanizmaları kuruyoruz. Mesela “Greve gidelim mi?” veyahut grev kararı çıktıysa “Ne tür bir grev olmalı? Bir günlük mü, iki günlük mü, sınırsız mı?”. İşte bu tür meseleleri çevrim içi oylama yöntemiyle oyluyoruz. Dedğim gibi meclislerimiz var ama meclislerle yetinmiyoruz; aynı zamanda çevrim içi oylama usullerini de kullanıyoruz. Bu sayede daha fazla insana söz hakkı tanımış oluyoruz.

Bir de yapay zekâ araçlarından da yararlanmaya başladık. Bu şu anda çok yaygın kullandığımız bir konu değil ama yavaş yavaş öğreniyoruz diyeyim. Hem üyelerimizle iletişimi geliştirmek hem de bazı bürokratik işlerden kurtulmak (zaman kazanmak) için bu yapay zekâ araçlarını kullanıyoruz. Bu sayede okulları ziyaret etmek için daha fazla zamanımız oluyor.

Son olarak, daha önce bahsetmiştim ama hızla tekrar edeyim: Meclislerimiz var. Bu meclis yapısı bizim için çok önemli; üye sayısını artırmakta çok faydalı, aynı zamanda üyelerin aktivist olmasını da sağlıyor.

Demokratik merkezîyetçilik ve konfederalizm yaklaşımları farklıdır. Biz konfederalizm yapısını tercih ediyoruz; kararları merkezde almıyoruz. İspanya’da bölgesel özerklik söz konusu olduğu için, önce bölgelerde uzlaşmayı sağlıyoruz, sonra ülke çapında konfederalizmi devreye sokuyoruz. Önemli olan, yerel farklılıklara saygı gösteren, çeşitlilikleri kucaklayan bir uzlaşmaya varabilmektir.

Son olarak, kadınların katılımını artırmak ve temsilini güçlendirmek için özel bir birimimiz var: “Kadın Örgütü”. Kendi bütçeleri var, özerk hareket edebiliyorlar, kendi özel eğitimleri var. Kadınlar önce bu kadın örgütünde çalışmaya başlıyorlar, sonra sendikanın başka yerlerinde görev almayı tercih edebiliyorlar. Çünkü burası, başlangıçta kendilerini daha rahat ifade edebildikleri güvenli bir alan sağlıyor. Ama asıl amacımız tabii ki sendika genelinde kadın temsiliyetini artırabilmektir.

Evet, tekrar teşekkür ederim. Söyleyeceklerim bu kadar. Ve bu alanı yarattığımız için bilhassa teşekkür ederim.

İskandinavya Modeli (Örn: Danimarka, İsveç):

- **Örgütlenme Oranı:** Çok yüksek (Genelde %70-80 üzeri).
- **Temel:** “Ghent Sistemi” (İşsizlik fonlarının sendikalarca yönetilmesi). Sendikaya üye olmak, sosyal güvencenin parçasıdır.
- **Diyalog:** Güçlü sosyal diyalog ve merkezi toplu sözleşme.

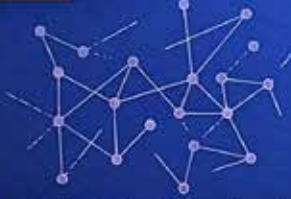
Türkiye (Kamu):

- **Örgütlenme Oranı:** Yüksek görünse de (%70 civarı), “sarı sendikacılık” nedeniyle fiili mücadeleci örgütlülük düşüktür (KESK’in payı %10’un altındadır).
- **Temel:** Siyasal kutuplaşma ve devlet destekli sendikacılık.
- **Diyalog:** “Toplu sözleşme” süreci, hükümetin belirleyici olduğu bir “mutabakat” sürecine dönüşmüştür. Grev hakkı fiilen engellenmektedir.

Uluslararası deneyimler, güçlü yasal koruma ve sendikaların sosyal yaşamdaki (işsizlik fonu vb.) rolünün örgütlenmeyi artırdığını göstermektedir. Türkiye’de ise mücadele, “siyasal alanda mevzi kazanma” mücadelesiyle iç içe geçmiştir.

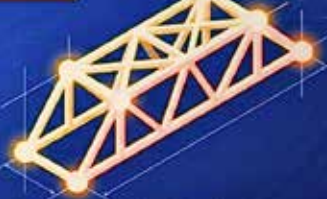
Dijital Yalıtmıdan Aktif Örgütlenmeye

DİJİTAL YALITIM



- Gelişen teknoloji iletişimi farklılaştırdı, ancak yüz yüze ilişkileri yalıtı.
- Aktif sendikal kadroların yerini, etkileşimsiz ve pasif sosyal medya mesajları aldı.
- Sonuç: Sendikal örgütlenmeyi bir 'insan yığıni' olarak gören 60 farklı sendikadanın yarattığı kaotik norm.

AKTİF ÖRGÜTLENME



- Temsilcilik ve işyerine dayalı, birebir temas eden organik örgütlenme modelini yeniden canlandırmak.
- Sendikal bilinci ekranlardan değil, sahadan ve yan yana durarak inşa etmek.
- Eğitim emekçilerine dokunarak 'aktif sendikal kadro' kavramını dinletmek.

Kurumsal Hafızayı Geleceğe Taşımak



Veri Mirası (2007-2014)

Geçmişte 1000'den fazla eğitim emekçisi (üye, üye olmayan ve ayrılanlar) ile yapılan kapsamlı saha araştırmaları dijitalleşmeli ve arşivden çıkarılmalıdır.

Neyi Anlamalıyız?

- Üyeler işyerinde tam olarak ne yaşıyor?
- Bize üye olmayanların asıl gerekçeleri neler?
- İşyeri dayanışma biçimlerimizi içeriden ne zedeliyor?

Gelecek Hedefi (2025)

Bu çalışmayı güncelleyerek üçlü bir kıyaslama (Longitudinal Data) elde etmek. Şube ve merkez örgütlenme reflekslerimizi, verilere dayalı olarak yeniden kalibre etmek.



3. BÖLÜM

ATÖLYE ÇIKTILARI

3.1. Atölye 1: “Yeni Üyeler, Yeni Yöntemler: Güvencesiz ve Genç Emekçilere Ulaşmak”

Çalıştayımızın en dinamik bölümlerinden biri olan atölye çalışmalarında, katılımcılarımız sahadaki somut deneyimlerini ve çözüm önerilerini paylaştılar. İlk atölye, sendikamızın “kan tazeleme” sorunsalına, yani genç ve güvencesiz (sözleşmeli, ücretli) eğitim emekçilerine nasıl ulaşacağımıza odaklandı.

Kolaylaştırıcılar/Sunumlar:

- İlyas Coşkun: Dijital Araçlar, Yeni Medya ve Örgütlenme
- Dr. Birgül Ulutaş: Yeni Eğitim Emekçileriyle Nasıl Buluşuruz?

Atölye Tespitleri

İlyas Coşkun Sunumu

Teşekkür ederim. Şimdi tam öğleden sonra, yemekten sonraki sunumdayız. En sevdiğim saatler... Yemek yendi, ayranlar içildi. Üzerine belki bir çay, kahve içildi. Kimi arkadaşlar biraz kestirmeyi düşünebilir. Hiç niyetlenmesinler. Zira hiçbir öğretmenim bana ortaokulda ve lisede bu fırsatı vermemişti. İntikam zamanı!



İkinci olarak, aramızda fizikçi veya kimyacı var mı? Güzel. O derslerim de çok iyi değildi. Bu sunumda biraz zorlanabiliriz.

Bugün “Sendikal Çalışma ve Sosyal Medya” başlıklı bir sunum yapacağım. Planım, yaklaşık 1 saat 15 dakika içinde sunumu toparlayıp ardından iki senaryoyu birlikte çalışmak. Senaryo kısmında, elinizdeki teknik ekipmanları (bilgisayar, telefon) ve becerileri (video, fotoğraf düzenleme, hızlı iş çıkarma) ne kadar kullanabilirsek o kadar iyi sonuç alırız. Genel bir çerçeve çizeceğiz; dört dörtlük bir sonuç beklemiyorum, bu gerçekçi olmaz. Bu detayları senaryo kısmında tekrar konuşacağız. Önce sunuma başlayalım.

İki Aşırı Yaklaşım ve Bizim Durduğumuz Yer

Şimdi sosyal medyaya dair arkadaşlar, temelde iki aşırı eğilim var:

Birincisi: “Sosyal medya her şeydir. Tüm içeriğimizi, faaliyetimizi sosyal medya için yapmalıyız. Oradaki gerçeklik bizim politikamızı da belirlemeli.”

İkincisi: “Sosyal medyada ne ola ki? Gazete varken, televizyon varken, radyo varken, o bildirinin ele bulaşan siyah mürekkebi varken ne işimiz var bizim sosyal medyada?”

Şimdi ben, her iki akımın da haklı olan yanlarını paylaşmakla beraber, iki akımın da parçası olmadığımı baştan belirteyim. Sosyal medyaya dair içerik üretirken, hem Türkiye Gazeteciler Sendikası’ndaki (TGS) faaliyetimizle hem de diğer sendikalara destek verirken, şu dört temel unsuru hatırlatma gereği duyuyoruz:

Birincisi; tüm platformlar (Instagram, YouTube, Twitter, Facebook, Blue Sky...) birer özel şirkettir. Temel motivasyonları kâr elde etmektir. Bunlar milyar dolarlık şirketlerdir.

İkincisi; her bir şirketin kendi politikası, yönergeleri ve algoritmaları vardır. O platformlarda hesap açarken, hepimizin okumadan geçtiği o uzun metinlerdeki tüm bu kuralları kabul etmiş olursunuz.

Üçüncüsü; bu kapsamda, sizin ahlaki kurallarınız, dünya görüşünüz veya kurumunuzun politikaları, tamamen o platformun sınırları tarafından belirlenebilir. O sınırın dışına çıktığınızda (örneğin 19 Mart sonrası birçok gazetecinin, sivil toplum örgütünün veya siyasi partinin hesabının X tarafından kapatılması gibi) hesabınız kapanabilir. O açıdan, orada olmanın, oranın kurallarına göre güreşmek olduğunu baştan kabul etmek lazım.

(Slayt gösterimi) Bu fotoğrafı (Musk ve Trump) simgesel olduğu için kullanıyorum. İki muhafazakâr, homofobik, tabiri caizse (öğretmenlerim kızmasın) “manyak” figürün fotoğrafını görüyoruz. Biri dünyayı yönetebilecek bir koltukta, diğeri de dünyadaki tartışmayı yönlendirebilecek platformun sahibi konumunda.

Dördüncüsü; Meta’dan bir haber. Amerika’daki seçimlerden sonra Meta grubunun sahibi Zuckerberg, tam da Trump ve Musk’ın sevineceği bir açıklama yaptı: “Artık ‘fact-checking’ (doğruluk kontrolü) yapmayacağız,” diyerek

protokolü iptal etti. Neden sevindiler? Çünkü artık Meta platformlarında yalan haberin yayılması daha da kolaylaştı. Şöyle bir gerçeklik var: Yalan haber, gerçekten daha hızlı yayılıyor ve daha fazla etkileşim alıyor. O yalanın düzeltilmesi ise o kadar etkileşim almıyor ve karşılık bulmuyor.

Platformlar Ne İşe Yarar?

Şimdi, kişisel olarak hangi sosyal medya araçlarını kullanıyorsunuz? (Twitter, Instagram, Facebook, WhatsApp...) Peki, bir şey soracağım: TikTokçular utandığı için mi söylemiyor, yoksa olmadığı için mi söylemiyor? (Salondan ses: “Var.”) Pardon, TikTokçumuz varmış. Tamam, güzel.



Bu TikTok meselesine döneceğim. Ama biraz bu sosyal medya platformları ne işe yarar, kısaca bir hatırlayalım: Arkadaşlar, bu platformlar; bilgi yaymaya, etkileşime geçme fırsatı sağlamaya, kurum olarak ya da kişi olarak destek toplamanıza alan açmaya ve topluluğu büyütme imkânı sağlamaya yarar.

Bir sendika özelinde söyleyelim: Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) çok küçük bir sendika, 1900 üyesi var. Ama Twitter’a girerseniz, 38.000’den fazla takipçisi var. Yani Türkiye’de kayıtlı gazeteci sayısından (29 bin) daha fazla bir kitleyle etkileşime giriyor.

Ama şöyle işler de var tabii: “Türk tipi” sosyal medya kullanımı. Türkiye’deki en büyük üç işçi konfederasyonunun (Türk-İş, DİSK ve Hak-İş) Twitter hesaplarına girin; üçünün de yanıtlarının etkileşime kapalı olduğunu göreceksiniz. Bu, tek taraflı bir etkileşimdir: “Ben söyleyeyim, ben yazayım, ben paylaşayım da, sen ne diyorsun çok umurumda değil.” (Neyse ki kamu emekçileri açısından böyle bir şey söz konusu değil, baktığım kadarıyla hepsi etkileşime açık.)

“Türk tipi” dememin sebebi şu: Eğer burada güreşiyorsanız, buranın kurallarını kabul etmek zorundasınız. Burada olumlu tepki de var, övgü de var, alkış da var. Ama aynı zamanda küfür de var, hakaret de var, yalan yanlış bilgi de var. Buna sabrınız yetmiyorsa, sinir katsayınız bunları okumak için çok kısıtlıysa, o zaman burada çok fazla emek harcamamak ya da bu işi yönetecek kişilere emanet etmek gerekiyor.

Sosyal Medyanın Avantajları

Net avantajları var: Geniş kitlelere ulaşır, görünürlüğü artırır. En önemlisi hızlı ve ucuzdur.

Sanırım genel merkez yöneticilerimiz 100.000 tane bildiri bastırmak istesek bunun baskı maliyetini ezberden bilirler. Fiyat alıyorlar, harcama yapıyorlar. Ama sosyal medyada bir bildiri metninin yayılması bedelsiz, bila bedel. Ve çok hızlıdır. O bildirin basılması, matbaadan teslimi, şehirlere gönderimi, şubelerde bekledikten sonra okullarda dağıtımı, okunmadan cebe konması, o gömleğin yazlıklarla kaldırılması ve bir sonraki yaz o cebin içinden bildiri çıkması... Bunlar yaşandı.

Dayanışmayı kolaylaştırır. Kesinlikle öyle. TGS örneğindeki gibi, Türkiye’de basın özgürlüğüne yönelik müdahaleler olduğunda veya gazeteciler tutuklandığında, sosyal medyada yürütülen destek çağrıları etkili olmaktadır.

Kendi örneğinizden (Eğitim Sen) yola çıkalım: Öğretmenlik Meslek Kanunu’yla (ÖMK) ilgili geçmişte işler yapıldı. Bu çalışma, sadece üyelere yönelik olmaktan çıkartılıp, kamuoyu desteği almak adına sosyal medya vasıtasıyla paylaşıldı. Zira 82.000 üye ile sınırlı bir çalışmanın tek başına kanunu değiştirmeye yetmeyeceği biliniyordu. Bu nedenle üye olmayanların, potansiyel üyelerin, sektördeki diğer çalışanların, yani velilerin ve diğer kamuoyu unsurlarının desteğini almak önem arz ediyordu.

Diğer bir avantajı, birden farklı biçimde materyal paylaşabilmektir. (Fotoğraf, video, canlı yayım vb.) Meslekte 20 yılı geride bırakmış arkadaşlarımız hatırlar; eskiden bir açıklama olduğunda işleyiş şuydu: Biz açıklamayı yaparız, gazeteci gelir çeker, şanslıysak akşam ana haberde izleriz. Şimdi iş nasıl yürüyor? Açıklama yaptığımız an, kimse gelmese dahi, sendikanın hesaplarından canlı yayında paylaşabiliyoruz.

Ve elbette, geri bildirim imkân verme meselesi. WhatsApp kanalları, topluluklar (birazdan konuşacağız) belki de 80.000 üyeye ulaşmanıza imkân verecek bir potansiyeli barındırıyor.

Amaç mı, Araç mı? Hamur ve Kabartma Tozu

Şimdi, burada önemli olan şey şu: Sosyal medyayı bir “amaç” için mi kullanacağız, yoksa bunlar bizim amacımıza hizmet eden bir “araç” mı olacak?

Sanırım hepimiz “araç” olduğu konusunda hemfikiriz. Zira burayı bir amaç haline getirirsek, bol takipçili birer fenomen olursunuz ama bunun sendikal çalışmaya bir katkısı olmaz. Amaca hizmet eden bir sosyal medya kullanımını gerçekleştirebilirsek, işte o zaman verim alırız.

Peki, bu araç nereden beslenecek? İş yerlerinden. Eğer siz iş yerinde bildiri dağıtmazsanız, onun fotoğrafını çekmezseniz, sosyal medyada da yayımlayacak çok bir şeyiniz olmaz.

Uzun zaman sonra gördüğüm en güzel paylaşımlardan biri yine Eğitim Sen’e aitti. Bir üyelik çalışması fotoğrafı: Parlak ışık, aydınlık bir ortam, güleç suratlar ve üyelik formunu gayet kendinden emin imzalayan insanlar. Şimdi, ben üye değilim, o fotoğrafı görüyorum, beni üye olmak için kamçılıyor. Üyeyim, yeni arkadaşların geldiğini görüyorum, motive oluyorum. Her durumda üyeyi de, potansiyel üyeyi de mutlu eden bir sosyal medya çalışması olmuş.

Şimdi sosyal medyanın nasıl kullanılabileceğine dair iki video örneği var. bunlardan biri **Petrol-İş**’in ciddi bütçe ve planlama ile dış kaynak kullanılarak hazırladığı videodur. O kadar etkili oldu ki, afişleriyle birlikte örgütlenme faaliyetinde kullanıldı. Bir diğeri de **Union Europa**’nın 2025’te hazırladığı videodur. Bu video günümüz popüler çizgileriyle, dışarıya yaptırılmadan, kendi iç ekibinin hazırladığı bir video. “Birlik olursan kazanırsın” mesajını veren video çok etkili olmuştur.

Platformlar, Önyargular ve Hedef Kitle

Popüler sosyal medya araçlarına dönersek... Az önce sorduğumda TikTok’u söylemekten çekinmiştiniz. Bir arkadaşımızın da özetlediği gibi: “Bence bir algı problemi var ve kendimize yakıştıramıyoruz. Yaşı, kullanım tarzı ve içeriğiyle ilgili bir önyargımız var ve kendimizi orada görmek istemiyoruz.”

Bu konuya döneceğim ama önce Blue Sky meselesi: Musk Twitter’ı (X) alınca, Twitter’daki atmosfer nedeniyle birçok kişi ve kurum (TGS dâhil) Blue Sky’a geçti. Blue Sky’ın sahibi de Twitter’ın kurucu ortaklarından biriydi. Hatta çatı kuruluşumuz Avrupa Gazeteciler Federasyonu, “Ben bu saatten sonra Twitter’da paylaşım yapmam, beni merak eden Blue Sky’a gelsin” diye rest çekti. Ama son dönemde Blue Sky’daki hareketlilik ciddi anlamda azaldı. Şimdi onlar da “Acaba çok mu erken rest çektik?” diye düşünüyorlar.

Yazar Dahan Irak'ın bir tweeti var, bunu CHP İstanbul yönetimine kayyum atandıktan sonra attı: (Tweet gösterir). Çünkü Blue Sky öyle, “çiçek gibi” bir ortam. Kimse birbirine hakaret etmiyor, herkes çok nazik. Ama haliyle orada “haber” de yok. Gazeteciler olarak bu alışkanlığımızı kıramadık ve o “çukurdan” (Twitter'dan) çıkamadık.

Sebebi şu... Bazen sizin bir tutumunuz, siyasetiniz, ilkeleriniz olur. Ama hitap ettiğiniz kitlenin (üyelerin ve potansiyel üyelerin) alışkanlıkları başkaysa, orada ayak diremek görebildiğim kadarıyla çok doğru değil.

Şimdi TikTok meselesine gelelim: Eğitim emekçileri orada içerik üretiyor mu? İş yerlerinde, teneffüslerde, molalarda meslektaşlarınız neye bakıyor? (Katılımcılardan sesler: Instagram, Borsa, Bitcoin, Facebook...) Bakın, öyle şeyler söylüyorsunuz ki, birbirlerini yanlışlamıyor, üstüne doğruları söylüyorsunuz. Bu, bir yaş kuşağına göre çeşitlenen bir sosyal tüketim alışkanlığı olduğunu gösteriyor. Genç öğretmenlerin, özellikle yeni atanmaların büyük çoğunlukla TikTok kullandığı bir gerçekken, belli bir yaş kuşağının üstü hâlâ Facebook'ta.

Hikâye şu... Hangi uygulamayı kullanacağınız kişisel olarak sizin takdirinizdir. Ama bir kurum hesabını idare ediyorsanız, orada esas belirleyici olan, kapsam alanınızdaki üyelerinizin ve potansiyel üyelerinizin alışkanlıklarıdır.

Örnek veriyorum. İstanbul 17 No'lu Şube (Öyle bir şube yok, değil mi? Tamam) sosyal medya yöneticisi, “Ben Twitter'dan başka yerde paylaşım yapmam, esas önemli olan Twitter” derse, ama üyeleri ve potansiyel üyeleri Instagram'a giriyorsa, Facebook'ta zaman geçiriyorsa ve siz oraya içerik üretmiyorsanız, bu işte bir yanlışlık var.

Peki, soru şu: Sizin kurumsal alışkanlığınız (Eğitim Sen olarak) ve içerikleriniz, hedef kitlenizin alışkanlıkları ve talepleri ile uyumlu mu? (Katılımcılardan gelen yorumlar: “Kesinlikle değil.”, “Yaşa göre değişiyor; genç üyeler daha kısa videolar, görsellik beklerken, eskiler matbu metin istiyor.”. “Toplu sözleşme günü kıyamet koparken Genel Merkez'in açıklaması 6-7 saat sonra geldi.”, “Genel Başkanımızın Instagram hesabı çok zayıf.”, “En büyük yetersizliğimiz basın yayında; Twitter'daki gönderi hâlâ Instagram'da yok.”)

Katılımcı: *Çok olumsuz yorum geldi ama ben Amed Şube'nin Instagram ve Twitter sayfasını övmek istiyorum. İş yeri ziyaretinden dönerken, daha arabadayken paylaşımlar eş zamanlı yükleniyor. Ben anında görebiliyorum.*

Çok teşekkürler. Gördüğünüz gibi iyi örneklerimiz de var. Burada eleştiriler kıymetli, öneriler kıymetli. Ama yine şuraya geleceğiz: Bazen bazı şeyleri yapamayabiliriz. Yapamadığımız şeyler üzerine de kendimizi dövmek boşa enerji harcamak olabilir. Bu da analiz meselesidir.



Şimdi YouTube'a girdim ve iki arama yaptım: “Öğretmenlerin sendika hakkı” ve “Sendika hakkı Eğitim Sen”. Sonuçlar çarpıcı:

Dr. Ahmet Ayvaz (Kim olduğunu bilmiyorum): 5 yıl önce “Sendikalı olmalı mıyım? Sendika ne işe yarar?” başlıklı bir video çekmiş, 55.000 kişi izlemiş. Videoya bakıyorsunuz, arkada bir kütüphane... Normalde 55 bin izlenecek bir video için böyle bir çerçeve kurmam.

Sor Öğretmenim (Kim olduğunu bilmiyorum): 3 yıl önce, “Sendikaya nasıl üye olunur? Sendikadan istifa için ne yapılmalı?” gibi kilit kelimeleri içeren bir video yapmış, 29.000 izlenmiş. Videoda insan yüzü bile yok.

Eğitim Sen: 9 yıl önce “Sendika nedir?” başlıklı bir videosu var. 2900 görüntülenmesi var. (Umarım o müziği bir daha kullanmazsınız.) Oysa ben olsam, emek ve tasarım olan bu videoyu hayal ederdim.

Niye peki karşılık bulmadı? Abone sayısının düşük olması, anahtar kelime kullanılmaması gibi birçok faktör var. Bazen çok güzel bir iş yaparsınız ama o işin “triğini” (püf noktasını) bilmediğiniz için karşılık bulmaz.

Aynı şeyi “öğretmen maaşı” diye aratınca da görüyoruz. Anladığım şu ki, insanların mesleğin sorunlarından çok, ne kadar para alacağıyla ilgilendiği. Dr. Ayvaz'ın “2025 Temmuz zamlı maaş ve ek dersleri” videosu 15 bin izlenmiş. Aslı Erden Engin'in “Yeni atanan öğretmen ne kadar alır?” videosu 20 bin izlenmiş.

Yani YouTube’da iki şey ilgi çekiyor: Sendikal haklar ve mesleğin ekonomik getirisi. Sorun şu: Yanıtı merak edilen bu sorulara kim yanıt veriyor? Kim içerik üretiyor? Ve bu içerikleri nereye bağlıyor? Anlayabildiğim kadarıyla, bu sorulara yanıt veren Eğitim Sen değil. (Katılımcılardan katkılar: “Eğitim Sen’in boykot çağrısı Twitter’da 222 bin izlendi.” “YouTube, telefonun ekran görüntüsünü nasıl alacağımızı öğrendiğimiz, ihtiyaç odaklı bir yer.” “Asıl alan TikTok, 18-34 yaş arası orada, tam bir özgürlük alanı.”)

Katılımcı:

Bir öğretmen sayfası 220 bin takipçiye ulaştı, sendika kurmaya kalktılar ama başaramadılar. Sosyal medyada şişmektense, bizim 170 bin üyeye nasıl ulaştığımızı bakmamız lazım. Belki de yeni araçları arıyoruz ama eski araçları kullanmadığımız içindir.

Bu katkılara iki şeyi hatırlatarak yanıt vermek istiyorum:

Başta söylediğim iki aşırı eğilime (sosyal medyayı reddetmek veya ona tapmak) dikkat etmeliyiz.

“Özgürlük alanı” dediğimiz TikTok, günün sonunda kâr amacı güden bir ticari şirkettir; bunu unutmayalım.

(Katılımcıdan bir anektod: Şube sekreteri hastalanmış, yüzlerce kişilik gruba mesaj atılmış, sadece 5 kişi aramış.)

İşte yine değindiğim husus: İş yerinde çalışma yoksa sosyal medyada neyi öne çıkaracaksınız? Sosyal medya adeta bir kabartma tozu gibidir arkadaşlar. Eğer hamurunuz (işyerindeki örgütlü çalışanınız) varsa işe yarıyor. Aksi halde hiçbir anlam ifade etmiyor. Eğer bir emek örgütünü büyütecek bir çalışma yapacaksa, esas olan iş yeri, iş yeri, iş yeridir. Oradaki çalışmadır.

Platformlar ve Strateji: WhatsApp, Telegram ve “Somut Durumun Somut Tahli”

Türkiye’de en fazla kullanılan uygulamalar (TÜİK 2024): WhatsApp, YouTube ve Instagram.

Şimdi, Telegram mı, WhatsApp mı? Temel fark güvenlidir. WhatsApp, tüm mesajları uçtan uca şifrelediğini iddia eder. Telegram ise sadece “gizli sohbetleri” şifrelediğini, diğer her şeyi sunucularında yedeklediğini söyler.

(Kafalar karışsın, zira hiçbir şirkete tam olarak güvenemeyiz. O yüzden ne paylaştığınıza dikkat edin.)



Signal meselesine gelince, Türkiye’de İŞİD üyelerinin Signal kullandığı tespit edildi. Burası Türkiye. Yarın hepimiz Signal kullanmaya başlarsanız, “üye olmasa da yardım ve yataklıktan” alınabilirsiniz. Bazen gizlilik iyidir, bazen de açıklık. Saklayacak bir şeyimiz yoksa bu kadar saklanmaya da gerek yok.

Bir işçi sendikası (TGS) örneği vereyim. Bizde işler çok serttir; patron sendikal çalışmayı duyduğu an arkadaşımızı işten atar. Bu nedenle biz WhatsApp kullanmıyoruz. Neden? Gazeteciler masaüstünde de WhatsApp açıyor. Kötü niyetli biri o yazışmayı görebilir ve “ötebilir”. Bu yüzden biz “Masaüstünde açmadığım Telegram’dan yaz” diyoruz.

Şimdi gelelim size: Eğitim emekçileri açısından (genel olarak) böyle bir kaygı yoktur. Siz kullanabilirsiniz. Yani, somut durumun somut tahlili.

Peki, WhatsApp’ta ne kullanmalı? Topluluk, Kanal veya Yayın Listesi. Biz TGS olarak “Kanal” tercih ediyoruz. Neden? Çünkü üyeler birbirlerinin numaraları olsa dahi kanalda birbirini göremez, varlığından haberdar olmaz. (Halk TV örgütlenmemizde, 180 kişiyi bir gruba toplasaydık, biri istifa ettiğinde herkesi ‘faş edebilirdi’. Gizlilik, arkadaşlarımızın iş güvencesi oldu.)

Sizin sektörünüz böyle bir gizliliği gerektirmiyorsa, “Kanal”a gerek yok, “Topluluk”tan devam edebilirsiniz.

Kanal’ın avantajları şunlardır:

Üye sınırı yok.

Katılımcılar birbirini görmez ve yanıt veremez (Gürültü olmaz).

Geçmiş mesajlar sadece 30 gün görünür (Bilgiyi taze tutar).

Sadece üyeler değil, üye olmayanlar da takip edebilir: Ben şu an BİM’i, A101’i kanaldan takip ediyorum. Eskiden broşüre bakardım, şimdi onlar bana geliyor. Aynı şekilde, “Eğitim Sen’li olamıyorum ama faaliyetlerinden haberdar olmak istiyorum” diyen potansiyel üye kanala girebilir.

Anket yapabilirsiniz: Üyelerin nabzını tutabilirsiniz.

Sürdürülebilirdir: Yönetim değiştiğinde kanal yeni yönetime devredilebilir.

Gürültüyü yener: En önemlisi budur. Twitter’da günde 12 bin içeriğe maruz kalıyoruz. SMS ise gri ve renksiz bir ekran. WhatsApp Kanal ise cıvıl cıvıl, fotoğraflı, emojili ve sadece siz konuşuyorsunuz. Bu açıdan bir adım önde.

Kapasite Analizi ve “Yönerge” İhtiyacı

Tüm bunlara rağmen, bu iş bir kapasite meselesidir. Hem ata binip, hem 500 metre koşup, hem yüzüp hepsinde altın madalya alamazsınız. Bir sendikanın insan kapasitesi, beceri düzeyi veya bütçesi her şeye yetmeyebilir.

Kendimizi doğru analiz etmeliyiz. Dönüp TGS’nin YouTube hesabına bakın: Neredeyse hiçbir içerik yok. Neden? Zamanımız yok, paramız yok. Haliyle, biz de birkaç platforma yüklenmiş durumdayız. Eğitim Sen de bunu tercih edebilir.

Önemli olan şu soruları sormak: Üyelerin beklentileri ne? Tüketim alışkanlıkları neler? Sizin iş gücü kapasiteniz bu beklentilerle uyumlu mu?

Ve bir “Yönergeniz” var mı? Günün sonunda burası bir emek örgütü. 3-4 yıl sonra yöneticiler görevi devrediyor. İstanbul 17 No’lu Şube’nin on numara bir Twitter hesabı var, çünkü becerikli bir arkadaşımız yönetiyor. O görevi devrettiğinde, yerine gelen arkadaş benim gibi beceriksizse ne yapacağız? O sürekliliği nasıl sağlayacağız?

İşte burada bir “yönergeye” (kılavuza) ihtiyaç duyuyoruz. Bu yönerge, politik ve içerik olarak işimizi kolaylaştırır. O yönergede şunlar yazar: “Kanal nedir? Kuralları nelerdir?”

“Kanalda sadece ekonomik ve sosyal haklar paylaşılacak.” (Bu şu demek: Üyemizin çocuğu oldu diye tebrik mesajı atmayacağım. Piknik duyurusu yapmayacağım.)

“Verilerin kaynağı sıkça sorulan sorular olacak.” (Çünkü yeni girenler eskiyi görmez.)

“Hafta içi her gün saat 10.00’da paylaşım yapılacak.”

“Kanala nasıl üye olunacağına dair taslak davet mesajı şudur...”

“Kullanılacak görsel standartları bunlardır.” (Örneğin İstanbul 17 No’lu Şube bir notadan, Genel Merkez başka notadan çalarsa, o müzikten uyum bekleyemeyiz. Bir standart olmalı.)

En zahmetli kısım bu yönergeyi hazırlamak ve periyodik olarak kontrol etmektir. Ondan sonrası kolay.

Sonuç: Yarış Kulvarımız ve İçerik Çeşitliliği

Dikkat etmemiz gereken son unsurlardan biri “zamanlama”dır. Türkiye-Yunanistan maçı varken veya CHP İstanbul’a kayyum atanırken bir paylaşım yaparsanız öne çıkamazsınız. Unutmayın, algoritmalar “insan yüzü” ve “hareketli materyal” seviyor.

Biz TGS olarak şuna da baktık: Ne zaman iktidara “çaksak” o tweet alıp yürüyor. Neden? Çünkü bireyler bunu yaptığında sabah ifadeye çağrılıyor, ama kurumsal hesap (henüz) çağrılmıyor. Bu, insanların yüreğini soğutuyor ve retweet’e basıyorlar.

Ama asıl mesele şu: İnsanların bir içeriğe odaklanma süresi 5-6 saniyeyi geçmiyor. İlk 1-2 saniyede yakaladınız, yakaladınız.

Şu iki listeye bakın: Türkiye’de en çok okunan haber siteleri (Sözcü, Hürriyet, En Son Haber) ve en çok indirilen oyunlar (PUBG vb.). Soru şu: Ben teneffüste telefonu çıkardığımda PUBG mi oynayacağım, Instagram’da kedi videosu mu izleyeceğim, borsaya mı bakacağım, yoksa Eğitim Sen’in paylaştığı videoya mı bakacağım? Yarıştığımız kulvar budur. Rakibiniz En Son Haber veya PUBG’dir. Mesele, o 5-6 saniyelik zamanı yakalamaktır. Yarış buradadır.

Bunun için de son hata olarak “tek tip ürün” hazırlamaktan kaçınmalıyız. Bir basın açıklaması, sadece kare bir pankartın arkasına dizilmiş önlüklü insanlar değildir. O açıklama aynı zamanda; toplanma anının görüntüsüdür, önlüklerin giyilmesi, pankartın açılma saniyesidir, ilk sloganın atılışdır, konuşmacının 4-5 saniyelik bir kesitidir.

Eğer izleyiciye her gün aynı pilavı (statik fotoğrafı) verirsiniz, doyarlar ve izlemezler. Çünkü sadece Eğitim Sen yok; SES var, BES var, TGS var ve hepsi aynı şeyi yapıyor. Çeşitlendirmek zorundayız.

Şimdi senaryolara geçeceğiz. İki senaryomuz var:

Yeni öğretim yılına ilişkin bir kampanya.

5 Ekim Öğretmenler Günü kampanyası.

Ben burada sunumu bitiriyorum. Katkınız, desteğiniz ve eleştirileriniz için teşekkürler. Sağ olun.



Dr. Birgül Ulutaş Sunumu

Gerçekten çok heyecanlıyım. Öncelikle onu söyleyeyim. Uzunca yıllar öğretmen olarak örgütlü olduğum Eğitim Sen’de böyle bir sunum yapmak benim için çok anlamlı. Ben Dr. Öğretim Üyesi Birgül Ulutaş. Ankara’da tarih öğretmeni olarak uzun yıllar görev yaptıktan sonra Bartın Üniversitesi’ne atandım. Hem sendikal örgütlülüğün hem de öğretmen olarak sahada nelerle karşılaştığımızın bizzat tanığı olduktan sonra, bugün artık öğretmen yetiştirme üzerine çalışıyorum.

Hakikaten çok önemli bir mesele olduğunu düşünüyorum: Acaba şu anki örgütlenme biçimlerimiz güncel meselelerle ne kadar örtüşüyor? Güncel emek sorunlarıyla, istihdam sorunlarıyla ne kadar örtüşüyor? Bunlar üzerine sıklıkla düşünüyorum, sıklıkla okuyorum ve aslında biraz o okumalarımı sizinle paylaşacağım. Yarım saatlik bir süremiz olduğu için sıkıştırılmış bir



program gibi gelebilir; ara ara bazı akademik yoğunlaşmalar da olabilir, şimdiden sizi uyarayım.

Eğitim Sen'in içinde yer aldığı öğretmen örgütlenmesinin TÖS'lere, TÖB-DER'lere dayanan çok eski bir tarihi var. O dönemlerin de kendine özgü bir paradigması

vardı: İnsanların bir işe girdikleri, oradan emekli oldukları, hiç şehir ve iş değiştirmeden emeğiyle geçinebildikleri bir döneme, yani Fordist istihdam rejimine işaret ediyor.

Fakat günümüzde hepimiz biliyoruz ki, gayet esnek bir istihdam rejimi söz konusu. Artık insanlar bir işe girdiklerinde oradan emekli olacaklarından emin değiller. Bu durum en çok öğretmenlikte devreye girmiş durumda. Gençlerimiz bir işe girebileceklerinden emin değiller, işe girdiklerinde o işte kalabileceklerinden emin değiller, yarının ne olacağını bilemiyorlar. Geçmiş kuşaklarla en önemli fark; belirsizlik, geleceksizlik ve güvencesizlik gibi gözüküyor.

Bu güvencesizliğin yarattığı bir “karakter aşınması” söz konusu. Çünkü eğer bir hedef belirleyemezsek ve o hedef uğruna emek sarf edemezsek, ciddi bir kayboluş söz konusu oluyor.

Tabii bir diğer mesele de, “aydınlanmacı öğretmen profili”nin çözülmesidir. Cumhuriyet'in ilk dönemi öğretmen profilini filmlerden hatırlarız: Karanlık, cehaletle mücadele eden bir köy ve orayı aydınlatma misyonunu edinmiş bir öğretmen (Çalığışu, Hakkârî'de Bir Mevsim). Fakat az önce hocamızın söylediği gibi, Urfa'nın bir köyüne atanan öğretmenlerimiz böyle bir arka plana veya misyona sahip değil. Hatta anne-babalarının “prensleri, prensesleri” olarak yetiştirilip, köyün zorlu şartlarına gönderilmiş, kendine oraya ait hissetmeyen öğretmenler bunlar. Belki de köylü onları aydınlayabilir; çünkü köylü, hayatta kalma becerilerine sahip. Yeni öğretmenlerimiz ise bu bilgilerden aciz ve tek dertleri oradan bir an önce kaçmak. Nuri Bilge Ceylan'ın Kuru Otlar Üstüne filmindeki Samet karakteriyle bu “anlam kaybı”nın nerelere vardığını net bir şekilde gördük. Beni bu anlamda oldukça aydınlatan birkaç metin var. Bunlardan biri Richard Sennett'in “Karakter Aşınması” kitabıdır. Sennett, bu kitapta bir fırıncı olan Enrico ile 20 yıl sonra onun oğlu Rico'nun hayatlarını karşılaştırır.

Enrico (Baba): Fordist dönemin temsilcisidir. Bir müstahdemdir, maaşı ve güvencesi vardır. Ne zaman emekli olacağını bilir. Tek hedefi, tasarruf edip oğluna iyi bir eğitim aldirmek ve sınıf atlatmaktır.

Rico (Oğul): Post-Fordist dönemin temsilcisidir. Çok iyi eğitim almış, mühendis olmuş, zengin bir evlilik yapmıştır. Sınıf atlama hedefi gerçekleşmiştir. Fakat Rico mutlu değildir. 6 yılda 6 şehir ve iş değiştirmiştir. Geleceği hakkında hiçbir fikri yoktur ve çocuklarının bir “mağaza faresine” dönüşmesinden endişe etmektedir.

Bu jenerasyon farkı, Fordizm (güvenceli) ve Post-Fordizm (esnek, güvencesiz) arasındaki farkı net bir şekilde ortaya koyuyor.

Bir diğer kuramcı Andre Gorz, “Yaşadığımız Sefalet” kitabında X ve Y jenerasyonu farkını ele alır. Benim de dâhil olduğum X kuşağı, “Sabah 8, akşam 5 çok sıkıcı, yaratıcı olmam lazım” diyerek Fordist rejimin sıkıcılığına isyan eden bir kuşaktı. Fakat Y kuşağı, X kuşağının bu isyanının sefaletini yaşadı.

Ben, bu yeni kuşağın güvenceli bir rejim hayal edeceğini düşünürdüm. Fakat öğrencilerimle konuştuğumda şaşırıyorum. Örneğin, part-time tezgâhtarlık yapan bir öğrencim, öğretmen maaşından fazla kazandığını söylüyor. Ama işten ayrılmak istediğinde, patronun istediği 15 günlük ihbar süresini “zulüm” olarak görüyor. 15 gün bile beklemekten imtina ediyor. Onlar için her kariyer hedefi geçici ve bu güvencesizlik meselesiyle “barışık” görünüyorlar. Bu X kuşağı kafamla bunu anlamakta zorlanıyorum.

Bu durumun ekonomik arka planında, 1940-70 arası refah devletleri dönemindeki “Beşeri Sermaye Kuramı” (Human Capital Theory) vardır. O dönem ekonomistler, eğitimin toplumsal hareketlilik, ulusal kalkınma ve şirket kârlılığı için kilit olduğunu kanıtıyorlardı.

Fakat 1970’lerin ortalarından itibaren yapılan araştırmalar tam tersi sonuçlar verdi: Eğitim artık sınıf atlatmıyor, “beyaz yakalı işsizliği” ortaya çıkıyor ve kalkınma ile eğitim arasındaki bağ muğlaklaşıyordu. 1980’lerde neoliberalizmle birlikte “yararlanan öder” sloganı öne çıktı.

İşte o aydınlanmacı öğretmen profilinin çözüldüğü yer burasıdır. “Eğitim yoluyla kalkınma” miti çökünce, öğretmenlerin köylere gidip cehaletle savaşmasının anlamı da kalmadı. Eğitim metalaştı, alım gücü yüksek olanın nitelikli eğitime eriştiği bir sisteme dönüştü.

Hatta bugün internete erişim gibi yeni haklar konuşulmalı. Oysa İnsan Hakları Bildirgesi'ndeki "eğitim hakkı", fabrikalardaki mavi yakalılarının okuryazar olması için gerekli olan Fordist dönemin bir ihtiyacıydı. Bugün dijitalleşme ve Endüstri 4.0 ile o mavi yakalılara ihtiyaç kalmadı. Şimdi ise yapay zekâ teknolojisiyle, öğretmen emeği de dahil olmak üzere beyaz yakalı mesleklerin önemi de düşüyor. Platform ekonomisi ve dijital eğitim siteleri yaygınlaştı. Mesaj şu: "Okullara ne gerek var? Öğretmenlere bu kadar para vermeye ne gerek var?"

Bu, bilinçli bir politikadır. 1739 sayılı Temel Kanun'dan "Öğretmenlik bir özel ihtisas mesleğidir" maddesi kaldırıldı.

Dolayısıyla sormamız gereken temel soru şudur: Bizim klasik sendika anlayışımız, tamamen Fordist dönemin özlük haklarına ve güvencelerine odaklanmış durumda. Acaba bu yeni, esnek, güvencesiz (Post-Fordist) istihdam rejimine doğmuş genç öğretmenler, bizim bu anlayışımızla örtüşüyor mu, yoksa onlara dönük yeni bir sendikacılık mı kurmak gerekiyor?

Var mı söz almak isteyen?

Sahadan Gözlemler: Genç Emekçiler ve Sendika Algısı

Katılımcı: Örgütlenme modeli olarak otuz yıldır değiştirdiğimiz bir şey yok; geleneksel olarak okul gezerek örgütlenmeye çalışıyoruz. Sosyal medyamızın, dışa dönük bir etki yaratmayı bırakın, kendi üyelerimize bile efektif olarak ulaştığını düşünmüyorum. 82.000 üyesi olan bir yapıda 32 beğeni alıyoruz. Doğal olarak geleneksel yöntemlerle, öğretmenlerin sorunları üzerinden ve "çözümün doğru adresinin biz olduğunu" tarif ederek örgütlenmeye çalışıyoruz.

Ancak şöyle bir şey var: Birincisi, "çok politik" bulunuyoruz. Gençliğin politik duruşu bizimkiyle aynı mesafede değil. Biz daha toplumsal bir geçmişin sahibiyiz, onlar daha bireyseller. Maddiyat onlar için daha ön planda; sendikayı daha çok "Ne getirebilir?" (özlük ve ekonomik haklar) üzerinden değerlendiriyorlar. Esasında sendikaya dair beklentileri, maddi taleplere karşılık bulmak ya da kültürel-sosyal faaliyetler düzenleyen bir dernek düzeyinde. Gençler daha çok suya sabuna dokunmayan, onlara çok "emek" yüklemeyen bir yerde durmak istiyorlar.

Katılımcı: Biz de örgütlenirken toplumsal sorumluluğumuzu yerine getirmeye çalışıyoruz. Yalnız Urfa’da karşılaştığımız bir durum var: Urfa’nın Karaköprü bölgesi, genelde ekonomik düzeyi iyi ailelerin bulunduğu bir yer. Orada 15-20 yıllık, uzman veya başöğretmen olmuş, eşi de çalışıyorsa 100 binin üzerinde maaş alan ve “ülke ne olursa olsun bana yeter” mantığında olan bir kitle var. Oraya gittiğimizde konuşma tarzımız farklı olmak zorunda. Eyyübiye’ye gittiğimiz zaman ise ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin yoğunlukta olduğu, yoğun bir idari baskı altında çalışan bir kitle var. Bu iki farklı yapıya karşı nasıl bir dil geliştireceğimiz ve çözüm üreteceğimiz konusunda zorlanıyoruz.

Katılımcı: Muğla’da çalıştığımız yerin yaş kitlesi biraz daha yüksek olduğu için gençlerle temasımız az. Ancak araştırmalara göre, 2000 sonrası nesil sendika kavramına iyi bakmıyor ve bizi “çok politik” buluyor. Bunun temel sebebi, diğer sendikaların (Memur-Sen vb.) sendika kavramına verdiği çok büyük zarardır.

Ayrıca, bizim mevcut kadromuz, gençlerin bugün yaşadığı sorunları (ücretli, sözleşmeli, kadrolu gibi farklı sınıflamaları) bizzat yaşamış bir kadro değil. Aynı sorunları yaşamadığımız için aynı dili de kullanamıyoruz. Ücretlerimiz, statülerimiz farklı. Bizler onların sorunlarını çözmeyeceğiz; ne zaman ki onlar sorunu gerçekten kendi sorunları olarak kavrar ve çözüm yolunun “birlik” olduğunu anlarsa, o zaman çözeceklerdir.

Katılımcı: Ben memurlar ve diğer öğretmen arkadaşlarımız üzerinden, sendikanın herkese eşit bir hamle yapması gerektiğini düşünüyorum. “Ücretli öğretmenlik kaldırılmalı, tüm öğretmenler kadroya geçirilmeli, gerekirse özel okullar kapatılmalı” gibi çok ciddi ve radikal adımlar atıp alanlara dökülmeliyiz.

İnsanların bizim peşimize takılması için “farklı bir şey” söylememiz lazım; tıpkı 90’larda Eğitim-Sen’in yaptığı gibi. Biz 2004’lere kadar yetkili sendikaydık, çünkü farklı şeyler söylüyorduk. Şu an ise, “öğretmen öğretmen” deniliyor ve memurlar kendilerini dışlanmış hissedip kendi sendikalarını kuruyorlar. Burada ne yapmamız gerektiğini düşünmeliyiz.

Katılımcı: Bu anlattıklarımızın bir varsayım değil mi? Güvencesizlik insan psikolojisini bozar.


Birgül Ulutaş:

Kesinlikle haklısınız. Zaten Richard Sennett bu yüzden kitabına “Karakter Aşınması” adını veriyor; çünkü karakter, uzun vadeli hedefler ve yaşam amaçları belirleyebilmektir.

Kapitalist sistem bize hem Fordist hem de Post-Fordist rejimde sadece yabancılaşma sunuyor. Benim X kuşağım da, bugünkü gençlik de yabancılaşmaya itiraz ediyor. İnsan, kararlara katılamazsa, kendi hayatının öznesi olamazsa ve yaratıcılığının sonuçlarını göremezse yabancılaşır. Sennett’in “Sınıfın Gizli Yaraları” kitabındaki bankacı, kasap olan babasının daha mutlu olduğunu söyler, çünkü babası “ne yaptığını biliyordu ve faydalı bir iş yaptığını hissediyordu.”

Bugün okullarımızda emek “parça pinçik” olmuş durumda: Ücretli, sözleşmeli, kadrolu, uzman... Bu bölünmüşlük, öğretmenlerin bir araya gelmesini engelliyor. Belki de bizim, yeni öğretmenlerle bu “yabancılaşma” ve “yaşam anlamı” üzerinden bağ kurmamız gerekiyor.

Katılımcı:

Öğretmen Akademileri, yani herhangi bir üniversite mezununun öğretmen olabilmesi, Eğitim Fakültesi öğrencilerimizde ciddi bir anlamsızlık duygusu yarattı. Doğa Sporları Topluluğu’ndaki öğrencilerim, “Bir şeye tam yaklaştık diyoruz, bir sistem değişikliği oluyor ve yeniden sıfırdan başlamamız gerekiyor” diyerek umutsuzluklarını dile getirdiler.

Katılımcı:

Asıl sorumlu, bu duruma karşı çıkması gereken öğretim görevlileri (akademisyenler) değil mi?

Katılımcı:

Hocam çok haklısınız. Fakat Türkiye’nin her yerine plansızca eğitim fakültesi açılması, öğretmen emeğini niteliksizleştirerek ucuzlatmanın bilinçli bir politikasıdır. Akademisyenler ise inanılmaz bir

ders yükü ve kalabalık sınıflarla baş etmek zorundalar. Birçoğu, çareyi 5 dakika süren optik okuyuculu test sınavlarında buluyor ve sonuçta bir cümle kuramayan öğrenciler mezun oluyor. Ben şahsen test yapmayacağım, ödev okuyacağım diye direnmeye çalışıyorum. Bazen 300-500 ödevi okumak için 5 günümü ayırıyorum. Ama bu, değirmenlere karşı savaşmak gibi. Herkesten bunu bekleyemiyorum, yapmadıkları zaman da suçlayamıyorum. Üzerimizde sistemli bir baskı var.

Katılımcı: ÖMK mücadelesinde öğretmenlere ve eğitim fakültelerine çağrı yaptık. Öğretmenler nispeten katıldı ama üniversitelerden, hocalardan yeteri kadar ses çıkmadı. Kendi eğitimlerinin değersizleştirilmesine ve işsiz kalma risklerine karşı neden sessiz kaldılar?

Birgül Ulutaş: Sadece baskıyla açıklamak mümkün değil. Hocalarımız Eğitim Sen’lidir ama ortada bir “rıza” tarafı da var. Bugün açık ders verecek bir tane hoca bulamadık. Eğitim Fakültelerindeki hocalarımızın ne kadarı gerçekten “militan” bir Eğitim Sen’li, ne kadarı bu üyeliği sadece “muhalif bir kimlik gösterisi” olarak kullanıyor, bunu dürüstçe check etmemiz lazım. Yarın, bugün açık ders vermeyen o hocanın, TÜBİTAK projesiyle “19 Mart Gençlik Direnişi” üzerine makale yazdığını da göreceğiz. Bu, çok yönlü bir problem.



Sorunlar (Neden Ulaşamıyoruz?)

1. **Korku İklimi:** Genç/sözleşmeli öğretmenler, “fişlenme”, “soruşturma” veya “sözleşme yenilememe” korkusuyla mücadeleci sendikalardan uzak duruyor.
2. **Yabancılaşma:** Genç neslin, sendikaların “klasik” eylem ve söylem biçimlerine (uzun basın açıklamaları, hiyerarşik yapı) yabancı olduğu tespiti.
3. **Bireycilik ve Çözumsuzlük Algısı:** “Sendika ne işe yarar ki?” algısı. Sarı sendikaların sunduğu “küçük” ama “somut” (banka promosyonu, idarecilik vaadi) çıkarlarının, Eğitim Sen’in “toplumsal” vaadinden daha çekici gelmesi.
4. **Dijital Yetersizlik:** Sendikanın sosyal medya kullanımının, genç neslin dilini ve mecralarını (TikTok, Instagram Reels vb.) yakalamakta yetersiz kalması.

Çözüm Önerileri (Ne Yapmalıyız?)

1. **“Korku Duvarını” Aşmak:**
 - **Hukuki Güvence:** Sendikanın hukuki desteğinin çok daha görünür kılınması. Üye olmanın “fişlenme” değil, “korunma” anlamına geldiğinin birebir anlatılması.
 - **Anonim İletişim Kanalları:** Genç emekçilerin sorunlarını “çekinmeden” aktarabilecekleri dijital platformlar (WhatsApp hatları, anonim formlar) oluşturulması.
2. **Yeni Neslin Dilini Konuşmak:**
 - **“Mikro-Kazanım” Odaklılık:** Sadece “toplumsal” (laik eğitim, barış) talepler değil, aynı zamanda “iş yerine özgü” (nöbet ücreti, angarya, mobbing) sorunlara odaklanıp somut kazanımlar elde etmek ve bunları görünür kılmak.
 - **Dijital Örgütlenme:** Sosyal medyada “sorun” değil, “çözüm” odaklı, kısa, net ve yaratıcı içerikler (infografikler, kısa videolar) üretilmesi.
3. **Birebir ve Akran Örgütlenmesi:**
 - **İş Yeri Temsilciliği:** Temsilcilerin “sorun çözen” ve “dayanışmayı örgütleyen” kişiler olması.
 - **“Genç Örgütçüler”:** Sendika yönetimlerinde ve komisyonlarında genç eğitimcilerin daha fazla yer almasının sağlanması (Akran örgütlenmesi).

3.2. Atölye 2: “Sendikanın Toplumsal Görünürlüğü ve İttifaklar”

İkinci atölye çalışması, sendikamızın “içe kapanma” riskine karşı, toplumsal meşruiyetini ve görünürlüğünü nasıl artıracığına odaklandı. Eğitim mücadelesinin, toplumsal bir mücadele olduğu gerçeğinden hareketle, “veliler”, “diğer emek örgütleri” ve “demokratik kitle örgütleri” ile kurulan ilişkiler tartışıldı.

Kolaylaştırıcı/Sunum:

- Dr. Azad Kırtay: Eğitimcilerin Sendikal Algısı ve Toplumdaki Sendika Görünürlüğü



Eğitim Sen Üyelik ve Örgütlenme Anket Sonuçları

Gençlik, Katılım ve Yenilenme

Amaç

Eğitim Sen üyelerinin -özellikle genç öğretmenlerin- sendikaya bakışını, beklentilerini ve katılım düzeyini anlamak için bir anket

çalışması yapıldı. Sonuçlar, sendikanın güçlü yanlarını korurken yenilenmesi gereken alanları açıkça ortaya koyuyor.

Ne Öğrendik?

1. Eğitim Sen Nasıl Tanınıyor?

Çoğu üye sendikayı mesleğe başladıktan sonra tanıyor.

Üniversite döneminde tanıyanlar az.

Sonuç: Üniversitelerde görünürlük artırılmalı.

2. Neden Üye Olunuyor?

Bağımsız ve yandaş olmayan duruş.

Adalet ve hak mücadelesi.

Eğitim Sen, “onurlu mücadelenin adresi” olarak görülüyor.

3. Genç Üyelerin Algısı

Olumlu: Dayanışma, deneyim paylaşımı.

Eleştirel: Kırsalda sendika “sadece sohbet ortamı” gibi algılanıyor.

Uzak: Merkezden uzaklaştıkça aidiyet azalıyor.

Yerel etkileşim ve sıcak karşılama kültürü güçlendirilmeli.

4. Katılımın Önündeki Engeller

“Nasıl olsa bir şey değişmez” umutsuzluğu.

Hangi konuda nasıl adım atılacağını bilememe.

Eylem rehberliği ve inisiyatif alma kültürü geliştirilmeli.

5. Üyelerin Öncelikleri

Genç Üyeler

Ekonomik haklar,

Dayanışma,

Somut kazanımlar

Köklü Üyeler

Mesleki saygınlık

İdeolojik tutarlılık

Değer temelli mücadele

Bu iki yaklaşım birbirini tamamlayıcı biçimde buluşturulmalı.

6. Ne İsteniyor?

Daha sıcak iletişim.

Sosyal etkinlikler: Kitap, film, forum.

Dijital anlatım: Kısa video, görsel içerik, sade dil.

Somut sonuçların görünür olması.

Gençler sonuç, köklü üyeler değer görmek istiyor.

7. Güçlü Yanlar

Bağımsızlık

Kriz dönemlerinde örgütlü refleks

Dayanışma kültürü ve kararlılık

Bu değerler korunarak yenilenme sağlanmalı.

8. Zayıf Yanlar

Gençlerin ilgisizliği

İşyeri temsilciliklerinin pasifliği

Somut kazanımların yeterince anlatılamaması

Ne Yapmalıyız?

1. İletişim Dili Değişmeli

Sert ve öğretici değil, samimi, kapsayıcı, sade bir dil.

“1 mesaj = 1 talep = 1 çözüm” ilkesi.

Kısa videolarla anlatım: “Biz ne kazandık?”

2. Gençleri Erken Kazanmalıyız

Üniversitelerde Eğitim Sen tanıtımları.

Yeni öğretmenler için mentor-geç eşleştirilmesi.

Online buluşmalar, kamp programları, gençlik forumları.

3. Katılımı Artırmalıyız

Şubelerde mini toplantılar ve taban anketleri.

İş yerlerinde dijital iletişim grupları.

Üyelik sonrası karşılama ve davet sistemi.

4. Dayanışmayı Canlandıralım

Sosyal buluşmalar: Kitap, film, atölye etkinlikleri.

Yerel STK'larla ortak platformlar.

Eğitim, barış, özgürlük gibi ortak değerlerle toplumsallaşma.

5. İş Yeri Temsilciliklerini Güçlendirelim

Her iş yerinde aktif temsilci ya da dijital meclis.

Temsilcilere iletişim ve kriz yönetimi eğitimi

Başarılı temsilcilerle örnek paylaşımlar.

Eğitim Sen güçlü bir mücadele geleneğine sahip, ancak genç kuşakla bağı zayıflıyor. Yenilenme; iletişim, görünürlük ve gençleşme alanlarında atılacak adımlarla mümkün.

Gelecek İçin 3 Anahtar:

Gençleri erken ve samimi biçimde kazan.

İletişimi sade, umutlu ve çağdaş hale getir.

İş yeri örgütlülüğünü yeniden inşa et.



Atölye Tespitleri

Atölye 1: Dijital Araçlar ve Kampanya Senaryoları

- **Instagram Odaklılık:** Görsel ve yazılı materyallerin hızlı paylaşımı ve diğer platformlarla entegrasyonu nedeniyle ana mecra Instagram olmalıdır.
- **İronik Görsel Dili:** Okullardaki temizlik ve yoksulluk (boş çanta) sorunları işlenirken, “gülümseyen başlangıçlar”ın ardındaki gerçek sorunlara dikkat çeken ironik bir dil kullanılmalıdır.
- **Profesyonel Ekip:** Materyallerin merkezi olarak hazırlanması için profesyonel bir sosyal medya ekibi kurulmalıdır.
- **Dönüşümcü Örgütlenme:** Kültürel ve sanatsal etkinlikler “araç” olarak kullanılmalı, bu yolla kurulan ilişkiler “Genç Kadro Eğitimi” gibi süreçlere evrilmelidir.

Atölye 2: Takipçi Sayısını Artırma ve Korku İklimi

- **Aydın ve Sanatçı Desteği:** Takipçi sayısını artırmak için sendika dostu tanınmış kişilerden çağrı desteği alınmalıdır.
- **Mitolojik Anlatım:** Ekonomik kriz (kira, doğalgaz, faturalar) Sisifos’un yukarı ittiği ancak maaş gününde aşağı yuvarlanan taşı üzerinden anlatılmalıdır.
- **Yaşamın Siyaseti:** Sadece katı politik dil değil; gençlere hitap eden, içinde yaşamın olduğu kültürel bir dil geliştirilmelidir.

Atölye 3: Katılımcı Sosyal Medya ve “Şemsiye” Görseli

- **Görev Paylaşımı:** WhatsApp iç iletişim; Instagram ve X ise kamuoyu oluşturma için kullanılmalıdır.
- **Eğitim Sen Şemsiyesi:** Gökten sorunların yağdığı, ancak farklı yaşam tarzlarından öğretmenlerin sendika şemsiyesi altında korunduğu kapsayıcı bir görsel kullanılmalıdır.
- **Şubeler Arası Etkileşim:** Şubelerin birbirine “pas” atarak yürüteceği (Örn. İzmir-Amed-İstanbul) etkileşim kampanyaları düzenlenmelidir.

Atölye 4: Dijital Modernizasyon ve Motivasyon

- **Web ve İçerik Revizyonu:** Genel Merkez web sitesi yenilenmeli; profesyonel infografik ve hareketli görüntüler (hizmet satın alınarak) üretilmelidir.
- **Dijital Teşvik:** Doldurulan üyelik formlarının (kişisel bilgiler kapatılarak) paylaşılması örgüt içi motivasyonu artırmak için kullanılmalıdır.
- **Fakülte Örgütlenmesi:** Eğitim fakültesi olan illerde “deneyimli-yeni emekçi” buluşmalarıyla jenerasyon farkı aşılmalıdır.

Atölye 5: Görünürlük ve Davet Videoları

- **Video Davetleri:** Gönüllü öğretmenlerin yer aldığı, üye olmayanları sendikayı tanımaya çağıran kısa videolar hazırlanmalıdır.
- **5 Ekim Bilinci:** 5 Ekim'in evrensel bir kazanım olduğu vurgulanmalı; anadilinde, cinsiyet eşitlikçi, laik, bilimsel ve kamusal eğitim talebiyle birleştirilmelidir.
- **İş Yeri Karşılama:** İş yeri temsilcileri, yeni gelen meslektaşlarını bizzat karşılayarak sendikal temsiliyeti başlatmalıdır.

Atölye 6: Hikâye (Story) Özellikleri ve Şiddetsiz Dil

- **Etkileşimli Özellikler:** Instagram'ın "Sen de Ekle" (Add Yours) özelliğiyle üyeler üzerinden potansiyel çevrelere ulaşılmalıdır.
- **Sakin Güç:** İş yeri ziyaretlerinde karşılaşılan provokasyonlara karşı "Şiddetsiz İletişim Dili" eğitimi alınmalıdır.
- **Oryantasyon:** Yeni atanan öğretmenlere barınma ve ulaşım gibi somut konularda destek verecek birimler kurulmalıdır.

Atölye 7: Sponsorlu İçerikler ve Sosyal Alan

- **Hedefli Reklam:** "Sponsorlu reklam" özelliğiyle yaş grubu ve bölge bazlı hedeflemeler yaparak potansiyel üyelere doğrudan ulaşılmalıdır.
- **Sosyal Alan İhtiyacı:** Gençlerin sosyalleşme imkanının kısıtlı olduğu illerde sendika bu alanı (etkinlik, eğlence vb.) doldurmalıdır.
- **Özlük Hakları:** Yeni başlayanlardaki bilgi eksikliğini gidermek için anayasal ve özlük hakları defaatle anlatılmalıdır.

Atölye 8: 5 Ekim ve Saha Eleştirisi

- **5 Ekim vs 24 Kasım:** 24 Kasım'ın "hediyeleşme" kültürüne karşı 5 Ekim'in "hak arama" kimliği ön plana çıkarılmalıdır.
- **Güçlü Temsilcilik:** Sadece okul gezilerinin yetmediği görüldüğünden, iş yerinde temsilcilik çekim merkezi haline getirilmelidir.
- **Görüntülü Montaj:** Farklı illerden gelen taleplerin birleştirildiği profesyonel montaj videolar hazırlanmalıdır.

Atölye 9: Uluslararası Dayanışma ve Anket

- **Enternasyonal Vurgu:** Görsellerde Eğitim Enternasyonalisi (EI) üyesi diğer sendikaların logoları ve dayanışma mesajları yer almalıdır.
- **Veriye Dayalı Söylem:** 5 Ekim öncesi öğretmenlerin sorunlarını araştıran profesyonel bir anket yapılarak sonuçları görselleştirilmelidir.

Atölye 10: Dijital Okuryazarlık ve İletişim

- **Yönetici Eğitimi:** Belli bir yaş üstü yöneticilere yerellerde dijital okuryazarlık eğitimi verilmelidir.
- **Anahtar Kelime Temelli:** Paylaşımlar eğitim emekçilerinin “yakıcı sorunlarına” odaklanan anahtar kelimeler üzerine inşa edilmelidir.
- **Akademisyen Tehdidi:** Eğitim Akademileri gibi “makbul öğretmen” projelerine karşı yeni bir mücadele dili geliştirilmelidir.

Atölye 11: Aidiyet ve Şube Ekipmanları

- **Şube Telefonu:** Sosyal medya yönetimini kolaylaştırmak için her şubeye sadece bu iş için kullanılacak bir telefon tahsis edilmelidir.
- **Aidiyet Aracı:** Sosyal medyanın tek başına üye getirmeyeceği, ancak üye aidiyetini pekiştirmek için kritik olduğu kabul edilmelidir.
- **Cesaret Üretimi:** Korku iklimine karşı fiili ve meşru mücadele hattında ısrar ederek “cesaret” bulaştırılmalıdır.

Atölye 12: Yükseköğretim ve E-Posta Stratejisi

- **Kurumsal Mail Kampanyası:** Akademik ve idari personele, spam filtrelerine takılmayan yazılımlarla kişiselleştirilmiş toplu mailler gönderilmelidir.
- **Pozitif Dil:** “Mücadele” gibi ürkütücü kelimeler yerine daha güçlendirici ve yapıcı bir tonla başlanmalıdır.
- **Simgesel Görseller:** Sorunları (yemek, servis vb.) doğrudan yazmak yerine, çözümün örgütlenmek olduğu mesajını veren simgesel görseller kullanılmalıdır.



Sorunlar (Neden Görünmüyoruz?)

1. **“Ghetto’laşma”:** Sendikamızın “kendi üyesine konuşan”, “kendi kendine eylem yapan” bir yapıya sıkışması.
2. **Medya Ablukası:** Ana akım medyanın (özellikle iktidar medyasının) Eğitim Sen’in eylem ve açıklamalarına yönelik “karartma” ve “çarpıtma” politikaları.
3. **Söylem Sorunu:** “Demokratik, laik, bilimsel eğitim” gibi temel taleplerin, toplumun geneline (özellikle muhafazakâr velilere) doğru ve kapsayıcı bir dille anlatılamaması.
4. **Veli Yabancılaşması:** Velilerin, sendikaları (ve öğretmenleri) “sadece kendi maaşlarını düşünen” bir grup olarak görmesi; “çocuğumun eğitimi” ile “öğretmenin hakkı” arasındaki bağın kurulamaması.

Çözüm Önerileri (Ne Yapmalıyız?)

1. Mücadeleyi Toplumsallaştırmak:

- **Veli Birlikleri:** İş yerlerinde (okullarda) “Okul Aile Birlikleri”ne alternatif veya onlarla birlikte çalışacak “Veli-Öğretmen Dayanışma Ağları” kurulması.
- **“Eğitim Hakkı” Temelli Kampanyalar:** “Öğretmen Hakları” ile birlikte “Çocuğumun Nitelikli Eğitim Hakkı” (kalabalık sınıflar, beslenme sorunu, müfredat) üzerinden kampanyalar örgütlemek.

2. Medya Ablukasını Kırma:

- **Alternatif Medya ve Sosyal Medya:** Muhalif/bağımsız medya kuruluşlarıyla ilişkileri güçlendirmek. Sosyal medyayı bir “haber ajansı” gibi etkin kullanmak.
- **Yerel Odaklılık:** Ulusal gündem kadar, “yerel” sorunları (okulun fiziki şartları, bir ilçedeki yönetici mobbingi) görünür kılmak.

3. KESK’e ve Konfederasyona Düşen Görev:

- **Güçlü İttifaklar:** KESK’in, DİSK, TMMOB, TTB gibi emek ve meslek örgütleriyle “ortak eylem hattı”nı güçlendirmesi.
- **Toplumsal Muhalefetle Bütünleşme:** Toplumsal muhalefet dinamikleriyle “kalıcı” ve “eylemsel” ittifaklar kurmak. Sendikamızın toplumsal meşruiyetini bu ittifaklarla güçlendirmek.



4. BÖLÜM

KAPANIŞ VE GELECEK PERSPEKTİFİ

4.1. Kapanış Forumu: “Yeni Dönem Örgütlenme Perspektifi ve Stratejisi”

İki gün süren panel ve atölye tartışmalarının ardından, çalıştayın son oturumunda tüm katılımcıların söz aldığı bir kapanış forumu gerçekleştirildi. Bu forum, çalıştay boyunca öne çıkan sorunların ve çözüm önerilerinin sentezlenerek, sendikanın yeni dönem örgütlenme stratejisine dönüştürülmesini amaçladı.

FORUM DEĞERLENDİRMELERİ:

1. Profesyonelleşme ve Merkezi Strateji Zorunluluğu

Atölye tartışmalarında, sendikal çalışmaların “gönüllülük” esasıyla yürütülmesinin sürdürülebilir olmadığı konusunda değerlendirmeler yapılmıştır. Sahada çalışan arkadaşların (afiş tasarımı, okul ziyareti, ailevi sorumluluklar vb.) üzerindeki yükün Sisifos benzeri bir yorgunluğa neden olduğu belirtilmiştir.

Profesyonel Basın-Yayın Ekibi: Genel Merkez bünyesinde, sendikanın “görünür yüzünü” hazırlayacak en az dört kişiden oluşan profesyonel bir basın-yayın ekibi kurulması “zorunluluk” olarak tanımlanmıştır. Bu ekibin, MYK’dan talep beklemeden, gündemi takip ederek MYK’ya (Merkez Yürütme Kurulu) öneriler getirmesi (proaktif olması) beklenmektedir.

Liyakat Esaslı İstihdam: Sendikal kadrolardaki istihdam süreçlerinde liyakat esas alınmalıdır. Mevcut kadrolardan örgütün ihtiyaçlarına cevap veremeyenlerin eğitimlerle geliştirilmesi, gelişime direnen veya yetersiz kalanlarla yolların ayrılması gerektiği ifade edilmiştir.

Acil Teknik İhtiyaçlar: Sendikanın dijital altyapısındaki eksiklikler vurgulanmıştır. Özellikle “Ön Üyelik Başvuru” sayfasının acilen, kullanıcı dostu (sadece temel bilgileri alıp formu otomatik hazırlayan) bir yapıya kavuşturulması talep edilmiştir.

2. İletişim, Görünürlük ve Kazanımların Somutlaştırılması

Genel bir eleştiri olarak, sendikanın yürüttüğü çalışmaların ve elde ettiği kazanımların üyelere ve kamuoyuna yeterince yansıtılmadığı belirtilmiştir.

Kazanımların Sahiplenilmesi: Eğitim Sen’in yürüttüğü (Örn: nöbet eylemi) ve bedel ödediği mücadelelerin sonuçlarının, hiçbir çaba harcamayan başka sendikalar tarafından “Biz kazandık” şeklinde pazarlandığı vurgulanmıştır.

Somutlaştırma Önerisi (Karekod): Amed Şube tarafından geliştirilen bir öneri paylaşılmıştır: Okul panolarına asılacak bir karekod (QR Kod) sistemi oluşturulması. Üye olsun veya olmasın, bu kodu okutan herkesin, Eğitim Sen’in tarihsel ve güncel tüm kazanımlarının (norm fazlası davaları, proje okulları vb.) yer aldığı bir listede anında ulaşması sağlanmalıdır.

Görsel Hafıza Kampanyası: TİS sürecinden çıkmışken ve bütçe görüşmeleri yaklaşırken, diğer sendikaların “sıfır kazanım” propagandasına karşı, Eğitim Sen ve TÖS tarihinden bugüne tüm kazanımların (ek ders, nöbet ücreti, kadınların pantolon giyme hakkı vb.) sosyal medyada sürekli gündemleştirilmesi önerilmiştir.

İletişim Dili: Örgütlenme dilinin profesyonel desteklerle ve “şiddetsiz iletişim” teknikleriyle yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

3. Saha Gerçekleri ve Özeleştireler

“Mücadeleci Duruş” ve Romantizm: Örgütün “saf ve temiz romantik yönünü” kaybetmemesi gerektiği belirtilmiştir. Polisin saldırdığı eylemde faşizme karşı omuz omuza durulduğu hatırlatılmış ve 82.000 mücadeleci insanın direncine vurgu yapılmıştır.

KHK İhraçlarının Değerlendirilmesi: KHK ile ihraç edilen üyelerin, sendikal örgütlülükleri ve tecrübeleri nedeniyle hedef seçildiği belirtilmiştir. Bu arkadaşlarımızın, örgütlenme, okul ziyareti ve sosyal etkinlik gibi alanlarda profesyonel olarak görevlendirilmeleri önerilmiştir. Bu durumun, “İhraç olsak bile örgütümüzün yanındayız” mesajını vererek güçlü bir dayanışma örneği sunacağı ifade edilmiştir.

Atölye Eleştirisi: Çalıştayı formatı ve zamanlaması eleştirilmiştir. “Örgütlenme Çalıştayı”nda gençlerin azınlıkta olması, panelistlerin çok uzun konuşması ve tartışmaların “durum tespiti” ötesine geçememesi eleştirilmiştir.

Spesifik Alanlar: Okul öncesi ve özel eğitim öğretmenlerinin teneffüsleri dahi olmadığı, bu nedenle bu alanlara yönelik özel bir örgütlenme çabası gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

4. Gençlik ve Demografi Üzerine Sonuç

Forumda, örgütün yaşlandığı yönündeki yaygın kanağe karşılık, Genel Merkez tarafından güncel bir istatistik paylaşılmıştır:

25-35 yaş arası: 11.000 üye

35-45 yaş arası: 28.000 üye

Sonuç: Toplam üyelerin %47'si (39.000 kişi) 45 yaş altındadır.

Değerlendirme olarak, sorunun “yaşlı bir örgüt” olmaktan ziyade, mevcut genç üye potansiyelinin “çalışmalara katılmaması” ve bu “yabancılaşma” olduğu tespit edilmiştir.

Forumdan Öne Çıkan Stratejik Kararlar

- 1. İş Yeri Odaklı Örgütlenme:** Sendikal mücadelenin merkezinin “şube binaları” değil, “okullar/iş yerleri” olması gerektiği konusunda tam mutabakat sağlandı. İş yeri temsilcilerinin yetkilerinin artırılması ve aktif olmayan temsilciliklerin canlandırılması kararlaştırıldı.
- 2. Güvencesizlere Yönelik Özel Strateji:** Sözleşmeli, ücretli ve ataması yapılmayan öğretmenlere yönelik “özel örgütlenme komisyonları” kurulması. Bu komisyonların, bu kesimlerin “somut” sorunlarına (örn: mülakat, güvencesizlik) odaklı kampanyalar yürütmesi.
- 3. Dijital Dönüşüm:** Sendikanın merkez ve şube düzeyinde sosyal medya ve dijital iletişim araçlarını daha profesyonel, yaratıcı ve “gençlerin diline” uygun kullanması için bir “dijital iletişim ekibi” kurulması.
- 4. Kapsayıcı Dil:** Sendikal söylemin, kimlik, inanç veya yaşam tarzı farklılıklarına bakılmaksızın tüm eğitim emekçilerini kucaklayan, “sınıf” temelinde birleştirici ve “kapsayıcı” bir dile oturtulması.
- 5. Eylem Biçimlerinde Yenilenme:** Toplumda yankı uyandırmayan, rutinleşen eylem biçimleri yerine, daha yaratıcı, şaşırtıcı ve “kazanım odaklı” eylem biçimlerinin (iş yavaşlatma, toplu dilekçe, sosyal medya kampanyaları, velilerle ortak eylemler) denenmesi.

4.2. Kapanış Konuşması

Genel Başkan: “Örgütü Büyüteceğiz!”



Değerli arkadaşlar,

Şimdi işin en zoru, hem açılış hem kapanış hem de aradaki değerlendirmeleri yapmak bize düşüyor. Öncelikle, böyle bir çalıştayı hep beraber örgütledik. Katılımı ve desteği olan herkese teşekkür ederiz. Ancak Genel Örgütlenme Sekreterimiz İzzet İldeş'e de özel bir teşekkür etmek gerek. Bu konuda çok özel bir çaba

gösterdi. Zor bir zaman diliminde önemli bir yaraya neşter atıldı. Çalıştaydan beklentiler tabii ki büyük. Ancak buranın sihirli değneği sizlersiniz. Tespitler belki daha önce yapılanlara benzerdi.

Kıymetli arkadaşlar, önce şunu söyleyeyim: Bizler, birçoğumuz, mahalle bakkalından öğrendik, anamızdan babamızdan öğrendik, köyün çobanından ve yoldaşlarımızdan öğrendik. Genelde iyi insanlardan öğrendik ve öğrendiklerimizi de mih gibi kafamıza çaktık; onlar öylece duruyor.

Şimdi buradaki değerlendirmelerden ve tespitlerimizden anladığımız kadarıyla, bahsettiğimiz yeni jenerasyon, daha çok telefondan ve sosyal medyadan öğreniyor. Çok hızlı öğreniyorlar ve çok hızlı tüketiyorlar. Demek ki bizim bu alana dair bir örgütlenme çalışması yapmamız için, bu sosyal medyayı çok yetkin kullanmamız gerekiyor.

İşin bir yanı bu. Bu yaşlılık ve gençleşme meselesi üzerine de bir şey söylemek istiyorum. Bir 10 yıl önce, hatta 7-8 yıl önce, şöyle tespitler yapıyorduk: Diyorduk ki, “Bu sendikayı kuran kadrolar, bu sendikayı aktif hale getiren, eylemlere giden, iş yerini tutan, iş yerini örgütleyen kişilerdi. Onlar giderse ne olacak?”

Demek ki onların bir önemi vardı. Neden? Çünkü bir tecrübeleri vardı. “Yaşlanmışlık” ile “yaşamışlık” (yaş almışlık) çok ayrı şeylerdir arkadaşlar. Eğer kendini tekrar etmeyen, tecrübesini, pratiğini ve deneyimini her gün üstüne yeni şeyler koyarak geliştiren bir “yaşamışlıktan” bahsediyorsak, bu bizim için önemlidir ve hâlâ var olması gereken bir değerdir.

Yani bu işin iki tarafı var: Bir tarafıyla, evet, bugünkü sosyal medyadan öğrenen, oradan tepki koyan bir yere doğru kendimizi evrileceğiz. Ama diğer

taraftan, tarihsel ve örgütsel birikimlerimizi ve bunları kendi kişiliğinde taşıyan arkadaşlarımızı da bu işin çok önemli bir öznesi olarak görmeye devam etmemiz gerekiyor.

Şimdi bugün burada, hani çok hızlı bir sonuç beklesek de aslında sorunlarımızın ne olduğunu herkes bir tarafından tarif etti. Hani fili tarif etmek vardır ya; karanlıkta herkes filin bir tarafından tutmuş, birisi “uzun bir hortum”, birisi “kalın bir bacak” demiş. Aslında fili tarif ettik. Mesele olan, bu iradeyi gösterebilecek miyiz? Alışkanlıklarımızdan ve (bunu herkes için söyleyemiyorum, çünkü böyle bir gerçekliğimiz de var) zaman zaman tembelliklerimizden vazgeçecek miyiz?

Büyük insanların, büyük yapıların büyük hedefleri olur. Ama bu hedefe varmak, hep küçük ve emin adımlarla olmalıdır. Önümüzden büyük bir coşkun çay geçiyor ve hedefimiz karşıya geçmek. Biz oraya paldır küldür girersek, orada boğulur kalırız.

Yapmamız gerekenler var. Mesela bu profesyonellik konusunda, Merkez Yürütme Kurulu olarak çok daha profesyonel çalışmamız lazım. Uzun zamandır tartışıyoruz; almamız gereken mesafeler var ama alamıyoruz. Bizim bürolarımızın en azından çok profesyonel çalışması lazım. Madem yeni jenerasyona dönük işler yapacağız, onun donanımsal altyapısını burada gerçekleştirmemiz lazım.

Bu tür adımları attığımız sürece ve bugüne kadar burada yapılan tespitleri bir sonuç raporuyla (ve belki bundan sonra bir örgütlenme modeli ve yöntemiyle) daha derli toplu hale getirip sizinle paylaşacağız. Ama örgütlenmek için sorunları tespit ettik ve bitirdik anlamına gelmiyor. Mesela, önümüzdeki Tüzük Kurultayımız, belki de bu çalıştayın devamı olacak ve onu tamamlayacak işleri orada yapmamız lazım. Büyük şubelerimiz var; o büyük şubelerde işlerin birkaç yürütme kurulu üyesiyle yürümediğini konuşuyoruz. Merkez ilçelerde belki temsilcilikler oluşturulması gerekiyor.

Mesele şudur: Dönemsel olarak, bu sendikaları kuran eski jenerasyon gitti; yeniler buralara çok adapte olmadı ve bunun yarattığı birtakım boşluklar var. Ki sadece bunlar değil; ülkenin siyasal iklimi, sendikalara olan güvensizlik... Bütün mesele şurada: Hem tarihsel birikimimizi hem de kendi gerçekliğimizi görerek, sendikal mücadeleye olan inancımızı her gün tazelemeliyiz.

Çünkü eğer bu topraklarda biz büyüyemiyorsak, kimsenin büyümemesi lazım. Eğer biz bu topraklarda istismara uğrayan çocuğun yanında, tacize uğrayan kadının yanında, talan edilen doğanın yanında, öldürülen hayvanın yanında oluyorsak; bütün savaşların karşısında barışın yanında oluyorsak ve buna rağmen büyüyemiyorsak, evet, bazı terslikler var. O tersliklerin bir kısmı burada tespit edildi.

Ama bir de uyarım var: Hakikaten bu “ortak dil” meselesi çok önemli bir şey. Bundan kastımız “tek dille konuşalım, ortaklaşalım” manası değil. Biz zaten çok dilliliği, çok kültürlülüğü savunuyoruz. Bir örneklemeyle bitireceğim: Diyelim ki Kürdistan’daki bir okula gidiyorsunuz. Büyük çoğunlukta orada Kürt öğretmenler vardır ama mutlaka başka inançtan, başka kimliklerden de insanlar vardır. Kapsayıcılık, onları incitmeden bir dil kurmaktır. Aynı şey, batıdaki herhangi bir okul için de geçerlidir. Azınlıkta neyse, orayı incitmeyen bir anlayışla...

Bunun yolu şundan geçiyor: Sınıf örgütü olarak, sınıfın temel talepleri ve temel sorunları doğrultusunda bir dil ve bir mücadele hattı tutturmak, aslında birçok sorunumuzu çözecektir diye düşünüyorum.

Tekrar hem bu çalıştayın düzenlenmesinde hem de buraya gelip bu iki gündür yoğun çalışma yürüten tüm arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum.

“Örgütü büyüteceğiz arkadaşlar. Eğitim Sen’in büyümesi demek bu ülkede demokrasinin, insan haklarının, eşitliğin, barışın büyümesi anlamına gelir. Bunu hepimiz biliyoruz. Bu duygularla tekrar hepimizi saygıyla selamlıyorum. Sevgiler, saygılar.”

- ***Tartışmaların önemi ve kapsayıcılığı.***
- ***“Sınıf örgütü” olmanın bilinciyle, temel talepler ve sorunlar doğrultusunda “ortak bir mücadele dili” tutturmanın önemi.***
- ***Farklılıkları (kimlik, inanç) incitmeden, kapsayıcı bir örgütlenme anlayışı.***
- ***Çalıştayın bir son değil, bir “başlangıç” olduğu.***





5. BÖLÜM

SONUÇ

5.1. Temel İlkeler ve Örgütlenme Felsefemiz

Eğitim Sen'in örgütlenme stratejisi, salt üye sayısını artırmak için değil, sınıf sendikacılığının birikimini büyütmek için kurgulanmaktadır. Bu perspektiften hareketle çalıştay, dört temel ilkede uzlaştı:

1. **İş Yeri Merkezlilik:** Örgütlenmenin kalbi şube binaları değil, okullar ve iş yerleridir. Her strateji bu merkezden kurgulanmalıdır.
2. **Sınıf Temelli Kapsayıcılık:** Eğitim Sen, sözleşmeli ya da kadrolu, genç ya da deneyimli, farklı etnik ya da inançsal kimliklerden gelen tüm eğitim emekçilerini “sınıf” temelinde kucaklayan birleştirici bir dil kurmalıdır.
3. **Somut Kazanım Odaklılık:** Büyük ideolojik talepler ile iş yeri düzeyindeki küçük, dokunulabilir kazanımlar birbirini tamamlamalıdır. Üye, sendikanın bugün ne işe yaradığını görmek ister.
4. **Toplumsal Bağ:** Mücadele, “memur” gündemine sıkışmadan çocuk hakları, eğitim kalitesi, cinsiyet eşitliği, kadın emeği, demokrasi ve toplumun geneline dokunan eksenlerde toplumsallaşmalıdır.

5.2. Stratejik Eylem Planı

Aşağıdaki eylem planı, çalıştay panel ve atölyelerinden süzülen tekliflerin derlenmesiyle oluşturulmuştur. Her başlık için kısa vadeli (0-3 ay), orta vadeli (3-12 ay) ve uzun vadeli (1+yıl) hedefler ayrıştırılmıştır.

A. İş Yeri Örgütlülüğünü Yeniden İnşa

- Her ilde “aktif iş yeri temsilcisi” haritası çıkarılmalı; boş ya da pasif temsilciliklere acil müdahale planı yapılmalı.
- İş yeri temsilcilerinin görev tanımı yeniden yazılmalı: “Sorun çözen ve dayanışmayı örgütleyen” temsilci modeli benimsenmeli.
- Büyük şubelerde iş yerlerine yönelik çalışmalarda, yeni çalışma yöntemleri tartışılmalı; belirlenen yöntemlere dönük pilot uygulamalar başlatılmalı.
- İş yeri temsilcilerine yönelik yıllık “şiddetsiz iletişim”, “hukuki bilgi” ve “örgütçülük becerileri” eğitim programı hazırlanmalı.
- Başarılı temsilci modellerini anlatan kısa video ve yazılı materyaller hazırlanıp şubelerle paylaşılmalı.
- İş yeri meclisleri aktifleştirilerek karar süreçlerine taban katılımı sağlanmalı.

B. Güvencesiz ve Yeni Emekçilere Özel Strateji

- Sözleşmeli, ücretli ve ataması yapılmamış öğretmenler için “Güvencesiz Emekçi Komisyonu” kurulmalı. Bu komisyon, bu kesimlerin somut sorunlarına (mülakat, kadro, barınma, ulaşım) odaklı kampanyalar yürütmeli.
- Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için “karşılama ve oryantasyon” sistemi oluşturulmalı: İş yeri temsilcisi, yeni öğretmeni ilk haftada karşılayarak sendikayı tanıtmalı ve somut destek sunmalı.
- Eğitim fakültelerinin bulunduğu illerdeki şubeler, fakülte önünde düzenli etkinlikler yapmalı; üniversite yılında sendika kültürü aşılmalı.
- “Yeni Öğretmen Paketleri”: Barınma ve ulaşım komisyonları kurulmalı; hukuki bilgi broşürleri ve sık karşılaşılan sorunlara yanıtlar içeren materyaller hazırlanmalı.
- Sözleşmeli öğretmenlerin güvencesizleştirici uygulamalara karşı toplu hukuki dava açma kapasitesi artırılarak; bu davalar sendikamızın “koruma kalkanı” olarak anlatılmalı.

C. Dijital Dönüşüm ve İletişim

- Genel Merkez web sitesinin “Ön Üyelik Başvurusu” sayfası derhal kullanıcı dostu hale getirilmeli: Sadece temel bilgileri alıp formu otomatik oluşturan, mobil uyumlu bir sistem olmalı.
- WhatsApp kanal sistemi etkinleştirilerek; Genel Başkan ve Genel Merkez hesapları faaliyetleri eş zamanlı duyurmalı.
- Genel Merkez bünyesinde en az 4 kişiden oluşan profesyonel basın-yayın ekibi kurulmalı. Bu ekip MYK’den talimat beklemeden gündemi takip ederek proaktif içerik üretemeli.
- Şubeler bünyesinde “dijital iletişim birimcisi” görevlendirmesi yapılarak; bu kişilere Genel Merkez düzeyinde profesyonel eğitim (görsel tasarım, video üretimi, sosyal medya) verilmeli.
- “1 mesaj=1 talep=1 çözüm” ilkesini benimseyen içerik dili oluşturulmalı. Uzun bildirimler yerine kısa, vurucu ve paylaşılabılır formatlar tercih edilmeli.
- Her şubeye sosyal medya yönetimi için ayrılmış bir “şube telefonu” tahsis edilmeli.
- Haber portalı kurularak; sendika kazanımlarını anlatan kalıcı bir dijital arşiv oluşturulmalı.

D. Sosyal Örgütlenme ve Toplumsal Görünürlük

- Her şube, yıl içinde en az 4 sosyal/kültürel etkinlik planlamalı (spor, kültür-sanat, doğa, kitap). Bu etkinlikler üye olmayanlara da açık olmalı.
- “Veli Dayanışma Ağları” kurulmalı: Okul Aile Birlikleri ile ortak çalışmalar geliştirilecek; velilerin öğretmen haklarına destek vermesi, öğretmenlerin eğitim kalitesi taleplerini desteklemesi gibi karşılıklı dayanışma pratikleri yaygınlaştırılmalı.
- “Eğitim Hakkı” kampanyaları düzenlenmeli: “Öğretmen Hakları” çerçevesiyle birlikte “Çocuğumun Nitelikli Eğitim Hakkı” çerçevesiyle geniş toplumsal kesimlere ulaşan kampanyalar örgütlenmeli.
- Muhtarlar, sivil toplum kuruluşları ve mahalle örgütleriyle ortak platformlar kurularak; okul çevresindeki toplumsal sorunlara (uyuşturucu, beslenme, barınma) doğrudan müdahale edenlerle ittifak geliştirilmeli.

E. Yeni Emekçilerle Bağ Kurma

- “Korku duvarını” aşmak için hukuki güvence mesajı somutlaştırılmalı: Üye olmanın “fişlenme” değil “korunma” anlamına geldiği, birebir ve belgeli örneklerle anlatılmalı.
- Kırsalda izole duran genç öğretmenlere yönelik anonim iletişim kanalları (WhatsApp hatları, anonim formlar) oluşturulmalı.
- “Akran Örgütlenmesi”: Genç temsilcilerin kendi kuşağından öğretmenleri örgütlemesi desteklenerek, şube yönetimlerinde ve komisyonlarda genç eğitimcilere yer açılmalı.
- “Mikro-Kazanım” odaklılık: Nöbet ücreti, angarya reddi, mobbing karşıtı hukuki destek gibi iş yerine özgü somut kazanımlar kampanyalaştırılmalı.
- Deneyimli-geç “mentor eşleştirme” programı hayata geçirilerek; yıllık gençlik kampı ve forumları düzenlenmeli.

F. Konfederal ve Siyasal Mücadele

- KESK’in mevcut niceliksel durumu, konfederal yeniden yapılanmayı zorunlu kılmaktadır. Kamu emekçileri alanındaki “sarı sendikal” kuşatmayı kırmak için daha aktif ve birleştirici bir mücadele hattı örülmelidir.

- %2 baraj ve diğer antidemokratik yasal engellere karşı DİSK, TMMOB, TTB ile ortak hukuki ve siyasi eylem planı geliştirilmelidir.
- KESK, “memur” gündemine sıkışmadan ekoloji, kadın özgürlüğü ve barış gibi toplumsal mücadele eksenleriyle kalıcı ittifaklar kurarak toplumsal meşruiyetini güçlendirmelidir.
- Uluslararası bağlantılar (Eğitim Enternasyonalı, ETUCE vb.) üzerinden yabancı deneyimler öğrenilmeye ve dayanışma geliştirilmeye devam edilmelidir.

G. Yükseköğretim ve Üniversite Örgütlenmesi

- Üniversitelerin personel rehberlerinden yararlanılarak idari ve akademik personele yönelik kişiselleştirilmiş e-posta kampanyaları düzenlenmelidir.
- Eğitim fakültelerinde düzenli tanıtım etkinlikleri yapılarak; öğrenci sendika kulüpleri kurulması desteklenmelidir.
- Akademik özgürlük, güvenceli istihdam ve ders saati azaltma taleplerini içeren özel bir yükseköğretim örgütlenme stratejisi hazırlanmalıdır.
- “TÜBİTAK projesi yazıp 19 Mart üzerine makale yazan ama açık ders vermeyen akademisyen” profiliyle dürüstçe yüzleşilerek; akademisyen aktivizmi üzerine tartışma ortamları yaratılmalıdır.



5.3. Sıkça Sorulan Sorular ve Sahada Kullanılacak Yanıtlar

Çalıştay atölyelerinde, sahadaki örgütçülerin yeni üye adaylarından en sık duydukları sorular ve bu sorulara verilmesi gereken yanıtlar aşağıda derlenmiştir.

S1: Neden Eğitim Sen'e üye olmalıyım? Diğer sendikalar da var, ne farkınız var?

C: Eğitim Sen, ekonomik haklarınızı savunurken bu hakların toplumsal mücadeleden ayrılamayacağını bilen bir yapıdır. Biz yalnızca maaşınız için değil, mesleki onurunuz, iş güvenceniz, çocuklarınızın geleceği olan parasız, bilimsel, cinsiyet eşitlikçi ve anadilinde eğitim hakkı için mücadele ediyoruz. Gücümüzü hükümetlerden değil, üyelerimizden ve meşru mücadelemizden alıyoruz.

S2: Üye olursam idare baskı yapar mı? Fişlenir miyim?

C: Sendikal haklar Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altındadır. “Yalnızken” hedefsiniz; “örgütlüyken” güçlüsünüz. Eğitim Sen, üyelerine yönelik her türlü baskı, mobbing veya soruşturmada güçlü hukuki koruma sağlar. Tarihimiz bu korumanın kanıtıdır. Asıl güvence örgütsüz kalmak değil, örgütlü olmaktır.

S3: Eğitim Sen çok “siyaset” yapıyor. Ben sadece mesleki sorunlarımla ilgilensin istiyorum.

C: “Mesleki sorun” dediğiniz şeylerin tamamı hükümetlerin siyasi tercihlerinin sonucudur. Öğretmenlik Meslek Kanunu, mülakatla atama, müfredatın dinselleştirilmesi - bunların hepsi siyasi kararlardır. Eğitim Sen, eğitimi siyasetten arındırmayı değil, “piyasacı” kutuplaştırıcı siyasetin yerini “kamucu” ve “emekçi” demokratik siyasetin almasını savunur.

S4: Sarı sendikalar promosyon, indirim, hatta yöneticilik vaat ediyor. Eğitim Sen ne vaat ediyor?

C: Eğitim Sen, üyelerine kısa vadeli imtiyazlar değil, kolektif mücadeleyle kazanılmış kalıcı haklar vaat eder. Bizim vaadimiz, kimsenin önünde eğilmeden mesleğinizi onurunuzla yapabileceğiniz güvencesidir. Promosyon ise yarın değişebilen bir lütuftur; kazan taktığı uğruna bağımsızlığınızı teslim etmek anlamına gelir.

S5: Sendika bir şey değiştirebilir mi? Eylem yapılıyor ama sonuç yok gibi görünüyor.

C: Bakış açısını genişletmek gerekiyor: Ek ders ücreti, nöbet ücretinin geri kazanılması, yüzlerce ihraç davasında üyelerin yargıya taşınması, norm fazlası haklarında açılan davalar - bunların hepsi Eğitim Sen mücadelesiyle oldu. Sorun bazen kazanımların görünür kılınmamasıdır. Ve evet, uzun vadeli örgütsel güçlenme bugünün bedeli, yarının zaferidir.

ÇALIŞTAY SONUÇ BİLDİRGESİ

Eğitim Sen olarak, 13-14 Eylül 2025 tarihlerinde gerçekleştirdiğimiz “Örgütlenme Çalıştayı”nda, siyasal iktidarın emek ve eğitim karşıtı politikalarının yarattığı kuşatma altında, sendikal mücadelemizi yeniden yapılandırmanın ve büyütmenin yollarını tartıştık.

Akademisyenlerin, uzmanların ve sahadan gelen temsilcilerimizin katılımıyla gerçekleştirdiğimiz panel ve atölyelerde, örgütlenme önündeki engelleri ve çözüm yollarını kolektif bir akılla değerlendirdik.

TESPİTLERİMİZ

- Siyasal iktidar, “sarı sendikacılık” eliyle kamusal alanı bir baskı ve rant alanına dönüştürmüştür.
- Güvencesiz (sözleşmeli, ücretli) istihdam politikaları, emekçileri bölmekte ve “korku iklimi” yaratarak örgütlenmeyi engellemektedir.
- Eğitim emekçilerinin temel sorunları ekonomik yoksullaşmanın yanı sıra “mesleki itibarsızlaştırma” (ÖMK) ve “iş güvencesizliği”dir.
- Sendikamızın mevcut örgütlenme modeli ve dili, genç ve güvencesiz emekçilere ulaşmakta, onların dilini konuşmakta zorluklar yaşamaktadır.

KARARLARIMIZ VE YOL HARİTAMIZ

- 1. Taban ve İş Yeri Odaklılık:** Mücadelenin merkezi şubeler değil, okullardır. İşyeri temsilciliği sistemi aktif hale getirilecek, tabanın karar süreçlerine katılımı (işyeri meclisleri) esas alınacaktır.
- 2. Kapsayıcı ve Birleştirici Dil:** Sendikamız, “mücadeleci sendikacılık” temelinde, tüm eğitim emekçilerini “mesleki onur” ve “iş güvencesi” mücadelesinde birleştiren kapsayıcı bir dil kullanacaktır.

3. **Güvencesizlere Özel Strateji:** Güvencesiz emekçilerin somut sorunlarına (mülakat, kadro) odaklanan, onlara hukuki ve sosyal güvence sağlayan özel örgütlenme birimleri kurulacaktır.
4. **Toplumsallaşma:** Mücadelemiz, veli dayanışma ağları ve eğitim hakkı kampanyaları üzerinden toplumsallaştırılacaktır.
5. **Dijital Dönüşüm:** Sendikal iletişim, yeni medyanın olanaklarını kullanan, yaratıcı, genç ve dinamik bir yapıya kavuşturulacaktır.

KONFEDERASYONUMUZ KESK'E ÇAĞRI

- Kamu emekçileri alanındaki “sarı sendikal” kuşatmayı kırmak için daha aktif ve birleştirici bir mücadele hattı örmelidir.
- %2’lik baraj gibi antidemokratik yasal engellere karşı DİSK, TMMOB, TTB gibi emek-meslek örgütleriyle “ortak eylem planı” geliştirmelidir.





EĞİTİM SEN AFİŐLER



☀ Sözlüşmeli
öğretmenler
güvencesiz, tayin
hakkı olmadan
çalıştırılıyor!

☀ Aynı işi yapan
öğretmenler
arasında binlerce
liralık ücret
farklılıkları var!

☀ Ücretli
öğretmenler
asgari ücretin
bile altında maaş
alıyor!

☀ Eğitim
emekçileri
yoksulluk
sınırının altında
çalışmaya
mahkûm ediliyor!

 **EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET İSTİYORUZ!**

EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI



www.egitimsen.org.tr
bilgi@egitimsen.org.tr

EĞİTİM, MALİYET DEĞİL GELECEK HESABIDIR!



EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI



www.egitimsen.org.tr
bilgi@egitimsen.org.tr

“BU BÜTÇE KİMİN”



**BÜTÇEDEN HAKKIMIZI
İSTİYORUZ!**

EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI



www.egitimsen.org.tr
bilgi@egitimsen.org.tr

“eğitimden tasarruf olmaz”

EĞİTİME BÜTÇE

OKULLARA ÖDENEK

istiyoruz!

AL BAK, MÜFREDATI
SENİN İÇİN
SADELEŞTİRİP
HAFİFLETTİK...

İYİ,
KOY
SEPETE!

DERS: HAYAT BİLGİSİ
KONU: TEMİZLİK



EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI



www.egitimsen.org.tr
bilgi@egitimsen.org.tr



MESLEK İTİBARIMIZ VE ÖĞRENCİLERİN GELECEĞİ



YOK EDİLEMEZ!

NE İÇİN MÜCADELE EDİYORUZ?

- ✓ İNSANCA YAŞAM: Ücrette ve emeklilikte adalet için
- ✓ ANGARYAYA SON: Mobbing ve hiyerarşik baskıyı durdurmak için
- ✓ LAİK ve KAMUSAL EĞİTİM: Okulları tarikat kuşatmasından kurtarmak için
- ✓ EŞİTLİK: Sınıflarda demokrasi dilini ve cinsiyet eşitliğini kurmak için
- ✓ SORGULAYAN NESİLLER: Dar kılıplara sığmayan, özgür bireyler yetiştirmek için



YOKSULLUKTA EŞİTLENMEYE HAYIR HAKLARIMIZI İSTİYORUZ!



5510 SAYILI YASA İPTAL EDİLSİN!

VERGİ DİLİMİ SOYGUNUNA SON!

EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET!

GÜVENCELİ İŞ, GÜVENLİ GELECEK!

SERMAYEYE DEĞİL EĞİTİME VE EMEKÇİYE BÜTÇE!

EĞİTİM ve BİLİM
EMEKLİLERİ SENDİKASI

EĞİTİM SEN



**MESLEKİ İTİBAR
EKONOMİK GÜVENCE
LAİK VE BİLİMSEL EĞİTİM İÇİN**

**MÜCADELEYİ
BÜYÜTELİM!**



EĞİTİM ve BİLİM
EMEKLİLERİ SENDİKASI

EĞİTİM SEN

