



TÜRK EĞİTİM-SEN

**HİZMETLİLER
KURULTAYI**

04-05 Eylül 2005 ANKARA

EKİM 2005

www.turkegitimsen.org.tr

TÜRKİYE'NİN SENDİKASI

**Bayındır2 Sok. No:46 Kızılay/ANKARA
Tel:312 424 09 60 Faks:312 424 09 68**

TÜRK EĞİTİM-SEN HİZMETLİLER KURULTAYI

(04-05 EYLÜL 2005)

KURULTAYI PROGRAMI:

04/09/2005 PAZAR (Saat: 10:00)

- 1) Açılış
- 2) Saygı Duruşu ve İstiklal Marşı
- 3) Divan'ın Oluşması
- 4) Protokol Konuşmaları
- 5) Seminer

Öğle Yemeği (12:00-13:00)

- 6) **I. Oturum:** Grup Çalışmaları (13:00-15:00)

Ara (15:00-15:30)

- 7) **II. Oturum :** Grup Çalışmaları (15:30-17:30)
- 8) **III. Oturum :** Seminer (17:30-18:30)
- 9) **IV. Oturum :** Grupların Konu Sunumu - Katılımcıların Konular Üzerinde Görüş Bildirmeleri (18:30-20:00)

Akşam Yemeği (20:00)

05/09/2005 PAZARTESİ

- 1) Sonuç Bildirgesinin Açıklanması (10:00-10:30)
- 2) Milli Eğitim Bakanlığı Önünde Dilekçe Eylemi (10:30-12:00)
- 3) Kapanış (12:00)

YER: Midas Otel / ANKARA

KURULTAY ÇALIŞMALARI

SUNUM – Sayın Genel Başkanım, Merkez Yönetim Kurulu’nun değerli üyeleri, değerli şube başkanları, eğitimin görünmeyen kahramanları değerli Hizmetliler, muhterem misafirler, kıymetli basın mensupları, Türkiye’de ilk defa Türk Eğitim-Sen’in düzenlediği Hizmetliler Kurultayı’na hoş geldiniz, şeref verdiniz.

Sizleri Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk ve bütün şehitlerimiz anısına saygı duruşuna ve ardından İstiklal Marşımızı okumaya davet ediyorum.

(Saygı Duruşunda bulunuldu. İstiklal Marşı okundu.)

SUNUM – Teşekkürler. Değerli katılımcılar, kurultayımızın bundan sonraki çalışmalarına yön verecek divanı oluşturmak üzere aramızda bulunan Genel Sekreterimiz Sayın İsmail KONCUK, Sayın Yusuf SEZER ve Sayın Haşim KARABULUT’u oylarınıza sunuyorum.

Kabul edilmiştir.

Sayın divanı arz ederim.

DİVAN BAŞKANI – Sayın Genel Başkanım, Genel Merkezimizin kıymetli Yönetim Kurulu Üyeleri; eğitim çalışanlarının, eğitimimizin vazgeçilmez unsuru, cefakâr, fedakâr Hizmetli arkadaşlarım, kıymetli basın mensupları hepinizi saygıyla selamlıyorum. Öncelikle yüce Allah’tan kurultayımızın hayırlı uğurlu olmasını niyaz ediyorum.

Türk Eğitim-Sen, ilklerin sendikasıdır. Her zaman eğitim çalışanları adına ilkleri, yapılmayanları yapmayı hep ilke edindik. Hizmetliler Kurultayını bu şekilde düşündük ve 54392 hizmetlimizin problemlerini organize bir şekilde tespit etmek, -esasen bu problemlerin neler olduğunu hepimiz biliyoruz- kamu oyunun ve bu ülkeyi yöneten insanların dikkatini bu insanlarımızın yaşamış olduğu ekonomik ve sosyal mağduriyetlere çekmek amacıyla bu kurultayı düzenledik. Yoksa problemleri elbette hepimiz biliyoruz; ama, Türk Eğitim-Sen olarak bunları en güçlü şekilde bir kere daha dile getirmenin bir ihtiyaç olduğunu düşündük.

Değerli arkadaşlarım, sendikal mücadele bir elitler mücadelesi değildir. Sendikal mücadele mağdur insanların problemlerini, sıkıntılarını çözmek adına ortaya koydukları bir mücadeledir. Dolayısıyla eğitim çalışanları bazında düşündüğümüzde bu sendikal mücadelenin kahramanları elbette sizlersiniz, hizmetlilerdir; çünkü, eğitim çalışanları içerisinde en mağdur kesim hizmetlilerdir. Dolayısıyla bir mağdurlar hareketi olan sendikal hareketin kahramanlarının da hizmetliler olması gerekmektedir.

Lütfen, Türk Eğitim-Sen farkını fark edin, Türk Eğitim-Sen’i diğer sendikalardan ayıran özelliklerini diğer insanlara anlatın. Değerli arkadaşlar, Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk kez Hizmetliler Kurultayı yapılıyor. İnşallah, biz bu kurultaydan güzel sonuçlar elde edeceğiz. İnşallah, bu kurultay sonunda problemlerimize cevap bulacağız ve hizmetlilerimizin ekonomik ve sosyal sıkıntılarını bir nebze de olsa çözmüş olarak Ankara’dan ayrılacağız. En azından kamuoyunun dikkatini hizmetlilere çekmiş olacağız. Bu kurultay sonrasında “Türkiye’de böylesine mağdur yaşayan insanlar da varmış” dedirteceğiz.

Sonuç itibariyle bu kurultayımızın öncelikle sizlere, tüm eğitim çalışanlarına hayırlı ve uğurlu olmasını yüce Allah’tan tekrar niyaz ediyorum. Hepinize saygılar sunuyorum.

Gündemi de sizlere okuyayım:

Açılış, saygı duruşu yapıldı.

İstiklâl Marşı okundu.

Divan oluşturuldu.

Sırada protokol konuşmaları var.

Daha sonra çalışma gruplarını okuyacağız. Biliyorsunuz, üç çalışma grubu tanzim edildi.

Arkasından, Prof. Dr. İsmail ÜSTEL'in sizlere "Motivasyon" konusunda bir semineri olacak; çünkü, bizim bir özelliğimiz de öğretici olmamız. Sayın İsmail ÜSTEL bu konuda güzel bir seminer hazırladı. Onu takdim edecekler.

Arkadaşlar, 12.00-13.00 arasında öğle yemeği yiyeceğiz.

Birinci oturumda, 13.00-15.00 arasında grup çalışmaları başlayacak.

15.00-15.30 arasında ara verilecek.

İkinci oturum, 15.30-17.30 arasında yapılacak, yine grup çalışmaları.

Üçüncü oturum da 17.30-18.30 arasında, yine bir seminerimiz olacak.

Grup sözcüleri ve grupları organize etmekle görevli olan arkadaşlarımız tabii bu seminer esnasında çalışmalara devam edecekler.

Dördüncü oturum 18.30-20.00 arasında yapılacak.

Bu saatlerde gruplar, kendi konularının sunumu yapacaklar. Her grup sözcüsü on beşer dakika halinde sunum yapacak.

Arkasından katılımcıların; sizlerin, her birinizin, arzu edenlerin görüşlerini bu mikrofonlardan dinleyeceğiz.

Pazartesi günü; sonuç bildirgesinin açıklanması var. Değerli arkadaşlarım, saat 9.00'da otelden Milli Eğitim Bakanlığı'na hep beraber hareket edeceğiz. Burada Genel Merkez Yönetim Kurulu ve sizlerin temsilcilerinden oluşan üç kişi Milli Eğitim Bakanı Sayın Hüseyin ÇELİK'le görüşerek hem toplamış olduğumuz ülke genelindeki dilekçeleri hem de bu toplantı sonucunda ortaya çıkan sonuç bildirisini Sayın Bakana takdim edecek ve orada Genel Başkanımız bu sonuç bildirgesini basına da bildirecek.

Gündem bu şekilde devam ediyor.

Türk Eğitim-Sen'in kurucu Genel Başkanı ve hâlen Genel Başkanımız, eğitim ve eğitim çalışanları için ciddi mücadeleler yapmış Sayın Şuayip ÖZCAN beyi mikrofonu davet ediyorum.

Buyurun Genel Başkanım.

ŞUAYİP ÖZCAN – Sayın Divan, sayın Merkez Yönetim Kurulu Üyesi Arkadaşlarım, sayın Şube Başkanlarım, Eğitimin olmazsa olmazı sevgili çilekeşler; hepinizi şahsım, yüz binler adına saygı, muhabbetle selamlıyor; hoş geldiniz, şeref verdiniz diyorum.

Sayın Divan Başkanımızın ifadesiyle her zaman ilkleri yapan ve öncülük eden sizin kuruluşunuz Türk Eğitim-Sen, bugün Başkent'te bir başka ilke imza atıyor. Bu ilkler bitmeyecek. Hedefe varılincaya kadar ilkler devam edecek. Belki ilk yaptığımız toplantıda sonucu alamayacağız. Belki ikincisinde, üçüncüsünde de alamayacağız. Bu bizi ne yıldıracak ne bıktıracak. Bu mücadele biz olduğumuz müddetçe devam edecek. Başka da alternatifimiz yok. Haklar kolayca alınmıyor. Bir mücadelenin sonunda her şey yapılabilir. Yemek bile çiğnemedi yutulmuyor. Demek ki orda bile bir mücadele gerekiyor. Öyleyse mücadelemiz devam edecek. Şimdiden bu kutlu mücadelemizin hayırlara vesile olmasını diliyorum. İnşallah hayırlı sonuçlar alırız. İnşallah, Ankara'dan hayırlı sonuçlarla illerimize dönersiniz, arkadaşlarınıza müjdeli haberler verirsiniz.

Değerli arkadaşlarım, ülke çapında 60.000 civarında okulumuz var. Bunun karşılığında 54.000 civarında da hizmetli arkadaşımız çalışmakta. Şöyle baktığımız zaman âdeta bir okula bir kişi bile düşmemekte. Çoğu okulda da hizmetli arkadaşımız yok. Belli okullarda da bir-iki kişi ile çalışılmaktadır. Çalışılıyor da ne oluyor, ne yapabiliyoruz?

Eğitim bizim her şeyimiz. Her şeyden önce çocuklarımızın rızkını temin ettiğimiz kurumlar orası. Oradaki çocuklar da bizim çocuklarımız. Bir taraftan rızkımızın peşinde koşarken diğer taraftan da geleceğimiz olan o yavrularımızın en güzel, en sağlıklı şekilde eğitim öğretimini yapmasını sağlamak da bizim görevimizdir. Durum böyle olunca her okula bir hizmetli bile düşmezken, bununla hijyenik bir ortamda eğitim-öğretim yapma imkanının olmadığını hepimiz biliyoruz. O zaman ne yapılıyor; hizmetli arkadaşlarımız sabahın alacakaranlığında göreve gelip soba yakılan yerde soba yakıp temizliğini yaparak eğitim

öğretime hazırladığı sınıflardan oraları tekrar gözden geçirerek gecenin alacakaranlığında yorgun argın evine dönüyor. Hizmetli arkadaşım için bu yetmiyor. Maalesef hafta sonu nöbet deniyor, nöbete bırakılıyor. Üç kişi olursanız gece bekçiliği yapacaksınız deniliyor, bekçilik yaptırılıyor. Görevi ne; onu bilemem. Neyi bilirsin; anayasanın âmir hükmüne baktığımız zaman; bir insan sekiz saatten fazla çalıştırılmaz, der. Sekiz saat çalışmanın karşılığında da ücretinizi alırsınız. Sekiz saatin üstüne çıkarsa ne olur; ya dinlenme verirsiniz ya da ek ücret verirsiniz. Biz alıyor muyuz; hayır. Ne ek ücret ne de dinlenme. İdareye sorarsan idare yapacak bir şeyim yok, elimde elemanım yok; diyor. Makama soruyorsunuz, makam es geçiyor; çünkü, hizmetli denen arkadaşlarımızın görev tanımları belli olmamış. Ne kadar çalışır, karşılığında ne alır, hangi işleri yapar; bunlar belli değildir. Peki gece nöbete bıraktığımız insanın can güvenliğini nasıl sağlıyoruz; o da arkadaşımızın ifade ettiği gibi Allah'a emanettir. Ölürsa eğitim şehidi, kalırsa bizim; mantık bu.

Bu insanlar, bu ülkenin insanları, bizim insanlarımız. Bunlara insan gibi muamele etmek de bizim görevimizdir. Bu insanların da herkes gibi alnı ak, karnı tok, sırtı pek olmak mecburiyetinde. Bu insanlar yasalardan doğan çalışma hayatındaki haklarını kullanmak mecburiyetinde. Hiç kimse kimsenin kölesi değildir. Demokrasilerde anayasanın karşısında insanlar eşit ve hürdür; ama, görülen o ki, çalışma hayatında en alttaki en çok köle. Yukarı çıktıkça kölelikten biraz uzaklaşarak gidilir, hepsi bu. Tepe; tepe ağadır. Tepeye söz yoktur. Dün aynı yerlerde hizmet verirken ağlayanlar belirli noktalara geldiği zaman, geçtiği merhaleyi unutarak arkadaşlarına âdeta zulüm etmekten zevk alır hale geldi. Demek ki, burada eğitim sistemimizde de bir bozukluğun olduğunu görüyoruz. Bütün bunlar yapılırken geçmişte kazanılmış bir kısım haklarımızın olduğunu da biliyoruz; ancak, bu haklar ne yazık ki, bugün kullanılamaz hale gelmiştir. Geçmişte alınan giyim ve diğer haklar bugün bir mana ifade etmeyip ele verilen bir çekle mahkum edilen bir mağazadan alabilersen bir şey al, alamazsan üstüne ilave yap veya o çeki yırt at. Verdiği üç kuruşun harcamasını bile kendi tekeline alan bu anlayışla bir yere varılmayacağını da buradan ifade etmek isterim. İşte bu nedenle biz bugün burada toplandık, bir ilke imza attık. Bu arkadaşlarımızın mağduriyetlerini, varlıklarını, çektikleri çileyi, ızdırabı, yaşantısını bütün yönleriyle irdeleyip komisyonlar halinde ortaya koyduktan sonra bunu bir rapor haline getirip, bu raporu ilgili makamlara sunarak, basınımız aracılığı ile kamuoyuyla paylaşarak takipçisi olacağız. Yalnız arkadaşlar, ben şunu istirham ediyorum: Bütün bu yaptıklarımızın karşılığında sakın ola kimse, niçin bir anda sonuç almadık, gibi bir karamsarlığa düşmesin. Mücadele kolay olmuyor. Nasıl ki, geçmişte yedi düvel üzerimize yüklendi. Dedelerimiz bu ülke için mücadele vererek kazandı ise biz de demokratik haklarımızı kullanarak sendikal mücadelemiz sonucunda bir gün bizim olduğumuzu, varlığımızı bizi idare edenlere açık ve net bir şekilde ifade ederek, anlatarak isteklerimizi kabul ettireceğimizi bilesiniz. Zaten belli odaklar, mihraklar bizi yılgınlığa, bıkkınlığa sürükleyerek verilecek mücadeleyi zaafa uğratıp yok olmamızı beklemektedir. Biz buna karşılık tam aksine; tek vücut, kol kola bir bütünlük içerisinde, geleceğe emin adımlarla yürüyerek bu ülkenin bizim ülkemiz olduğunu, bu ülkenin GSMH'sında bizim payımızın bulunduğunu, gelecekte mutlu olacaksa bizim olacağımız şuuruyla hareket ederek her alanda varlığımızı herkese göstermek mecburiyetindeyiz; yoksa, bir gün gelir savunduklarımız, söylediklerimiz, düşüncelerimiz maalesef yok olur gider. Benim sizden istirhamım; vakur, Türk Eğitim-Sen'liye yakışır bir şekilde problemleri ortaya koyarak, bu problemlerin birlikte takipçisi olarak, sonuna kadar mücadele edip bunu çözmemizdir. Gerekirse alanlarda, gerekirse görüşülmesi gereken kurum ve kuruluşlarla görüşülerek siyasi erk noktasında, gerekirse o ulvi çatı TBMM'de kanun şekline getirilerek, takibini yapıp haklarımızı alalım. Gidecek başka ülkemiz yok; çünkü, biz bu ülkeyi seviyoruz. Bu ülkenin insanlarıyız. Bizim geleceğimiz var. Biz yarınların Fatih'lerini, Atatürk'lerini yetiştirecek kurumlarda çalışanlarız. Biz Türk milletinin geleceği, varlığı için mücadele edenleriz. Bununla gurur duyuyoruz, övünüyoruz. Bunu da yapacağımıza şahsım adına inanıyorum; çünkü, o ışığı

sizlerin gözlerinde görüyorum. Kazanız mübarek olsun. Davanızda başarılar diliyor, saygılar sunuyorum.

DİVAN BAŞKANI – Sayın Genel Başkanımıza teşekkür ediyoruz. Değerli arkadaşlarım, tabii Türk Eğitim-Sen’in yetkili sendika olması da çok önemli. Son üç, dört yıldır yetkili olan bir sendika, -burada adını söylemeyeceğim- eğitim çalışanlarının problemleriyle ilgilenmeleri gerekirken ne hizmetlinin, ne öğretmenin ne de diğer memurun problemiyle ilgilendiler; ama, bunun dışında kalan hangi tür problem varsa; Apo’nun serbest bırakılmasına dair imza toplama gibi her şeyin içinde oldular; ama sizlerin problemlerini çözmek adına üç yıldır ne o toplu görüşme masasında ne de Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde ve üniversitelerde kurulan Kurum İdari Kurullarında sizin adınıza tek bir kazanım elde edemediler. Bunun için şuradaki eskimeyen problemlerimizin çözümü için Türk Eğitim-Sen’in yetkili olması lazım. İnşallah, bunu da 2006 yılında el birliğiyle başaracağız. Onu da başaracağız, bundan da eminiz. 2006 yılında hedefimiz 200.000 üyedir. Her biriniz de bu konuda üzerinize düşeni elbette yapacaksınız.

Şimdi çalışma gruplarını okuyacağım. İsterseniz, konuyu da okuyayım:

Birinci grup; Rafet DİVARCI, Metin DEMİRCİ, Haluk UZUN, İlyas ALAN, Ramazan SARAÇ, Murat ÇAYKARA, Musa KARCI, Murat TURHAN, Yılmaz DURSUN, Metin ÜNVER, Bahattin KARAKUŞ, Serdar KAYALI, Kenan BİLDİRİCİ, Süleyman SARI, Ezel ERAY, Fatih Mehmet GÖÇMEN, Mehmet AÇAR, Ali BULUT, Mustafa YILMAZ, Hanifi ŞENER, Abdullah İNANDIK, Hacer ŞİRİN, Nazım GÜNEŞ, Arslan ŞENYÜREK, Dursun GENER, Hüseyin ÖZDOĞAN, Ahmet Gâni KONAK, Hasan BALLI, Aydın KAŞTAŞ, Murat GENÇTÜRK, Hayrullah DAĞ, Haşim KARABULUT.

Bu arkadaşlarımız birinci grubu oluşturuyorlar, “Hizmetlilerin Görev Tanımları ve Çalışma Şartları” konusunda çalışmalar yapacaklar. Bu arkadaşlarımıza çalışmalarında Türk Eğitim-Sen Genel Mevzuat ve Toplu Görüşme Sekreteri Seyit Ali KAPLAN Bey öncülük edecekler. Çalışma yeri de hemen arkaımızdaki, birinci grup yazan bölüm. Yemekten hemen sonra, saat 13.00’te çalışmaya başlayacaklar.

İkinci grup; Mehmet ABA, Berat GÜLTEKİN, Mustafa CANBULAT, Atilla SÜCÜ, Kadir KARAHAN, Cem YÜZLÜ, Hasan GÖNCEKLİ, Erdoğan TURAN, Ahmet ÖNEL, Şaban ORANLI, Zafer ÇİMAGİL, Ahmet UZ, Mehmet ÇERKO, Osman TANRIVERDİ, Kasım IRMAK, Ersoy ÖZKAN, Hacı DEMİRCİ, Tuncay ÇETİNKAYA, Cengiz ANYIĞ, Burhanettin Varol, Mustafa YILMAZ, Recep YILDIZ, Mehmet AÇIK, Zekeriya REYHAN, Hasan KENAR, Enver ÜSTEK, Ramazan ÇAVUŞOĞLU, İlhami GÜLEÇ, Cemil DEMİR, Ömer DOLAP, Mustafa ARGUN.

Bu arkadaşlarımız da “Hizmetlilerimizin Mali Sorunları ve Sosyal Yardımlar” konusunda çalışma yapacaklar. Çalışma odaları bir üst katta. Organize işini yapacak olan önder arkadaşımız da Genel Mali Sekreterimiz Yaşar YENİÇERİOĞLU olacak.

Üçüncü grup; Abbas KANGAL, Halil KARAOĞLAN, Ahmet GÖKOLUK, Recep ACAR, Ömer BİTİR, Ramazan SARAÇ, Mustafa Serkan ACIR, Mevlüt KACAROĞLU, Sevabi KIZILTAŞ, Savaş DOĞAN, Vedat YILMAZ, Engin ATABAY, Dursun Ali DUR, Abdullah YILMAZ İsmail ALP, Yusuf SEZER, Mehmet TURGUT, Adnan ÇANAKÇI, Hayal ÇAKIR, Mustafa Sinan AKGÜL, Paşali FEYİZ, Turan UÇAR, Ahmet Duran ÜNLÜ, Ziya ERTEKİN, Alparslan FIRAT. Bunlar da üçüncü grubu oluşturuyor.

Bu arkadaşlarımızın çalışma yeri bu katın bir altı, kolaylaştırıcısı; yani, organizatörü Türk Eğitim - Sen Genel Teşkilatlanma Sekreteri Mustafa KIZIKLI olacak. “Bakanlıkça Hizmetlilerin Hizmetiçi Eğitimlerle Yetiştirilmesi” konusunda çalışmalar yapacaklar.

Değerli Arkadaşlarım, burada olmayan; yani ismi okunmayan arkadaşlarımız varsa onların isimlerini alalım.

Evet, isminizi alayım. Ziya TEKİN, Abdullah SAAT, Kadir Ali DALDAL, Hamdi ÇETİNKAYA, Süleyman KAZAN, Orhan KANIBERK, Recep ARDAL.

Arkadaşlar, hangi grupta çalışmak istiyorsanız oraya yazacağım.

Şimdi zaten problemlerimiz ortak. Muhtemelen bütün arkadaşlarımız bunları biliyor. Bütün bu görüşmelerden sonra grup sözcüleri sunum yapacaklar. Bu sunumdan sonra şu da eksik diye düşündüğünüz bir şey varsa buradan bize istirham edersiniz. Eksik gördüğünüz konuyu da bu deklârasyonun, sonuç bildirgesinin içerisine koyarız. O yönden problem olmasın. Burada her şeyi konuşacağız; yani, inşallah şu da yokmuş diyeceğiniz bir şey olmayacak. Burada sonuç bildirgesini el birliğiyle hazırlayacağız. Sorumluluk da hepimize ait olacak.

Şimdi sayın hocamızı, Prof. Dr. İsmail ÜSTEL Beyi seminerini vermek üzere buraya davet ediyorum.

İSMAİL ÜSTEL – Türk Eğitim-Sen ailesinin değerli üyeleri, hepinizi sevgiyle, saygıyla selamlıyorum. Türk Eğitim-Sen, beğenilerin ve yüreklerin bulunduğu bir adres. Hem düşüncelerin hem duyguların birbirini geliştirdiği, güçlendirdiği bir adres. Bir süredir Türk Eğitim-Sen ile gerek Ankara’da gerek Türkiye Cumhuriyeti’mizin değişik noktalarında beraber oldum. Tabanı bir ölçüde tanıyorum. Aranızda da daha önce görüşmüş, karşılaşmış olduklarım var. Bu yüzbinlerce kişilik aile, yarınları daha yaşanılabilir kılabilmek için bir işbirliği, işbirliğinden de öte bir güç birliği yapmakta. Sizler bu çalışma ortamından edindiklerinizi, kazandıklarınızı gelecek hafta Türkiye Cumhuriyeti’mizin değişik noktalarına geri döndüğünüzde paylaşacaksınız. Orada daha katılımcı adımlar atacaksınız ve etkileşimli bir biçimde yarınları, daha yaşanılabilir yarınları doğru hep birlikte adım atılmasını kolaylaştıracaksınız. Öğleden sonra çalışma grupları biçiminde yol alınacak. Zaten kurultay denildiğinde, bu kurultay anlatımı bir ortak akıl platformudur; ortak akıl oluşturma, farklı açılardan bakabilme, değişik yönlerden yaklaşabilme ortamıdır ve tabii ki bir hukuk zenginleştirme, geliştirme kavramıdır. Anladığım kadarıyla bugünün akşamında, yarın da yarım günlüğüne bir başka çalışma var. Bu bir buçuk günün sonunda ufkunuz daha genişlemiş, zenginleşmiş; yarınları uzun soluklu bakma beceriniz daha da güçlenmiş olarak buradan ayrılacaksınız. Dediğim gibi bunları tabii ki, kendinize saklamayacaksınız. Gittiğiniz noktalarda hizmet sunduğunuz ortamlarda bu bilgileri, becerileri, birikimi paylaşacaksınız, çevrenize sunacaksınız.

Biliyorsunuz, artık sendikalı olan ile olmayan arasında da bir fark gündeme geldi. Belki rakam olarak baktığınızda çok önemli gibi görünmeyebilir; ama, anlamı son derece önemli. Bu önümüzdeki yıllarda giderek daha da farklılaşacak diye düşünüyorum. O bakımdan “Sendikalı olsak ne olur, olmasak ne olur?” gibi, belki zaman zaman cevap vermekte zorlanılan bir soru yavaş yavaş daha kolay cevap verilir bir soru haline geliyor. O bakımdan yalnızca kendinizden sorumlu olmadığınızı bu sendikaya güç katmak anlamında da sorumluluklarınız olduğunu tabii ki, biliyorsunuz. Sadece hatırlatmak istedim. Akşam üstü saat 17.30’da tekrar sizlerle birlikte olacağım.

Şu an için ekranda “yaşamla yaşamak” diye bir başlık görüyorsunuz. Herkes rahatlıkla görüyordur. Bilmiyorum, sütunun engellediği değerli katılımcılar dilerim yoktur.

Yaşamla yaşamak, gerek özel hayatımıza ilişkin, gerek iş hayatımıza dönük bir anlatım. Burada bazı satır başları sunmaya çalışacağım. Buradaki satır başlarını gerek özel yaşantınızda ailenizle, konu komşunuzla olan ilişkilerinizde, gerek iş hayatınızda kullanabileceksiniz diye düşünüyorum. Yaşamınızı kolaylaştıracak bir ölçüde diye umut ediyorum. Yaşamla yaşamak bazen yaşam sanatçısı olmamızı, bazen yaşam savaşçısı olmamızı gerektirir. Bakın yaşam sanatçısı deyince tabii ki, biraz işin içine duygusallık girecek zannediyorum. Örneğin; acaba bu sabah, belki hiç dikkat etmediniz, Ankara ormanlık bir bölge değil; ama, yine de dikkat etmiş olsaydınız belki bir ya da birkaç kuş sesi kulağınıza bir müzik sunmuş olacaktı. Günlük yaşam içinde belki yaşamın bu ayrıntılarını gözden kaçırabiliyoruz; ama, yaşam sanatçısı ve yaşam savaşçısı olabilmek için bu ayrıntılara da

duyarlı olmak durumundayız. Örneğin, fırından yeni çıkmış ekmeğin kokusunu içinize son kez ne zaman coşkuyla çektiniz? Dikkat ederseniz buradaki coşku sözünü aslında motivasyonun eşanlamlısı olarak kullanıyorum. Motivasyon sözcüğü yerine coşku sözünü koyarak bu sunuyu götürmek istiyorum; çünkü, koşulların ağırlığına rağmen bir yaşam coşkusu, yaşam iç enerjisi barındıramıyorsak; ne yaşam sanatçısı olabiliriz ne yaşam savaşı olabiliriz. Kendimizi çaresiz hissetmeye başlarız. “Eyvah, yapamayacağım, edemeyeceğim, baş edemeyeceğim, üstesinden gelemeyeceğim” biçiminde neredeyse kendimizi “hiç”lemeye kalkışırsınız. O bakımdan “yapabilirim, edebilirim, tek başıma da değilim” diye düşünerek birlikte, bütün beyinlerimizi, yüreklerimizi bir araya getirerek bir güç birliği çerçevesinde bir yaşam coşkusu, iç enerji barındırabilmemiz gerekiyor. Bunun başka bir yolu olduğunu zannetmiyorum ve çözüm başka bir yerlerde değil. Çözüm bizde. Zannediyorum, 21 inci yüzyılda başka yerden çözüm bekleme kolaylığı, başkasından çözüm bekleme mızıkçılığı kendisine pek yer bulamayacak. O bakımdan çözümün de bizim beynimizde, yüreğimizde olduğunu bir kez daha hatırlatmak istedim. O nedenle coşku, motivasyon kavramı, iç enerji düzeyi aslında son derece önem taşıyor. Örneğin, belki günde yirmi, otuz çay içiyorsunuz; ama, içtiğiniz her bir çayı belki ilk kez tadına baktığınız ya da son kez içeceğiniz bir yudum kadar önemseyerek, değer vererek lezzetine vardınız mı? Bunlar yaşamın çok sıradan olayları, bir çay nedir ki diyeceksiniz; ama, onun anlamını gözden kaçırmamak çok önem taşıyor. Deyim yerindeyse, yaşamla bir yaşam sanatçısı ve savaşı olarak dans edebilmemiz gerekiyor ve saçınızda çiçek varsa, bilemiyorum belki siz değil eşiniz çiçeğe meraklı olabilir, acaba son kez ne zaman onun yapraklarını okşadınız? Evet, diyeceksiniz yüzlerce, binlerce sorun var; özlük haklarından tutun da belki görev tanımınızın net olmaması dolayısıyla her türlü yükü size yüklemelerine kadar... Bunun getirdiğinin nasıl bir psikolojik zorlanma olduğunu tahmin edebiliyorum; ama, inanın ya da inanmayın şu yansıda gördükleriniz aslında bununla baş etmenize katkıda bulunacak. Bunun üstesinden gelmenizi büyük ölçüde kolaylaştıracak; yoksa, sizi Polyannacılık oynamaya, sadece bulutlar üstünde uçuşan bir pembe hayal dünyasına davet etmiyorum. Yaşam gerçeklerine sırtımızı dönmeden yaşamla güreşebilme gücünü, enerjisini bize katacak olan bazı satır başları diye düşünüyorum. Bir yağmur damlasının bir camdaki yer çekimine uygun akışı vardır, acaba bunu en son ne zaman izlediniz? Bu tür ayrıntılara ne zaman birkaç saniye ayırabildiniz? Tekrar ediyorum, içinizden ne geçtiğini iyi kötü biliyorum: “Günün hayhuyu içinde buna zaman mı var, buna eğilecek enerji mi kaldı;” diyorsunuz. Büyük bir olasılıkla da bu söyleminizde haklısınız; ama, yine de altını çizmeye çalışıyorum. Gerek Türkiye Cumhuriyeti’ mizde gerek dünyadan en başarılı olan insanların hayatlarını okumaya çalışıyorum. En başarılı olanlar derken devlet adamı, askeri alanda komutan olabilir; ticaret, eğitim, bilim, sanat, spor, teknoloji, endüstri alanlarında başarılı olabilir. Başarılı insanların hayatlarını okuyorum. Yaşamın bu ayrıntılarını, lezzetini ıskalamayan, gözden kaçırmayan kişiler olduklarını gördüm. Tabii ki, gerçeklere sırtını dönen, kendine apayrı bir pembe hayal dünyası kurgulayan insanlar demek istemiyorum; ama, görebildiğim kadarıyla tüm karmaşaya, kargaşaya, güçlülere, zorluklara rağmen yaşamın bu tür ayrıntılarını gözden kaçırmayan, lezzetlerini ıskalamayan bir yönleri var.

Bir insan diğer insanlara ne vermelidir; her şeyden önce değer vermelidir. Bir insan diğer insanlara kulak vermelidir. Korkarım, kulak vermediğiniz bir kişiye hiçbir şey veremeyiz. Sendikamıza yeni üyeler katmak tabii ki, önem taşıyor; ama, onlarla bir mesaj bombardımanı içinde birçok bilgiyi kusmak biçiminde başlamayalım. Önce onlara kulak vermekle başlayalım. Ne diyorlar; ne istiyorlar; ne bekliyor; açıkları, susuzlukları, arayışları, önerileri, uyarıları, hatırlatmaları, şikayetleri, öncelikleri nedir? Önce dinlemeyi bilelim; yoksa, herhalde üye kazanmanın birinci adımı ezber kurguyu onlara püskürtmek değil. Lütfen, önce kulak verelim. Tabii ki, onlara güven vermeliyiz. Sözlerimiz, söylediğimiz ve davranışlarımız birbiriyle tutarlı olmalı, örtüşmeli. Sendikamızın bir tanıtım broşürünü

verdiğimizde orada yazanlarla uyumlu davranmalıyız. Sendikamızın ilan panosundaki mesajlarla tutarlı davranmalıyız; yoksa, güven sarsıcı bir noktaya geliriz ve bundan sadece biz, şahıs olarak değil; yüz binlerce kişilik beyin, yürekten oluşan bütün sendika çok şey kaybeder. O bakımdan söylediklerimiz ve davranışlarımız uyumlu olmalı, paralellik sergilemeli. Kafa karıştırıcı olmamalı. Öyle diyor; ama, böyle davranıyor; şöyle söylüyor; ama davranışları başka türlü gibi güven sarsıcı, güven erozyonuna yol açıcı bir yanılığa düşmemeliyiz, bir yanlış yapmamalıyız. İnsan ilişkilerinin gerek zamanlamasına gerekse dozuna karar vermeliyiz. İçtenlik, samimiyet derken çizgiyi aşip yüzümüze gözümüze bulaştırmamalıyız ya da ciddiyet derken araya bir uçurum koymamalıyız. Gerek zamanlama anlamında gerek bunun düzeyi, dozu anlamında insan ilişkilerine özen göstermemiz, bu konuda duyarlı olmamız, bir farkındalık sergilememiz gerekiyor. Diğer insanlara her şeyden önce bunları vermemiz lazım. Bu üye kazanma anlamında da böyle; zannediyorum, özel yaşantımızdaki ilişkilerde de böyle.

Tek başımıza çok bir şey yapamayız. Takım olabilmemiz lazım. Takım derken sadece sahaya çıkan bir futbol takımı anlamında söylemiyorum. Takım olabilmek, takım çalışması dediğimde takım ruhu ile bir araya gelebilen beyinlerden, yüreklerden söz ediyorum. Bunu beyinle, yürek imecesi diye de anlatabiliriz. İmece bizim kültürümüze yabancı değil. Belki imeceyi biraz farklı anlamda kullanıyoruz. Ben belki yansıda biraz daha mecaz bir anlatımla size sundum. Takım çalışmasına beyin ve yürek imecesi diye bakabiliriz. Öğleden sonraki grup çalışmalarınızda da eğer beyinlerimizi birbirine katık edebilirsek, yüreklerimizi birbirimizden esirgemezsek; herhalde o çalışmaların sonucunda daha yapıcı ve daha kalıcı bir iz bırakabileceğiz.

Takım ruhu her şeyden önce bir aidiyet; yani, mensubiyet olayıdır. Ait olma duygusu son derece önemli. Büyük bir bölümünüzün yakasında sendikamızın rozetini görüyorum. O rozete baktığınızda ne hissettiğiniz son derece önem taşıyor. O rozetin, simgenin, renklerin, ifadenin, anlatımın, sözcüklerin sizin beyninizi ve yüreğinizi nasıl titreştirdiği son derece önem taşıyor. Yarın, öbür gün üye kazanma anlamında bu güçlü aileyi daha da güçlendirmek, yeni üyelerle bu yolculuğu daha da güçlü yapabilmek anlamında bu aidiyet, ait olma duygumuzu taşıyabilmek, başkalarına hissettirebilmek son derece önem taşıyor diye düşünüyorum.

Takım nedir; ona bir bakalım. Takım olabilmek, bir kere tek yönlü etkileme değil; etkileşme. Bakın, etkileşme sözcüğü iki yönlüdür. Tek yönlü bir mesaj bombardımanı sadece bir etkileme çabasıdır; etkisi çok cılızdır, kısa solukludur; ama, bu etkileşme olabilirse bir iki yönlülük taşıyabilirse sadece siz tek taraflı bir şeyler aktarmak yerine alışveriş, nefes alıp verme gibi karşı tarafa da konuşma hakkı tanıyarak onun da kendi yaklaşımını, bakış açısını ortaya koyma şansı tanıyarak yol alabilirsek zannediyorum takım olabilmek, takım ruhu etrafında aidiyet duygusunda buluşabilmede daha verimli yol alabileceğiz.

İletim değil, iletişim. İletim yine tek yönlüdür; ama, iletişim iki yönlü bir kavramdır, bakış açıdır. Sadece bizim bir teyp gibi düğmesine basılınca ezber, kurgu biçiminde gibi bir şeyleri peş peşe anlatmamızdan ibaret değildir. Bu bir diyalog, iki yönlü mesaj alışverişi biçiminde duygu ve düşüncelerin bir ortak paydasında yol alabilme biçiminde götürebilirsek bana hem özel yaşantımızda hem iş yaşantımızda hem de sendika ailesini daha güçlü kılabilme için yeni üyeler kazanma bağlamında herhalde daha doğru adım atmış olacağız gibi geliyor.

Seyircilik değil, katılımcılık. Ben sendikaya üye oldum, bundan sonra tribüne çıkar seyredirim. Yöneticiler yapsın, bakalım. Herhalde bu, en hafif deyimle, çok kolaycılıktır. Daha ağır deyimler kullanmak istemiyorum. Önemli olan sahaya inebilmek oyuncu olabilmektir. Yoksa sadece tribüne çıkıp seyirci kalmak zaman zaman alkışlamak, zaman zaman yuhalamak; ama, bir adım bile atmamak bu, dediğim gibi, en hafif deyimle kolaycılıktır. Burada kolları sıvamaktan, beynimizi katmaktan, yüreğimizi seferber etmekten

söz ediyoruz. Sadece birkaç yöneticinin omzuna yükleyip hadi görelim, yapın bakalım demek herhalde 21 inci yüzyıla, sivil toplum kuruluşu kavramına yakışan bir anlatım, açılım değildir. O bakımdan hele hele sivil toplum kuruluşlarında, katılımın zorunlu olmadığı gönüllülük esasına dayalı olan örgütlenme biçimlerinde seyircilik değil, doğrudan doğruya aktif katılım, aktif oyuncu olmak esastır.

Kendine saklama değil, paylaşma. Bilginizi, becerinizi, tecrübenizi, birikiminizi, donanımınızı kendinize saklamayacaksınız; paylaşacaksınız. Aklınıza ne geliyorsa bunu ortaya koyacaksınız. Hani imece demiştik. İmece kendine saklamak değil ki. Aslında imece bir paylaşma ortamı değil mi?

Güvensizlik değil, karşılıklı güven. Buradaki karşılıklı sözü çok önem taşıyor. Niye önem taşıyor; çünkü, karşılıklı güven dediğimizde güvenmek kadar güvenilir olmaktan söz ediyoruz. Başkasına güvenmeyi istiyoruz, doğru; ama, acaba biz başkalarının güvendiği, güven duyduğu davranışlar sergiliyor muyuz? Gerçek takım ruhu ve aidiyet etrafında bulduğunuz bir takımda bir takım arkadaşınızdan ne beklersiniz?. Bir takım arkadaşınızdan o benim takım arkadaşım diyebilmek için neler beklersiniz? Lütfen bir beş saniye içinizden düşünün. Peki şimdi soruyorum. Acaba siz bir takım arkadaşı mısınız? Biraz önce o birkaç saniyelik zaman diliminde içinizden geçirdiğiniz ben bir takım arkadaşım bunları ararım dediğiniz satır başları ışığında kendinizi bir gözden geçirin. Acaba o takım arkadaşı olabilme satır başları kavramı bağlamında siz ne kadar takım arkadaşısınız? Zannediyorum hayatta bir şey beklemekten önce bir şeyler sunabilmek önem taşıyor. “Ben şunu beklerim. O bana böyle yaklaşsın, şunu sağlasın” sözlerinden önce acaba siz neleri verebiliyorsunuz, sunabiliyorsunuz? Başkalarının yaşamını nasıl kolaylaştırabiliyorsunuz? Acaba başkalarının yaşamını kolaylaştırmak anlamında ilk adımı atma, öncü olma, önder olma konularında bir başkasından beklemek yerine ilk hamleyi siz yapabiliyorsunuz? Bu ilk adımı atabilmek, öncü olabilmek, önder olabilmek, liderlik sergileyebilmek önem taşıyor. Sürekli bir beklenti içinde olmaktan bahsetmiyorum. Başkalarının beklentilerini cevaplayabilmekten söz ediyorum. İlk hamleyi yapabilmek kavramının altını çiziyorum.

Yalnızlık değil, sahiplenme ve sahiplenilme. İnsanları sahiplenme ve insanlar tarafından sahiplenilme. Kavramları sahiplenme ve kavramlar tarafından sahiplenilmeden söz etmeye çalışıyorum. Acaba gerçekten sahipleniyor musunuz ve sahipleniliyor musunuz ya da acaba başkalarına sizi sorsam “Evet, bizi sahipleniyor” derler mi, diyecekler mi? Özellikle yeni üye kazanma konusunda bu güçlü aileye yeni üyeler katma konusunda gerçekten çevrenizdeki insanları, kavramları, sorunları kendi sorununuzmuşçasına sahipleniyor musunuz? Kendi sorununuz gibi beyninizde ve yüreğinizde gerçekten sahipleniyor musunuz? Bu nokta çok önemli. Sendikamızın ilan panosuna baktığımızda -belki yazılar, fotoğraflar, afişler, haberler var- gerçekten alıcı gözüyle bakıyor musunuz? Orada bir afişin kenarındaki iğne ya da yapışkan bant yerinden çıkmış, afiş biraz eğilmişse, yazının kenarı kıvrılmışsa ya da bir haber artık güncellik değerini yitirdiği halde orada öyle bayat bayat duruyorsa bunu değiştirmek, düzeltmek, düzenlemek ya da en azından ilgilisinin buna dikkatini çekmek konusunda ne kadar sahipleniyorsunuz? Çünkü biliyorsunuz o sendikamızın ilk izlenim noktası. Oradaki bir hata, yanlışlık, camekanın tozlu olması, günü geçmiş haberlerin hâlâ orada bayat bayat duruyor olması ciddi hatalardır. İlk kez bakan bir göz için ciddi yanılğılardır. Başkalarını da bu güçlü aileye katabilme şansını azaltan, düşüren unsurlardır. Bu konuda ne kadar duyarlıyız? Bu konunun ne kadar farkındayız? Yoksa “banane işyeri temsilcisi değilim ki o düşünsün” gibi tribüne çıkıp seyirciliği mi tercih ediyoruz? Acaba o kolaycılık, mızıkçılık mı gündemde? Yoksa gidip işyeri temsilcinin bu konuya dikkatini çekmek gerekir mi? Eğer takım isek, takım ruhu etrafında buluşabilmişsek, bir beyin-yürek imecesi çerçevesinde yol alabiliyorsak...

Seyirci miyiz, katılımcı mıyız? Çok önemli bir ayrımı. Lokomotif miyiz, vagon muyuz? Çok önemli bir fark. Eğer birey ve sendika olarak sadece vagon olmaktan ibaretsek

biri gelir bizi alır, istediği yere çeker götürür, getirir; ama, biz birey ve sendika olarak lokomotif olabiliyorsak o zaman biz peşimize takıp alıp bir yerlere götürebiliriz. Sendika dediğiniz nedir? İnsanlardan, beyinlerden, yüreklerden oluşuyor. Sendika insanların dışında, ötesinde bambaşka bir kavram değil ki, insan yoksa, beyinler devrede değilse, yürekler gündemde değilse sendika içi boş bir kavram olarak kalacaktır. O bakımdan bu sendikaya, aileye daha da güçlü bir yarın sunabilmek anlamında beyinlerimiz güçlü kılmak, yüreklerimize güç katmak durumundayız. Onun için kendimizi yetiştirmemiz, geliştirmemiz çok önem taşıyor. Büyük bir mutlulukla, duyduğum kadarıyla öğleden sonraki çalışma gruplarında biri hizmet içi eğitime dönük. Tahmin edebiliyorum, belki çalışma gruplarına özlük hakları; parasal, sosyal haklar konusu daha parlak gelmiş olabilir. Hizmet içi eğitim konusu biraz daha kuytuda, gölgede, ikinci planda düşündüğümüz bir konudur; ama, olaya uzun soluklu bakacak olursak sadece günübirlik değil uzun dönemli bir pencereden yaklaşacak olursak aslında özlük, sosyal hakları daha kolay elde etmenin yolu hizmet içi eğitimden, hizmet içi eğitim yoluyla kendimizi geliştirmekten, güçlendirmekten, başkalarına kabul ettirebilmekten geçmektedir. Belki uzun soluklu, kuş bakışı görme becerimizi de biraz bileylemek durumundayız.

Hedef nedir? Acaba bunu hiç düşündük mü? Acaba kişisel hedeflerimiz; hizmetliler olarak ve sendika olarak hedeflerimiz yeterince net mi, açık mı, apaçık mı, aşıkır mı, ortada mı, berrak mı, şeffaf mı? Hedef dediğimizde bunu birimlendirdik mi, ölçtük mü, bir birim cinsinden dile getirdik mi, takvimledik mi, bir zaman bütçesine bağladık mı ve en önemlisi bunu gerekçelendirdik mi? Ben zayıflamak istiyorum dersem bu bir amaçtır; ama, ben sağlıklı olabilmek için dört ayda sekiz kilo vermek istiyorum dersem bu bir hedefdir. Bakın gerekçemi söyledim: Daha sağlıklı olmak için. Birimlendirdim, ölçtüm: sekiz kilo. Takvimledirdim, zaman bütçesine bağladım: dört ayda. Tabii ki kiloyu ve ayı örnek olarak verdim. Birey, hizmetli, sendika olarak bir düşünelim; bakalım. Acaba hedeflerimiz bu kadar net mi? Belli birimler cinsinden ifade edebiliyor muyuz? Bu birimler cinsinden hedefe giderken hedef yol haritasında, yolculuğunda ne kadar zamanda ara istasyonlara, ara kilometre taşlarına geleceğimizi –örneğin, dört ay sonra şu noktada olmalıyız, bir yılın sonunda şu aşamaya gelmiş olmalıyız gibi- bir takvime oturtabiliyor muyuz ve gerekçelendirebiliyor muyuz? Nedenini, altta yatan mantığı inandıracak, ikna edecek, içimize sinen, aklımıza yatan biçimde dile getirebiliyor muyuz? Hedef koyabiliyor muyuz?

Hedef koymak sanıldığı kadar kolay bir olay değil; ama, birey, hizmetliler ve sendika olarak bunun adını koymamız gerekiyor. Açıkça; anlaşılır, peşinden sürükleyecek bir biçimde inandırarak, ikna ederek bu hedefler doğrultusunda kazandırmamız gerekiyor. Bu hedef çerçevesinde yeni beyinler ve yürekler katabilmeliyiz.

Hep sorunlarla karşılaşacağız. Dediğim gibi bazen yaşam sanatçısı, bazen yaşam savaşçısı olmak gerekiyor. Adına sorun mu dersiniz, problem diye mi anlatırsınız, mesele diye mi açarsınız; hangi sözcüğü kullanırsanız kullanın sorun der demez belki biraz soğuk yüzlü bir kavram gibi geliyor. Aman yine bir sorun, ah yine beni buldu, kabak benim başıma patladı, hiç problemsiz bir günümüz olmayacak mı, hayat sorundan mı ibaret? Ama sorun nedir hiç düşündük mü? Sorun kavramının üzerinde hiç kafa yorduk mu? Sorun aslında çözüme giden yolun başlangıcıdır. Sorun bizi çözüme ulaştıracak olan, belki biraz ince, uzun ve dolambaçlı bir yolun ilk adımıdır. Lütfen, öyle bakalım. Sorun aslında yerinizde saymamak, sürekli iyileştirme, düzeltme, gelişmenin bir itici gücüdür. Sorun yenilikçi düşüncenin uyarıcısıdır. Baktık dünden bildiğimiz, alıştığımız yöntemler cevap vermiyor. Yepyeni bir sorunla karşı karşıyayız. O zaman ne yapacağız; yenilikçi bir düşünce sergileyeceğiz. Hani, Fatih Sultan Mehmet'in Haliç'in ağzına zincir gerildiğinde deniz taşıtlarını, savaş gemilerini karadan taşıması gibi. Orada yenilikçilik, sıra dışı yaklaşım, kalıp ötesi bakış açısı, belki yaratıcı düşünce diye adlandırabileceğimiz daha önce akıl edilmemiş gözden kaçmış bir pencereden yaklaşıma var. İşte sorunlar yenilikçi düşünceyi harekete

geçirir; çünkü, bakarsınız alışıldık, bildik, tanıdık yöntemler cevap vermez. Bir yerde nefesimiz kesilir, takılırız, tikanırız. İşte orada yenilikçi, kalıpların ötesine çıkan, kalıpların esiri olmayan bir bakış açısını harekete geçiren bir kontak anahtarı gibi bunu devreye alan aslında yine sorunlardır. Gördüğünüz gibi belki de sorunlara çok şey borçluyuz. Belki sorunların üzerine giderek kendimizi daha da gelişmiş, güçlenmiş kılabiliriz. Gerçekten sorunlara çok şey borçluyuz. Birey ve sendika olarak olaylara, kavramlara, kavramların tanımlarına yaklaşımımızı yaşam sanatçısı gerektiğinde de yaşam savaşçısı olabilmek bakımından belki bir kez daha gözden geçirmemiz gerekiyor. Sorun hem kişisel düzeyde hem bütün teşkilat düzeyinde bir gelişim şansıdır. Tabii burada küçük bir noktaya dikkatinizi çekmek istiyorum. Gelişim sözcüğü ile çok iç içe olan bir kavram değişimdir. Değişmeden gelişim mümkün değildir. Hiçbir şey yerinde saymıyor, yerinde durmuyor. Her şey bir devrim, hareketlilik, değişim, dönüşüm çerçevesinde yol alıyor. Bu tabiiatta, sosyal ilişkilerde, fizikte, kimyada, biyolojide, psikolojide, aklımıza gelebilecek bütün eksenlerde böyle. O bakımdan değişmek, gelişmek, dönmek; ama, tabii değişmek derken değerlere sırtımızı çevirmek, ilkelerimizi görmekten gelmek ya da gözümüzü kapatmak değil, yine değerlerimizle iç içe, ilkelerimizle kucaklaşarak sürekli gelişmekten söz ediyorum,

Birey, hizmetliler ve sendika bütünü olarak karar vermek durumundayız. Özel yaşantımızda da böyle değil mi? Birçok kararlar veriyoruz. Bu kararları vermek hiç de kolay değil; çünkü, karar vermek demek seçenekler, alternatifler arasında bir yada birkaç tanesini seçmek demektir. Kolay bir şeyden bahsetmiyorum. Belki özel yaşantımızda birçok basit kararlar, günde onlarca kararlar güreşiyoruz. İş yaşantımızda hele hele sendikal bir rolümüz varsa sendikayı birebir ilgilendirecek başlıklarda karar verirken tabii ki çok dikkatli ihtiyatlı olmak zorundayız. Her bir seçeneğin getirisi, götürüsü; maliyeti, yararı; riski, getirisi olabilir; yani, bir terazinin kefelerini çok akılcı bir şekilde tartmak zorundayız. Hani bir deyim vardır: Atılan taş, ürkütülen kurbağa. Acaba attığımız taş ürküttüğümüz kurbağaya değecek mi? Belki daha doğru bir anlatımla acaba ürküttüğümüz kurbağa attığımız taşta değecek mi? Terazinin kefeleri var: maliyet kefesini, yarar kefesini; risk kefesini, getiri kefesini bunları çok özenle tartmak durumundayız; çünkü, karar vermek kaynak kullanım önceliklerini belirlemek demektir. Elimizde sınırlı, kısıtlı kaynaklar var. Zaman çok önemli bir kaynaktır. Finans bütçesi çok belirleyici bir kaynaktır. Bunlarda sınırlılıklarımız, kısıtlılıklarımız var. Bunların öncelik sırasını nasıl yapacağız, nereye yönlendireceğiz? Aslında karar verirken bir anlamda bunun adını koymuş oluyoruz. Burada bir akılcılık sergilememiz gerekiyor; çünkü, diyelim ki karar risk almak demektir. Yalnız risk almak değil, bir noktanın altını kalın çizgilerle çizmek isterim. Risk almak derken cahilce cüretinden bahsetmiyorum, bilgeliğin cesaretinin üzerinde duruyorum. Risk almak cahil cüreti değil, bilgeliğin cesaretidir. Hesaplı, kitaplı, ölçülmüş, biçilmiş bir risk almaktan söz ediyorum. Hani biraz önce terazinin kefeleri demiştim, bu noktada onu tekrar hatırlatmak isterim.

Stres kavramıyla çok karşılaşılıyor. Stresi bir tür zorlanma diye adlandırabiliriz. Belki biraz da bu kavrama haksızlık ediyoruz. Stres oldum, stres yaptım, stres atalım. Çoğunlukla stresi sanki öcü gibi kaçmamız gereken, hayatta sıfırlamamız gerekiyor gibi zannediyoruz. Bu belki de çok doğru bir yaklaşım değil; çünkü, aslında dozunda stres performansımızı hem birey olarak hem sendika olarak, hem kişisel düzeyde hem teşkilat genelinde olumlu yönde etkiler; ama, bakın dozunda diye tırnak içine aldım. Dozunda bir stres performans için gereklidir. Sıfır stres sıfır performans demektir. Zaten nefes alıp verdiğimiz sürece sıfır stres diye bir şey mümkün değil. Sıfır stres ölümlerle eşdeğerdir. Hem birey olarak hem sendika olarak onun için yaşadığımız sürece sıfır stres diye bir şey mümkün değil ve stresi taşıyabilmeyi öğrenmemiz gerekiyor. Stresi taşıyabilmek ne demek; stresin altında ezilmemek, çözülmemek demek. Bakın çok basit bir biçimde, çok basit bir örnekle bu yansıyı biraz daha açıklanabilir kılmak istiyorum. Bir binek otomobili düşünün ve kabul edelim ki lastiğinin hava basıncının en uygun ayarı yirmi sekiz, bir baktınız yirmi sekiz

olması gerekirken kırk çıktı. Bir aşırı zorlanma var. Evet, haklısınız gidip havasını biraz indirmemiz lazım. Peki, yirmi sekiz olması gerekirken bir baktınız on altı çıktı, ne yapacaksınız? Gidip hava bastırmanız lazım öyle değil mi? Yani bazen de performans için zorlanmayı arttırmak gerekir. Evet, kabul ediyorum aşırı zorlanmaysa zorlanmayı düşürmek doğrudur; ama, bazen de yetersiz bir zorlanma gündeme gelebilir. O zaman da belki zorlanmayı arttırmamız söz konusu olacaktır. Özetle; stres her zaman sıfırlamamız gereken bir kavram değildir. Hele hele sendikal yaşantımızda, sendika rolleri olarak üstlendiğimiz görev ve yükümlülüklerde stres dozu ön koşuldur, zorlanma dozu olmazsa olmaz bir tetikleyicidir. Tekrar ediyorum, önemli olan bunu taşıyabilmek, bunun altında ezilmemektir.

Zaman kavramı yine titizlikle düşünmemiz gereken bir anlatım. Onunla ilgili birkaç satır başını hatırlatmak istiyorum. Zaman kıt bir kavramdır. Ekonomi kitaplarını açarsanız, kıt kaynak diye bir anlatımla karşılaşsınız; yani, talebe cevap veremeyen, talebin tamamını karşılayamayan kaynaklara kıt kaynak denir. İktisadi bir terimdir. Kıt kaynak iktisat kitaplarında çok sık geçen bir anlatımdır. Dolayısıyla zaman her zaman bir kıt kaynaktır. İki ayağımız bir pabuca girer. Dilimiz bir karış dışarıdadır. Yine de yetişemiyor olabiliriz. İşler üstümüze üstümüze geliyor olabilir. Zaman konusunda hep bir fakirlik söz konusudur. Büyük çoğunlukla zaman fakirliğidir. Dediğim gibi hele hele kendi normal görevlerimiz dışında sivil toplum kuruluşu sendikada gönüllü bir görevimiz olduğunda tabii ki doğal olarak zaman baskısını daha da yoğun hissederiz. Zaman nicel açıdan eşit dağıtılmıştır. Nicel açıdan derken hepimizin bir saati belli bir sayıda dakikadır. Evet, hepimizin bir günü belli sayıda saatten oluşmaktadır; ama, bu sadece nicelik açısından böyledir. Nitelik açısından baktığımızda bambaşka, ona nasıl değer kattığımızı bağlı. Bir kişi bir gününü boşa geçirmiş olabilir, ötür bir kişi bir günü beynine ve yüreğine yatırım yaparak geçirmiş olabilir. Bir kişi elinin altında sadece on beş dakikası varsa canım on beş dakikada da ne yapılır, neye kalkışılır; hiç başlamayayım diye bakabilir. Bir başkası on beş dakikayı bile beynine yatırım yapmak, yüreğini geliştirmek bakımından; sendika ailesini güçlendirmek yönünden her saniyesini son derece akılcı kullanacak bir alışkanlık edinmiş olabilir. Zamanı kimseden ödünç, borç alamayız ve durduramayız. Birey olarak da sendika olarak da ödünç ve borç zaman alamayız. Zamanı depolayamayız. Bugün iki saatlik boş zamanımız varsa bunu yarına yirmi beşinci ve yirmi altıncı saat olarak ekleyemeyiz. O boş zamanı gerçek anlamda boşu boşuna geçirmişsek bitti, gitti. Onu yarına eklemek, yarınki zamana kaynak yapmak gibi bir şansımız söz konusu değil. Zamanı yeniden değerlendirmek de mümkün değil. O an geçtiğinde artık geçmiş zaman olmuştur. Dikkat ederseniz şu konuşmayı yaparken her bir sözcüğüm ağzımdan çıktığı an artık geçmiş zamana mal oluyor. Tabii ki zaman kullanmanın birkaç püf noktasını da yine anımsamadan geçemeyeceğim. Bir kere zaman kullanımının verimlilikle ilişkisini kavrayalım. Bunu sadece kendi özel yaşantımız ya da bir hizmetli olarak görev çerçevesinde sınırlı düşünmüyorum. Dediğim gibi sendika çerçevesinde ille de işyeri temsilcisi gibi bir sıfatınız olması gerekmez; ama, gerçek beynini ve yüreğini katmış, gerçek takım ruhu etrafında buluşabilmiş, gerçek aidiyet ortak paydasında buluşmuş bir sendika üyesi kendi adı öyle olmasa da zaten bir işyeri temsilcisi olarak kendini görmek ve o yönde çaba harcamak durumundadır; çünkü, bu bir sivil toplum kuruluşu, gönüllük üzerine inşa edilen bir buluşma, birliktelik, dayanışma.

Yapacağımız işleri önem ve aciliyet kavramları açısından göz geçireceğiz. Bir boyutu önem, diğer boyut aciliyet olmak üzere bir boy sırasına koyacağız. Yapacağımız önem ve aciliyet boy sırasına koymak durumundayız. Lütfen, bir tür boy sırası gibi düşünün. Ne açıdan boy sırası; önem ve aciliyet açısından boy sırası. Genellikle kolaycılığa kaçır ve önce kolay olan işlerden başlarız; halbuki, en öncelikli olanlardan başlamamız lazım. Öncelik derken de tekrar ediyorum, önem ve aciliyet boyutundan söz ediyorum. Önem ve aciliyet bakımından en ön plana çıkan, en öncelikli olanlardan başlamalıyız. Yoksa en kolayımıza gelenden başlamak yine bir mızıkçılık türü, biraz kendimizi kandırmak. Aslında biraz kendi kendimizi

kandırıyoruz. Orada en öncelikli olan dururken ondan değil de en kolayımıza gelenden başlamak gibi bir alışkanlık aslında kendimizi kandırmaktır, başka bir şey değil. İşe tam zamanında, gecikmeden başlamak durumundayız. İşe tam zamanında ve gecikmeden başlamak çok önemli.

Yaşam sanatı, belki kitaplarda birçok şey okudunuz, zaten yaşanılarak öğrenilen bir sanat. Bugüne kadar her gün her dakika yaşam sanatını öğrenerek geliyoruz; ama, bir kez daha çerçeve olarak sunmak onun özünü istedim. Bir kere bu yaşam coşkusu, motivasyon eş anlamlısı olarak kullandığımı dile getirmiştım, bütün olumsuz koşullara rağmen barındırabilmek, bulundurabilmek son derece önem taşıyor. Yaşam mücadelesi enerjisi ve yaşam coşkusu, hatırlayacak olursanız yaşam sanatçısı ve yaşam savaşçısı diye altını çizmişim, kavramları burada son derece önem taşıyor. Aslında yaşam mücadelesi ve yaşam coşkusu altı birkaç kez kalın çizgiyle çizilecek faktörler.

Lütfen, hayatta en değer verdiğim beş insan diye hemen bir beş isim düşünün. Kendi içinizden bu yarım kalmış cümleyi tamamlayın. Hayatta en değer verdiğim beş insan deyin ve beş kişinin adını canlandırın. Size on saniyelik bir zaman bütçesi. Zannediyorum, beş isim gündeme geldi. Bu söylediğiniz şu an insanlar aklınızda, çok taze. Zaten birkaç saniye önce gündeme geldi. Peki, bu beş kişiden biri bizzat siz miydiniz? O beş kişi içinde bizzat kendinize yer verdiniz mi? Yer vermediyseniz niçin? Size bu bir bencillik gibi mi geldi; yoksa, acaba yaşamda kendinize gereken değeri verecek kadar zaman bulamadınız mı? Bir düşünün, bakalım. Belki bir kısmınıza bencillik gibi geldi. Belki aileniz, çoluk çocuğunuz o beş kişilik kotayı doldurmuştu, bilemiyorum; ama insanın kendine değer vermesi bencillik değildir; çünkü, beraberinde özgüven ve özsaygı gelir. Kendinize değer vermek kavramını tabî ki, böbürlenmek, kibirlenmek; başkalarını küçük görmek, aşağılamak anlamında kullanmıyorum. Kendinize değer verme derken özgüven ve özsaygıdan bahsediyorum; çünkü, bireylerin, tek tek kişilerin; özgüvenlerinde, özsaygılarında bir yetmezlik olursa o kişilerin oluşturduğu birlikteliklerde; örneğin bir sendikada, özgüven ve özsaygıda bir problem çıkar. Öyle bireylerin, kurumların oluşturduğu toplumlarda toplum genelinde de bir özgüven ve özsaygı sıkıntısıyla karşılaşırız. Demek ki, hepsinin temel taşı bireyin kendini değerli görebilmesi, kendine değer biçebilmesi, değer verebilmesi, niye; çünkü, bunu özgüven takip edecek, özsaygı bunun peşinden gelecek. O bireylerin oluşturduğu, örneğin bir sivil toplum kuruluşu yapılanma biçimi olan bir sendika, bu kez özgüvenli ve özsaygılı olacak ve böyle böyle kurum ve kuruluşlar oluşan toplum, Türkiye Cumhuriyeti'miz özgüvenli ve özsaygılı olabilecek. Bakın, temel taşı bizzat sizsiniz. Dikkat ederseniz, kendi değerliliğinizin farkına varmaktan, kendi değerliliğiniz konusunda bir öz farkındalık sergilemekten bahsediyorum. Bu nokta son derece önemli; ama, ben değerliyim derken gerek özel hayatınızda gerek iş yaşantınızda tabî ki karşı tarafa dönüp sen değersizsin demeyeceksiniz. Sen değerlisin; ama, ben de değerliyim. Özel yaşantımızda da profesyonel yaşantımızda da bu ilişkiyi kurabilmek çok önemli. Evet, sen değerlisin; ama, bil ki ben de değerliyim. Sen de değerlisin, ben de değerliyim. Bu nokta çok önem taşıyor. Dediğim gibi bu değerlilik kavramının hemen peşi sıra özgüven ve özsaygı geliyor ve bunlar son derece anahtar kavram, belirleyici anahtar sözcükler.

“Ben” deyin gerisini içinizden getirin. Çeşitli fiiller veya sıfatlar olabilir. Ben öyleyim, şöyleyim, böyleyim, onu yaparım, şunu gerçekleştiririm. O “ben”in gerisini fiiller, niteleme sıfatları biçiminde getirin. Size yine bir on saniyelik zaman bütçesi. Şimdi bunu aklınızda alt alta sıraladınız. Bu kadar zaman diliminde kaç madde alt alta sıraladınız; iki üç mü, sekiz on mu bilmiyorum. Acaba olumlu ifadeler yüzde kaçtı? Yüzde kaç olumlu ifade kullandınız? Yapıcı, kalıcı iz bırakan anlatımlar aklınıza gelen fiil ve niteleme sıfatlarının içinde yüzde kaç yer tutuyordu; yoksa, ben yapamam, edemem, beceremem, başaramam; imkanı yok, kalkıştım da olmadı kaç fırın ekmek yemem lazım gibi kendinizi “hiç”leme daha mı ön plana çıkmıştı, daha mı üst düzeyde, yüzdede gerçekleşmişti? Eğer kendimizi “hiç”lemeye kalkışırsak inanın

bir süre sonra kendimizi hiçlemeye başlarız. Hani halk arasında bir şeyi kırk kere söylerseniz olur diye bir deyim vardır. Bu aslında çok da yanlış değil. Belki kırk sayısı tartışılabilir, o ayrı. Genel anlatım olarak çok yanlış değil. Dikkat edin, ben bunu yapamam, bunu beceremem, bununla baş edemem, buna kalkışamam, bunun üstesinden gelemem diye sürekli kendi kendinize tekrarladıkça bir noktadan sonra gerçekten kendinizi hiçlemeye; “ben bir hiçim” dedikçe hakikaten bir hiç gibi davranmaya başlarsınız. O bakımdan özsaygı ve özgüven son derece önem taşıyor. Şunu unutmayın; siz biriciksiz. Bunu sadece laf olsun diye söylemiyorum. Bakın kanıtı hemen gelecek. Parmak iziniz başka kimde var? Parmak iziniz başka kimsede yoksa siz dünyada milyarlarca insan arasında tekinsiz. Madem ki parmak iziniz başka kimsede yok; dünyadaki -bilmiyorum aklımda yanlış kalmadıysa en son tam sayı altı milyar civarı dolayısı ile insan var- milyarlarca insan içerisinde siz tekinsiz; yani, biriciksiz. Bu nokta çok önemli; çünkü, parmak iziniz bir tek sizde var. Bir tek sizde olan parmak iziniz değil, bütün kimliğiniz, kişiliğiniz, karakter dokunuz, hayata bakış açınız, hayatı yorumlama biçiminiz, olaylara yaklaşım stiliniz... Bir tek siz; tekinsiz, bir tanesiniz, biriciksiz. Bunun farkına varın. Lütfen, bunun bilincine varın.

Gazetecilikte sekiz sütuna manşet diye bir deyim vardır. İlk sayfayı açtığınızda en koyu harflerle, en iri puntolarla yazılan şey manşettir ve gazetecilikte sütun denen belli bir mesafe -bağışlayın unuttum sekiz buçuk santimetre midir nedir- vardır; yani, sekiz sütuna demek gazetede silme, boydan boya manşet demektir. Yarın gazetelerde sekiz sütuna manşet bir haber olacağını var sayın. Acaba bunda ne yönden olmak istersiniz? Hangi özelliklerinizin öne çıkmasını istersiniz? Yarın bir ulusal gazeteyi açacaksınız sekiz sütuna manşet; yani, birinci sayfada silme, baştan başa manşet, ana başlık siz olacaksınız. Bu hangi yönünüzü dile getiren bir başlık olsun. Bunu biraz düşünün. Tabii burada sadece kendinizi şahıs olarak düşünmekle yetinmeyin. Türk Eğitim Sen yarın gazetelere sekiz sütuna manşet olacak. Acaba bu sivil toplum kuruluşu, sendika yarın ulusal gazetelerde ön sayfada; sekiz sütuna manşet, silme, baştan sona –sadece onun adı çıkacak- hangi özelliğiyle, yanıyla, yönüyle, nitelik dokusuyla; ne nedenle; o değerleri, ilkeleri çerçevesinde hangi davranışıyla, sergilediği hangi tavırla, koyduğu hangi tutumla ön plana çıksın manşet olsun. Biraz bunu bir düşünün; yani, birçok şey düşünebilirsiniz. Tabii bunun için ne yapıyorsunuz. Bu çok önemli. Gönlünüzde yatan aslanları tahmin ediyorum. Ah keşke sendikam gazetelerde şöyle bir yer alabilse diye düşündüğünüzü bir ölçüde anlamaya çalışıyorum. Peki; bir aynanın karşısına kendinizle geçin, göz göze gelin, “Acaba Türk Eğitim Sen’in, sendikamın gazetelerde şu anlamda, yönden, bakımdan sekiz sütuna manşet olması için ben ne yapıyorum, ortaya ne koyuyorum, hangi davranışları sergiliyorum? Acaba benim bugün attığım adımlar yarın öbür gün sendikamı, gönlümde yatan aslanı kükretecek bir sekiz sütuna manşet olması yönünde hakikaten bir destek veriyor mu, katkıda bulunuyor mu?” deyin, bunu bir gözden geçirin. Bu kimseyi suçlamak değil, sadece farkındalık konusunda bir hatırlatma. Sözüm ben dahil herkese. Lütfen, buna bir farkındalık hatırlatması diye bakın.

CV, özgeçmiş demektir. Curriculum vitae özgeçmiş anlamına gelir. Bundan beş yıl sonra 2010 yılındaki özgeçmişinizin bugünden farklı olmasını istiyor musunuz, istemiyor musunuz? Yoksa önümüzdeki beş yıl sadece yeriniz de saymak mı istiyorsunuz? Acaba 2005’te neyseniz 2010’da bunun üzerine taş üstüne hiç taş koymamış, aynen kendinizle yetinmiş, beş yıl bir arpa boyu bile yol almamış olmak size yetiyor mu, bunu kendinize yakıştırıyor musunuz? Bunu bir gözden geçirin. Peki, beş yıl sonraki özgeçmişinizin bugünden farklılaşmasını; daha gelişmiş, boyutlanmış, derinleşmiş, zenginleşmiş olmasını istiyorsunuz katıldığınız bu birkaç saatlik seminerden aldığınız bir sertifika bile özgeçmişinize bir katkıdır. Beyninize, yüreğinize yatırım anlamında taş üstüne taş koymak demektir. Buradaki tercihlerinizi bir gözden geçirin. Tabii yine en önemlisi bu farklılaşmayı sağlamak için bu beş yılı hayal ederek geçirmek yerine beyninizin, yüreğinizin gelişiminde dolayısıyla Türk Eğitim Sen’in gelişmesinde ve güçlenmesinde taş üstüne taş koyma anlamında ne

yapıyorsunuz? Tekrar ediyorum, bütün yöneticiler yan gelip yatsın her şeyi siz yapın gibi bir rol giydirmeye kalkışmıyorum, çalışmıyorum. Sadece bir sivil toplum kuruluşunda tanımlanmış sendikal rolü ne olursa olsun üstüne giydiği sendikal sıfat, isim ne olursa olsun tüm üyelerin beynini ve yüreğini seferber etmesi gerektiğini bir kez daha hatırlatmaya çalışıyorum, o kadar. Bu ifadelerde onun dışında bir iddia yok. İşin püf noktası, hani yaşam sanatçısı yaşam savaşı diyoruz ya, bir yandan kendinizle barışık olmak; fakat, kendinizle yetinmemek. Bunu yapabilen bireyler, başarabilen kurumlar, becerebilen toplumlar adım atıyor. Hem bireysel düzeyde, hem teşkilat, örgüt, kurum, kuruluş ekseninde hem bütün toplum genelinde işte bunu becerebilenler yol alıyor, adım atıyor. Bir taraftan kendisiyle barışık; fakat kendisiyle yetinmeyen bir bakış açısı tek tek birey olarak da teşkilat, örgüt düzleminde de toplum geneli bağlamında da yol almayı, adım atmayı, hamle yapmayı, atılımcı olmayı kolaylaştırıyor. Kendimizle barışık olacağız; ama, kendimiz yetinmeyeceğiz. Daha ileriye. Doğruya, güzele, yüksek bir verime, yüz güldürücü bir performans ve kaliteye yelken açacağız. Beynimize daha da yatırım yapacağız. Yüreğimizi daha da geliştirip güçlendireceğiz.

Hani iğne çuvaldız; iğneyi kime, çuvaldızı kime? Önce bir öz değerlendirme, kendimizle yüzleşmemiz, deyim yerindeyse kendimizle hesaplaşmamız; bir başka anlatımla bir buna öz duruşma diyelim. Bu ifadeyle kendi içimizde bir muhasebe bir muhakeme demek istiyorum. Güçlü yanlarımız nelerdir? Keşke hatta kağıda kaleme sarılıp bunları sıralasak. Zayıf yönlerimiz nicedir ve önümüzdeki fırsatlar neler olabilir? Acaba yoluma hangi riskler çıkacaktır? Bakın, orada dört tane anahtar sözcük görüyorsunuz: güçlü yanlar, zayıf yönler, fırsatlar ve riskler. Keşke kağıdı kalemi almaya üşenmesek de altına tarih atmak koşuluyla kendi kendimizle bir yüzleşsek. Dediğim gibi bu öz değerlendirme kendimizle yüzleşmek mi diyelim, öz duruşma diye mi adlandıralım; artık kelimeyi siz buyurun, seçin. Bu nokta son derece önemli. Güçlü yanlarımızı yazarken iş çok kolaydır; ama, zayıf yönler biraz daha psikolojik olarak bizi zorlayacaktır. Bir insanın çevresinde başka insan olmasa bile sadece kendi kendisine dile getiriyor bile olsa zayıf yönleriyle yüzleşmesi kolay bir psikoloji değildir. Orada mantığa bürüne, kendinizi kandırma mekanizmaları devreye girmeye çalışır. Keşke bunlardan sıyrılarak kendimizi kandırma kolaylığına kapılmayarak kağıda kaleme sarılıp zayıf yönlerimizi listelemeyi bir becerebilsek. O kadar bilgellik sergileyebilsek ve ondan sonra fırsatları ve baş etmemiz gereken riskleri görebilmemiz lazım. Tabii ki bu çalışma hizmetliler grubu olarak da, şube ya da belki birden çok şubenin yer aldığı bir il genelinde de, Türk Eğitim Sen çerçevesinde de muhtemelen büyük bir başarıyla yapılabilir; ama, yine temel unsur insan; insanın beyninin gelişmişliği, insanın yüreğinin güçlülüğü. Bana önce insan, birey düzeyinde, tek tek kişi bağlamında bu çalışmayı yapmak gerekiyor gibi geliyor.

“E” ve “i”. “E” ve “i” harflerinin yerini şaşırılmayalım. Ne demek istiyorum, “e” ve “i” harflerinin yerini şaşırılmamak derken vermek istediğim mesaj acaba ne olabilir? “Yine” sözü. Örneğin, Aman yine bir gün, yine bir insan; ama, “i” ve “e” harfinin yerini değiştirelim. Ne olacak; bakalım. Yeni bir gün, yeni bir insan. Bakın, “i” ve “e” harfinin yeri çok önemli. Dikkat ederseniz “yine” sözcüğünde bir kanıksama, yeknesaklık, bıkkınlık, usanmışlık var. Aman yine bir gün; ama, “i” ve “e” yer değiştirdiğinde “yeni” sözünde aslında yüzünüzde bir parlılık, gözünüzde bir ışıltı gündeme gelmek durumunda. O bakımdan “yine”nin; usanmışlığın, aldırmağın, boş vermişliğin, hiçbir yere götürmeyen düşük enerjisiyle “yeni” yepyeni biçiminde algılamanın, kabullenmenin getirdiği coşku, güç, iç enerji, motivasyon, gözlerde parlılığa, yüzde ışıltıya dönüşen o enerji beynimize ve yüreğimize yatırım yapmamızı kolaylaştırıyor. Böylesi insanların oluşturduğu sivil toplum kuruluşu olan bir sendika değerlerinden kopmaksızın, ilkelerine sırt çevirmeksizin kendini yenileme, geliştirme fırsatını rahatlıkla bulabiliyor.

Yaşam sanatında bir psikolojik sermaye çok önem taşıyor. Koşullar ne olursa olsun hiçbir zaman pes etmeme düşüncesini kabullenmek, -yetmedi- benimsemek, -o da yetmedi- sahiplenmek. İşte bu nokta çok önemli. Bakın koşullar ne olursa olsun hiçbir zaman pes etmemek, yılmamak, bıkmamak, usanmamak düşüncesini kabullenmek biraz -daha ileri gidelim- benimsemek, -daha da ileri gidelim- sahiplenmek... Eğer gerçekten koşullara rağmen pes etmeyenlerdenseniz böylesi bireylerin oluşturduğu sivil toplum kuruluşları da pes etmeyen, ayakta durabilen, ayakta kalabilen, ayakları üstünde doğrulabilen bir psikolojik sermayeye sahip demektir.

Mustafa Kemal'in birçok sözü hayatımı aydınlatıyor; ama, beni bir sözü daha da derinden etkiliyor. Pes etmemekle çok ilintili diye düşünüyorum. Sizinle onu paylaşmak istedim. Mustafa Kemal şöyle diyor; "Dinlenmemek üzere yola çıkanlar asla yorulmazlar." Bana satır aralarında çok yoğun bir anlam, anlatım var gibi geliyor. Pes etmemekle çok iç içe bir bakış diye düşünüyorum. Bu söz içinde gerçekten üzerinde uzun uzun düşünülmesi ve içselleştirilmesi gereken bazı satır başları barındırıyor. İşte dinlenmemek üzere yola çıkabilen beyinler, yürekler söz konusuysa o asla yorulmayacak olan beyinlerin, yüreklerin oluşturduğu sendikalar da asla yorulmuyorlar. Hepinizin beynine, yüreğine kolay gelsin.

Akşam 17,30'da iletişim kavramının üzerinde duracağım. Yaşam becerilerini anlatırken iletişime yer vermemem önemsiz olduğundan değil; aksine öylesine önemli görüyorum ki, sadece iletişime akşam 17.30'da apayrı bir zaman dilimi ayırmak istedim. İletişimin, tekrar bu becerilerle birlikte, devamını getireceğiz; ama, şu an aklınıza takılan sorular, ileri sürmek istediğiniz görüşler varsa aklımın erdiği dilimin döndüğü kadar...

Yüreklendirici görüşlerinize ben teşekkür ediyorum. Ben teşekkür borçluyum. Eminim ki size karınca kararınca birkaç kısıt sunabildiysem herhalde bunu kendinize saklamayacaksınız; katılımcı, etkileşimci, paylaşımcı bir biçimde Türkiye Cumhuriyeti'mizin değişik noktalarına döndüğünüzde etrafınızı da geliştirmek, güçlendirmek üzere onlara katıksız bir biçimde sunacaksınız diye düşünüyorum, inanıyorum.

Son iki yıldır bütün iller dersem yalan olur; ama, zannediyorum on beşten fazla ilde Türk Eğitim Sen'le birlikte bir şeyler yapmaya çalıştım. Bu bütün illeri kucakladığımız anlamına gelmiyor; ama, benim de görev aldığım aklımda yanlış kalmadıysa şu an on beş dolayında il –bunlar sadece benim katıldığım. Bu sendika daha değerli konuşmacıların katıldığı başka il turneleri de yaptı- böyle bir film şeridi gibi gözümün önünden geçiyor. Kaldı ki, daha verimli birçok yöntem var. Mesela burada -CD dediğimiz- belli görüntülü kayıtlar alınır. Belki bunlar illere sunulabilir. Her ile her an konuşmacı götürmek belki çok kısa dönemde mümkün olmayabilir. Tabii ki, önümüzdeki aylarda da bir bölümünde benim de karınca kararınca yer alacağım, bir rol üstleneceğim belli bir turne programı var; ama, bütün illere belki çok kısa sürede ulaşmak mümkün olmayabilir. En azından görüntülü kayıtlar biçiminde bir paylaşım herhalde daha verimli. Daha kısa dönemde daha çok beyine, yüreğe seslenebilme bağlamında inşallah mümkün olacaktır. Buyurun, lütfen.

– Hedef ve amaç tanımlı yaptınız. Yalnız amacın ve hedefin tarifini yaparken farklı niteliklerden bahsettiniz. Ben o esnada oturduğum yerde düşündüm. Acaba amaç bahsedilen şeyleri yapabilmek dedim. Hedefi düşündüm, baktım ki ondan sonra da bir hedef var. Peki, bahsettiğiniz şeylerden asıl hedef nedir?

İSMAİL ÜSTEL – Asıl demeyeyim. Hepsi asıl ve asildir; ama, bir de ufuk hedef diye bir kavram var. Ufuk hedef de vizyon. Vizyon, ufuktaki hedef, en uzun soluklu hedef; yani, onlarca yıl ötesinde ufukta görünen hedef vizyon diye adlandırılır. Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi en azından şimdilik ISO 9001:2000 denen bir Kalite Yönetim Sistem sertifikası aldı. Dolayısıyla bu vizyon, misyon, –misyon da varlık gerekçesi demek- bu çalışmalar, sistemler, süreçler vs. bunların el kitapları zaten hazırlandı. Dilerim bu genel merkezin yıllarca süren, büyük bir iyi niyetle ve gerçekten çok alın teri dökülerek elde edilen –sadece bir imzadan ibaret sahte bir çerçeveyi duvara asma kolaylığı değildi, yakından izledim- gerçekten iyi

niyetli bir çabaydı. Gerçekten çok zorlanarak, belki daha önceden kazanılmamış davranışlar kazanarak o belge alın teriyle hak edildi ve genel merkez ISO 9001:2000 Kalite Yönetim sertifikası alındı. Dilerim bu şubelere örnek olacaktır, orada kurumsallaşma, yazılı kültür, artık kişilere adresli olmak yerine bir kurumsal karakter kazanmış olarak bu gelişme, güçlenme devam edecektir. İşte bu noktada vizyon, ufuk hedef, on yıllar ötesi... Hatırlarsanız, biraz önce yansıda bundan sadece beş yıl sonra, 2010 yılına dönük özgeçmişinizi konu ettim; ama, Türk Eğitim Sen, bir sendika masaya yatırıldığında 22 nci yüzyıl, gelecek yüzyıl ufuk hedefinin, vizyonunun enine boyuna tartışılması, görüşülmesi, açılımlanması gündeme gelecektir. En son nokta ki, ona bile son nokta diyemeyiz, noktalı virgöl diyelim. Nokta diyemeyiz; çünkü, o da kendi içinde sürekli gelişen bir organizma gibi, bir organik yapı. Hep noktalı virgüller... En son noktalı virgöl vizyon, ufuk hedef. Gelecek vizyonu görebilmek, canlandırabilmek; gelecek vizyona dönük bir pencere açabilmek. İşte bu geleceği görebilmek, kurgulayabilmek, senaryolayabilmek galiba vizyon dediğimiz kavramda bütünleşiyor.

Burada birçok yöntem var. Tek başına yapabileceğiniz bir şeyler de var. Takım çalışması olarak yapılacak bazı kavramlar da var. Sendika, Türk Eğitim-Sen bütünü olarak bazı yaklaşım teknik ve taktikleri de var. Burada teknik ifadelerle sizleri bunaltmak istemiyorum; ama, sosyal pazarlama denilen bir yöntem vardır. Kurum içi halkla ilişkiler denen bir yaklaşım vardır. Burada insan ilişkileri, alt-üst ilişkileri, kurum kültürü denen bazı açılımlar vardır; yani, çaresiz değiliz. Tabii ki hemen şunun altını çizeyim. Bugünden yarına, bir iki haftada, bir iki ayda hemen böyle mucizevi bir çözüm de yok; yani, olaya nereden baksanız fark edilebilecek bazı sonuçları görebilmek, hissedilebilecek bazı iyileşme adımlarını gözlemleyebilmek için en az dört beş, hatta belki yedi, sekiz yıllık bir zaman boyutuna ihtiyaç vardır. O bakımdan neden son altı ayda istediklerim gerçekleşmedi? Niçin iki yıldır bu kadar beklenti içindeyim de çok fazla bir iyileşme göremedim gibi çok aceleci olmamak gerekiyor; çünkü, burada davranışlardan bahsediyoruz. Davranışların değişmesi, gelişmesi, düzelmesi, düzenlenmesi en kısa dört, beş hatta bazen de yedi, sekiz yıl almaktadır. Ben Türkiye Cumhuriyeti'miz dışında on dört ülkede değişik sürelerle özel sektörde, sivil toplum kuruluşlarında bazı şeyler yapmaya çalıştım. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti'miz dışında da bilmem ne ülkesinde altı ayda oldu, bilmem ne ülkesinde bir buçuk yılda gerçekleşti. Böyle bir şeye de tanık olmadım; ama, bu sadece takvim yaprakları peş peşe dönsün de dört beş yıl geçsin. Hayır; her dakikası çalışarak, çabalayarak; her saniyesi bir yaşam sanatçısı ve yaşam savaşı olarak davranmak koşuluyla dört, beş yıl gerekiyor. Bu açıklamayı yapma şansı tanıdığımız için çok teşekkürler. Sağ olun.

Hemen sizlere geleceğim. Burada bir arkadaşımız daha sabırla bekliyordu. Buyurun, lütfen.

MUSTAFA CANBULAT – Öncelikle bizlere böyle bir ortam sağladığı, siz değerli hocamızdan bu bilgileri aldığımız için sendikamıza teşekkür ediyorum.

İSMAİL ÜSTEL – Estağfurullah. Ben de bu fırsatı bana sağladığı için ben de sendikaya teşekkür borçluyum.

MUSTAFA CANBULAT – Sayın hocam, arkadaşımın da dediği gibi "insana değer". Biz sendikamızdan şunu gördük: Tamam, sendikamız bize bu değeri verdi. Şimdi, bu ortamda gördük. O konuda teşekkür ediyoruz. Artık biz de kendi memleketlerimize gittiğimizde arkadaşlarımıza, -herkese ulaşamayız; ama, en azından iki, üç tane veya üç dört tane ulaşabildiğimiz kadarıyla kendi kendimize kenetlendiğimiz, değer verildiğini onlara da anlattığımız zaman biraz önce buyurduğunuz gibi beş altı sene sonra biraz daha farklı yerlere geliriz. İdeolojilerimiz elbette biraz doymuyor; ama, biz kendi kendimize kenetlendiğimiz zaman şu konuyu daha ileriye götürürüz, başarırız diye düşünüyorum.

İSMAİL ÜSTEL – Tabii ki.

MUSTAFA CANBULAT – Ağzınıza sağlık, hocam. Teşekkür ediyorum.

İSMAİL ÜSTEL – Çok teşekkür ediyorum.

Oradan üç arkadaşımı görmüştüm; ama, sıralarını gözetleyemedim. Buyurun.

SAVAŞ DOĞAN – Sayın merkez yöneticileri, sayın divan başkanım, saygıdeğer hocam ve illerimizden gelen sevgili arkadaşlar, herkesi saygıyla selamlıyorum. Biz hizmetliler olarak acaba kendimizi tanıtamıyor muyuz? Kendimizi...

OTURUM BAŞKANI – Arkadaşlar, mikrofona konuşun ki kayıta geçsin. Bu konuşmaları daha sonra deşifre edeceğiz; ancak, -hocam özür dileyerek-

İSMAİL ÜSTEL – Estağfurullah.

OTURUM BAŞKANI - Hocam bu konuda bir seminer verdi. Hizmetlilerin meselesiyle bunlar tabî ki ilgili; ama, zaten bizim toplantımızın gayesi sizin deminden beri sorduklarınız. Onları konuşacağız; yani, ben o tarafını da vurgulamak istedim. Direk seminerle, hocamla ilgili soru olsa daha güzel olur.

SAVAŞ DOĞAN – Sayın başkanım, benim sorum şu yönde olacaktı. Acaba bize idarecilik yapanlar, bizi yönetenler, bizim başımızda bulunanlar sorumlulukları hakkında yeterliliklere sahipler mi? Yeterli donanıma sahipler mi?

OTURUM BAŞKANI – Toplantıyı işte bunlar için yapıyoruz. Haklı değil miyim?

SAVAŞ DOĞAN – Acaba bunlara da yeterli seminerler, yetiştirici programlar verilmesi gerekmez mi?

İSMAİL ÜSTEL – Çok haklısınız. Katılımcı yönetim diye bir stil vardır; yani, farklı hiyerarşik basamakları karara ortak etmek. En azından karar mutfak çalışmasına, karar öncesi çalışmalarda istişare fikir alışverişi türevi bir nabız yoklamak, görüşüne başvurmak. Buna katılımcı yönetim denir. Hatta bunun farklı alt başlıkları vardır. Dolanarak, dolaşarak diye bir alt başlık vardır; yani, yöneticinin odasında sıkışıp kalmaması her an ortada bakınması, görmesi, gözlemesi, hal hatır sorması gibi... Bu bir stil, yaklaşımdır; ama, Türkiye Cumhuriyeti’imizde sadece kamu kesiminde de değil özel sektörde de daha otoriter, daha ben bilirimci bir yaklaşım daha ön planda. Tekrar ediyorum, sadece kamu sektöründen söz etmiyorum. Özel sektörde de hele hele aile işletmesiyse, aile türü bir şirketleşmeyse “ben bilirimci”; “niye sorayım, danışayım, ne gereği var ki” ya da belki çok dile getirilmeyen başka bir kaygı “şimdi baş tacı edeceğim, başıma çıkacak, fikrini soracağım, şımaracak.” Bu sadece kamuyla sınırlı değil, özel sektörde de aile şirketi denen yapılanma türlerinde çok sık karşımıza çıkıyor. Bu bir iklim meselesi. Biliyorsunuz, belli bir zamanda iklimler de değişiyor. Mesela benim çocukluğumda Ankara’da – 20, - 25 santigrat derece, bayağı, birkaç karış kar olurdu. Bakıyorum son yıllarda Ankara neredeyse ılıman bir iklime dönüştü. Baraj gölleri buna belki neden oldu, tam bilemiyorum. Dolayısıyla coğrafi anlamda iklim bile değişiyor. Hatırlayacak olursanız biraz önce kurum kültürü diye bir ifade kullanmıştım. Lütfen, kurum kültürünü de bir tür iklim gibi düşününüz. Farklı davranışlar, farklı kurum kültürlerini oluşturuyor. O bakımdan aslında bir değişim, dönüşüm, gelişme yolcuğu söz konusu; ama, öyle hemen birkaç aya, yıla sığmayan, sıkıştırılamayan... –iki ayak bir araya gelince olmuyor. Bir pabuca sığmıyor- O nedenle biraz daha sabırlı olmamız lazım. Tekrar ediyorum, bu iş için bu zaman diliminin her saniyesini yaşam sanatçısı ve yaşam savaşıncısı becerisiyle ve birikimiyle donatmak üzere yıllar gerekiyor. Dediğim gibi söylediğinizin kitaplarda adı katılımcı yönetim. Karara ortak ederek, paydaş kılarak en azından karar ön görüşmelerinde, ön fikir alışverişlerinde görüşüne başvurularak yönetme stilidir; ama, anladığım kadarıyla Türkiye Cumhuriyeti’imizin -sadece kamu değil, özel sektörü dahil- bu noktaya gelmesi bir zaman dilimi gerektiriyor.

DİVAN BAŞKANI – Hocam, teşekkür ediyoruz. Sağ olun.

İSMAİL ÜSTEL– Saat 17.30’da tekrar birlikte olacağız. Sevgiler, saygılar.

OTURUM BAŞKANI – Arkadaşlar; lütfen, oturun. Bir telgraf okuyacağım. Bir de teklif var.

“Davetinize teşekkür ediyor. Toplantınızın amacına ulaşacağına inanıyorum. Organizasyona katkıda bulunanlara tebriklerimi sunuyorum. Tüm katılımcılara selam ve sevgiler sunuyorum.

Milli Eğitim Bakanı, Hüseyin Çelik”

Davetimiz vardı. İcabet edememiş. Zaten bize Van’da olacağını söylemişti. Teşekkür ediyoruz.

Arkadaşlar, bir teklif var.

“Divan başkanlığına,

Üniversite çalışanları çalışanları için ayrı bir çalışma grubu oluşturmak istiyoruz.

Teklif edenler; Rafet DİVARCI, İlyas ALAN, Bülent GENÇ”

Değerli arkadaşlarım, biz konuları üçe ayırdık. Şimdi bu üç grupta da üniversitede çalışan arkadaşlarımızdan birer ikişer görev almışsa, -eğer bu gruplara üniversite çalışanları her biri yerleşmemişse onların yerine ayıralım- orada problemleri dile getirelim. Bence ayrı bir çalışma grubuna gerek yok. Orada dile getirilsin ve bizim organizasyonumuzu da -bozar demeyeyim- sekteye uğratabilir; ama, üniversite çalışanlarının problemleri Milli Eğitim’den veya Milli Eğitim’in üniversite çalışanlarından farklı değil. Farklılıklar varsa arkadaşlarımız bunları o komisyonlarda dile getirsin. Deklarasyon maddesi olarak girsin.

Arkadaşlar, Üniversitelerden gelen kaç kişi var; dört kişi. Kurul oluşmaz. Onun yerine... Şöyle onlardan istifade edelim. Zaten bu deklarasyona, problemlerin hepsi girecek. Üniversite çalışanlarının, hizmetlilerin de, Milli Eğitim Bakanlığı ve Yurt-kur çalışanlarının da problemleri girecek. Problemler zaten ortak, birbirinden farklı değil. Biz eğitim çalışanlarının problemlerini masaya yatırıyoruz, sadece Milli Eğitim Bakanlığı hizmetlilerinin değil. Böyle bir şey anlaşılmasın. Dolayısıyla komisyonlarda bunlar da olacak. Onun için ben divan başkanı olarak üniversite çalışanlarını ayrı bir grup yapmak uygun değil diyorum.

Değerli arkadaşlar, demin hocam da bahsetti. Hatta hocam şöyle bir cümle sarf etti. “İşin sosyal ve ekonomik boyutuyla ilgili komisyon kurulmuş. Bu güzel. Ancak hizmet içi boyutuyla ilgili bir komisyon kurulmasından dolayı tebrik ederim” dedi. Bakın, bu ciddi bir ihtiyaçtır. Deminden beri konuştuğumuz bazı mevzular belki de hizmet içindeki eksikliklerden dolayı oluşan problemlerdir. Dolayısıyla biz bunu göz ardı edemeyiz. Bu gerekli bir komisyon, kurulacak.

DİVAN BAŞKANI – Arkadaşlar, bakın mikrofonla konuşmak şunun için önemli. Biz konuşan arkadaşların konuşmasını kaydediyoruz. Konuşurken isim ve şube söyleyerek konuşursanız kaydolur. Söylemezseniz yarın bu kurultay kitapçık haline getirildiğinde konuşmalarınız yayınlanamaz. Ondan sonra dersiniz ki ben buradaydım, benimki niye yok? İsim ve ilin adını söyleyin ve konuşmalarınızı mikrofonla yapın.

ERDOĞAN TURAN– Sayın hocam, bunlar çok güzel konular. Niye sözleşme bittikten sonra yapıldı?

DİVAN BAŞKANI – Ne sözleşmesi?

ERDOĞAN TURAN– Yani neden maaş konuları görüşüldükten, bütün kararlar alındıktan sonra yapıldı, daha önce yapılamaz mıydı? Belki ilk defa yapılıyor. Bu çok güzel bir şey; ama, ben geç kalınmış bir konu olarak görüyorum.

OTURUM BAŞKANI – Teşekkür ediyorum.

Değerli arkadaşlarım, biz bu toplantıyı 4688 sayılı kanun doğrultusunda yapmıyoruz; yani, burada bir taarruz söz konusu değil. Zaten her yıl toplu sözleşme yapılıyor. Bugüne kadar bunlar çözüm olmadı. Biz eğitim çalışanlarının her türlü problemlerini her zaman gündeme getiriyoruz. Zaman zaman bakanlıkla yazışıyoruz. Ayrıca yılda iki kez toplu görüşme dışında üniversitelerde, Yurt-kur’da, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurum idari kurulları toplanıyor. Dolayısıyla sadece toplu görüşmeye münhasır konular değil ve bu detay konular esasen toplu görüşmelerde değil, kurum idari kurullarında görüşülecek konular. Bir de yüksek istişare kurulu var. Yine sendikalarla hükümet arasında yapılıyor. O kurulda da

bunlar gündeme gelebilir; yani, sadece toplu görüşmelere münhasır gibi düşünmek belki de kanunu tam bilmemekten kaynaklanıyor.

Evet, buyurun.

KENAN BİLDİRİCİ – Sayın başkanım, bu üçüncü grubun zamanını biraz kısıtlayıp birinci gruba daha öncelik versek bana göre mantıklı.

OTURUM BAŞKANI – Arkadaşlar, zaten orada da sizin arkadaşlarınız, sizin gibi düşünen insanlar var. Tereddüt etmeyin.

Hizmetli arkadaşlarım arıyor, hizmetliyle ilgili ne yapıyorsunuz, diyor. Değerli arkadaşlarım bizim internet sitemizi takip ediyor musunuz bilmiyorum; ama, -günlük takip etmeye çalışın- orada bütün yazışmalarımızı yayınlıyoruz. Hizmetlilerle ilgili yazışmalarımızın tamamı, bakanlığın verdiği cevapları, bizim taleplerimiz genel merkezimiz tarafından daha önce bir kitapçık haline getirildi. Bundan sonraki yazışmalara muhtemelen yine benzeri şeyleri de yaparız. İnşallah bu kurultayda yapılan konuşmaları da deşifre ederek kitapçık haline getireceğiz, sizlere tüm Türkiye’de dağıtacağız. Bu Toplantıyı 04,05 Eylül’de yapmak zorundaydık. Neden; çünkü, 04,05 Eylül -arkadaşımız zamanla ilgili konuştu- bu eğitim öğretim ödeneğinin açıklanma tarihlerine yakın bir tarihtir. Onun için 04,05 Eylül ve bu kararı bakanlar kurulu verebilir, inşallah verir. Biz talep edeceğiz, talebimizi ısrarla yollayacağız. Her sene, her zaman bunu yapıyoruz. Bu sefer gidip bizzat bakana söyleyeceğiz. Allah izin verirse, yarın saat 9.30 sizlerle beraber gideceğiz, bakana söyleyeceğiz; yani, Türk Eğitim-Sen elinden gelen her şeyi yapmakta gayretli. Buna rağmen eksiklerimiz elbette olabilir. İnsanın olduğu yerde eksikler, kusurlar olur. Önemli olan gayret göstermektir. Türk Eğitim-Sen bu gayret içerisindedir. Bundan herkes emin olsun.

Değerli arkadaşlarım bu oturumun sonuna gelmiş bulunuyoruz. Öğle yemeği arasından sonra gruplar çalışmalarını için kendilerine tahsis edilen salonlarda olacaklardır. Teşekkür ediyorum.

DİVAN BAŞKANI-Tekrar programı hatırlatayım. Şimdi, yine sayın hocamızın semineriyle başlayacağız. Saat 18.30’a kadar. Hemen akabinde 15’er dakika olmak üzere grupların konu sunumu olacak. 20.00’de yemek yiyeceğiz; ancak, 20.00’e kadar kişisel konuşmalar bitmezse arzu ederseniz, devam edelim dersiniz uzatabiliriz. Gerçi bu komisyonlarda herhalde her şey konuşuldu. Burada tekrar etmeye gerek var mı; ona da siz karar verin. Sizin kararınız neyse biz ona uyacağız.

Seçilen temsilciler, sunumu yapacak arkadaşlar isimlerini bana ulaştırırsa memnun oluruz. Lütfen, illerden getirdiğiniz toplanan dilekçe ve anketleri kapı önündeki masaya bırakın. Toplandı mı? Vermeyenler versinler. Onları grup kolaylaştırıcısı arkadaşlarımıza, grubunuzu yönlendiren arkadaşlarımıza verin.

Sayın hocam, İsmail bey burada mı? Buyurun, hocam.

İSMAİL ÜSTEL – Değerli yatırımcılar, sizleri tekrar sevgiyle saygıyla selamlıyorum. Belki sizlere değerli yatırımcılar olarak seslenmiş olmamı yadırgamış olabilirsiniz. Sizlere değerli yatırımcılar diye seslenmeyi uygun buldum; çünkü, Türkiye’imizin değişik noktalarından buraya geldiniz kendi beyninize, yüreğinize yatırım yaptınız ve yapmaktasınız. Dahası buradan yine Türkiye’imizin değişik noktalarına dağıldığımızda bunları kendinizle sınırlı, kendinize saklı tutmayacağınızdan ve çevrenizdeki insanların beynine ve yüreğine yatırım yapma anlamında bunlardan yararlanacağınıza eminim. O bakımdan değerli yatırımcılar diye seslenmeyi uygun buldum.

Sabah yaşamla yaşamak; yaşam sanatçısı, savaşçısı olmak; yaşam becerileri; deyim yerindeyse bir takım çantası; değişik satır başları sunmaya çalıştım. Onların arasında, içinde iletişim geçmedi, farkındayım. Dediğim gibi bunu unutmuş, gözden kaçırmış değilim; ama, iletişim öylesine önem taşıyor ki diğer bütün kavramlarda – takım çalışmasından tutunuz da stres yönetimine kadar, sorun çözmeden tutunuz da hedef koymaya kadar- birçok noktada öylesine ağırlıklı, önemli ki onu sadece bir iki yansıyla geçmek herhalde pek doğru değil diye

düşündüğümden ayrı bir başlık altında incelemeyi uygun buldum. Aslında sabahki sununun bir devamı, uzantısıdır; ama, çok ağırlıklı bir kavram olduğu için ayrı bir başlık altında ele almayı düşündüm.

İletişim dediğimizde -önce bunun belki çok basit gibi gelen anlamını, anlatımını gözden geçirelim- duygu ve düşüncenin karşılıklı bir ifadesi. Buradaki karşılıklı sözü çok önemli. Tek yönlü değil karşılıklı. Bakın yine etkileşmeden söz ediyorum. Tek yönlü etkilemeden bahsetmiyorum. Altını çizmek istediğim unsur etkileşme, iki yönlülük, çok yönlülük ve bir anlam ortaklığı diye bir ifadeyi düşünmemizde yarar var. Bir ortak paydada buluşmak... Benim ne söylediğim tek başına önemli değil. Asıl önemli olan, esas belirleyici olan sizin bundan nasıl bir mesaj çıkardığınız, bir anlam yüklediğiniz. Özel yaşantımızda da böyle, iş hayatımızda da böyle. Eğer iletişimde bir tarafın içine yerleştirdiği, içini doldurduğu anlam diğer taraf ve taraflarca aynı şekilde algılanıyor, anlamlandırılıyor, kabulleniliyor ise benim vermek istediğim mesaj ile sizin aldığınız mesaj ne kadar el sıkışabiliyorsa, örtüşebiliyorsa, uzlaşabiliyorsa o kadar iletişim kurduk diyebiliriz. Dolayısıyla iletişim bir anlam ortaklığı, anlam ortak paydası demektir. Aile içi ilişkilerden başlayarak özel hayatımız, iş yaşamımız ve bir sivil toplum kuruluşu olan sendikal faaliyetlerimizde anlam ortaklığı... Bizim vermek istediğimiz mesajla diğer tarafın, tarafların aldığı mesaj ne kadar örtüşüyorsa o ölçüde iletişim gerçekleşmektedir.

Aslında iletişim bütçesi diye bir deyim yoktur; ama, açınca ne demek istediğimi göreceksiniz. İletişim dediğimizde tabii bunun boyutları içinde dinleme, konuşma, okuma ve yazma var. Dikkat ederseniz alt ve üst sınırları topladığımızda tam yüzde yüz yapmıyor. Onun farkındayım. Yüzde yüz yapmadığının farkındayım. Size çok genel bir anlatım olarak sunmak istedim. Bu yansidan çıkaracağımız ana mesaj şu: dinleme çok önemli. Lütfen, yine bir geri gidebilirsek. Bakın, dinleme en ağırlıklı olan; yoksa, bunların alt ve üst sınırlarını, sınırlarını topladığınızda tam yüzde yüz etmediğini ben de biliyorum. Sadece farkına varmamız gereken olay dinleme.

Hatırlarsanız, sabah insan insana ne vermelidir derken değer verme, güven verme yanı sıra kulak verme... İşte dinleme dediğimiz olay o. Daha sonraki bir yansıda dinleme konusunu açmaya çalışacağım. Aslında iyi bir dinleyici isek iletişimde çok ciddi yol alıyoruz. Özel yaşantımızda da iş hayatımızda da iyi bir dinleyici olabilmek o kadar da kolay değil; ama, çok belirleyici bir unsur.

Sözlü iletişim çok sık başvurduğumuz yöntem. Tabii yazılı boyutları da var; ama, özellikle sözün üzerinde durmak istedim. Önce bir söz faktörü; -kullandığımız, ağızımızdan çıkan sözcükler, bitmedi- bir ses faktörü var. Burada sesin birçok özelliği var. Örneğin; tonu, volümü, yüksekliği veya çok kendi kendine, ağızının içinde mırıldanırcasına konuşmak... Hep aynı volumde -aynen radyonun, televizyonun sesini açtığınız gibi düşünün- mi? Hep aynı mı; yoksa, zaman zaman belki biraz sesimizi düşüreceğiz; belki biraz daha canlı, parlak noktalara mı gideceğiz? Acaba hep aynı biçimde konuşursak bir noktadan sonra ilgi dağılır mı, konsantrasyon düşer mi, sıkıcı hale mi gelebilir miyiz? Ama en önemli konu, sesin duygu rengi. Sesin duygu rengi ne demek? ne söylendiğini bir an unutun, sadece ses faktörüne dikkat edin. Acaba bu ses faktörü renk olarak tanımlanabilseydi toz pembe mi olurdu; yoksa, kömür karası mı olurdu? Sözden bahsetmiyorum. Lütfen, sözü bir an dışarıda bırakalım. Sesin kendi duygu rengi var; ama, bazen toz pembe bazen kömür karası. Bir de beden alfabesi, -daha çok beden dili diye de geçer- burada sessiz bir kodlama yapıyoruz. Mimikler, jestler, el kol kullanımı, bacakların hareketi, karşılıklıken birbirimizle olan aramızdaki uzaklık, aramızda yaptığımız açı, buradaki ilgiyle dinlemenin görüntüsü, göz teması, göz ilişkisi bütün bunlara beden alfabesi, beden dili denir. Burada en önemli konu şu üçünün bir uyum içinde olmasıdır; yani, ağızımızdan çıkan sözler, bu sözleri dile getirirken ses faktörü -özellikle o duygu rengi dediğimiz olay- ve beden dili, beden alfabesi uyumluluk içinde olması lazım. Şöyle bir örnek vereyim: Diyelim "Günaydın". Çok sempatik, albenili bir sözcük; ama, ağızımızdan çıkan söz

“Günaydın” olduğu halde ses anlamında bunu öyle bir biçimde dile getiririm ki bunu bir küfür gibi kabullenebilirsiniz. “Nereden çıktın şimdi, yıkıl karşımdan. Cehenneme kadar yolun var” biçiminde düşünebilirsiniz; halbuki, ağızdan sadece günaydın sözü çıkıyor. Başka bir sözcük çıkmıyor; ama, sesin duygu rengi o kadar soğuk yüzlü, itici, dışlayıcı, aşağılayıcı olabilir ki söz hâlâ günaydın olduğu halde sizin bu mesajı kabullenmeniz ve yorumlamanız son derece itici, aşağılayıcı, alçaltıcı biçimde olabilir ya da şöyle düşünelim: günaydın diyorum ve sesimin de duygu rengi sizi kucaklayan bir duygu rengi, toz pembe; ancak, tam karşımdasınız ve tavana ya da yere bakarak günaydın diyorum acaba bu mesajı nasıl algıyorsunuz? Belki bir metre karşımdasınız; ama, gözünüze bakmıyorum, tavana bakıyorum ya da size sırtımı dönüyorum. Sırtımı dönerek son derece yumuşak bir ses tonuyla günaydın diyorum. Herhalde gerçek anlamda günaydın olmaktan çok uzak bir sahnedeki söz ediyorum. O bakımdan hem özel yaşantımızda hem profesyonel yaşantımızda sözlü iletişim sırasında ağızımızdan çıkan sözcükler –bitmedi- bunu dile getiriş biçimimiz özellikle buraya yüklediğimiz olumlu, ılımlı bir duygu çağrıştıran ses yaklaşımı –hâlâ bitmedi- beden dilimizle de, alfabemizle de bunu tamamlayan, bütünleyen; mesajı paketleyen bir yaklaşım sergilememiz lazım. Her üçünün bir uyumluluk, tutarlılık, örtüşme içinde karşı tarafa mesajı paketlemesi hem özel yaşam ilişkileri için hem iş yaşamındaki değişik etkileşimler noktasında çok son derece önem taşıyor. Sözcükleri çok özenle seçmeliyiz; çünkü, eksik veya yanlış anlama riski her zaman vardır. Eksik bazı anlamlara, yanlış anlamalara yol açabilir.

Yıkıcı değil yapıcı eleştiriler çok önem taşıyor. Evet, eleştiri bir uyarıdır, hatırlatmadır, dikkat çekmedir, yönlendirir; ama, yıkıcı değil yapıcı eleştiri önem taşıyor ve bütün sözcükleri birer inşaat malzemesi olarak düşünün. Lütfen, sözcükleri birer inşaat malzemesi olarak canlandırın. İnşaat malzemesiyle duvar da örebilirsiniz, köprü de kurabilirsiniz. Acaba insan ilişkilerinde insanlarla aramıza duvar örmekten mi bahsediyoruz; yoksa, onlara ulaşabilmek ve onların bize ulaşmasını kolaylaştırmak anlamında köprü kurmak mı önem taşıyor? Bütün bunları gözden geçirmekte yarar var.

Zaman zaman sınırlarımıza hakim olmakta zorlanabiliriz. Öfke baldan tatlıdır diye bir deyim vardır. Bazen yüzde yüz emin olduğumuz bir tartışmayı kazanmak isteriz; ama, unutmayın, hele hele bir sivil toplum kuruluşunda önemli olan tartışmayı değil insanı kazanmaktır. Eğer faturası bir insanı kaybetmek olan tartışmayı kazanmışsak bu gerçekten bir zafer midir? Oturup bir düşünmemiz lazım. Üyelerimiz ve yeni üye kaydedeceğimiz kişiler bir anlamda “müşterimiz”dir. Burası bir ticarethane değil, esnaf ağıyla konuştuğumu zannetmeyin. Üyelerimiz ve yeni üye olma şansı olan iletişim kuracağımız kişiler kalite dilinde müşteri diye adlandırılır. Bir müşteriyi memnun kılamazsak, beklentilerini karşılayamazsak, taleplerini gideremezsek, ihtiyaçlarını doyuma ulaştıramazsak o mutsuz tek kişi değildir. O bu mutsuzluğunu; karşılanmamış taleplerini; yerine getirilmemiş, giderilmemiş ihtiyaçlarını belki de bire bin katarak onlarca kişiye hırsla, hınçla, öç alırcasına duyuracaktır, taşıyacaktır. Bunu hiç unutmayın. Kaybettiğiniz bir tek kişi olmayacaktır. O büyük olasılıkla arkasında onlarca kişiyi sizden ve bu sendikadan uzaklaştıracaktır. O bakımdan... Tabii ki değerlerinizi unuttun gitsin demiyorum. İlkelerinizden vazgeçin gitsin demek istemiyorum; ama, tartışmayı değil, insanı kazanabilmek önemli.

İnsan ilişkilerinde bazen -inanın mübalağa etmiyorum- yalnızca bir saniye ses tonunuza hakim olmadığımız o sınırlı, itici ses tonu; ters, sert bakış bütün o insan ilişkilerini yerle bir, tuzla buz ediverir. Ses tonunuza hakim olmadığımız bir saniyeden söz ediyorum. Bakışınıza hakim olmadığımız bir saniyede çok şeyi kaybedebilirsiniz. Sadece siz şahıs olarak kaybetmiyorsunuz, bir saniye ses tonunuza, bakışlarınıza hakim olmadığımız için bu yüz binlerce kişilik beyin ve yürek imcesi demek olan bu sivil toplum kuruluşu, bu sendika,

Türk Eğitim-Sen çok şey kaybediyor. Lütfen, bu bir saniyenin neye mâl olacağını bir kez daha gözden geçirin.

İletişim bir anlamda “dokunmak” demektir. Burada altını çizmeye çalıştığım unsur sadece el sıkışma türü, bildiğiniz fizik anlamda dokunmakla sınırlı değil. İletişimimiz ister sözlü olsun, isterse yazılı olsun bir anlamda insanlara dokunuyoruz. Fizik temastan bahsetmiyorum. Onların psikolojilerine dönük bir anlatım olarak dokunma diyorum. Dikkat ederseniz orada tırnak içine aldım; ama, tabii unutmayalım ki dokunmak vardır tokat atarcasına; diğer taraftan dokunmak vardır okşarcasına. Her akşam başınızı yastığa koyduğunuzda lütfen o günü bir gözden geçirin. Acaba kaç kişinin hayatına sözlü ve yazılı iletişimle okşarcasına dokundunuz? Acaba kaç kişinin hayatına sözlü ve yazılı iletişimle tokat atarcasına dokundunuz? Lütfen, başınızı yastığa koyduğunuzda sadece bir dakika için bile olsa –hadi akşam o en yorgun anınızda bir dakikadan da vazgeçtim- otuz saniye, yarım dakika için bile olsa bir günü şöyle hızla bir gözden geçirin. Acaba özellikle ve özellikle sivil toplum kuruluşu, sendika, Türk Eğitim-Sen anlamında bir şeyler yaparken Türk Eğitim-Sen’i temsil ederek davranırken kaç kişinin hayatına okşarcasına dokundunuz; kaç kişinin hayatına tokat atarcasına dokundunuz?

Unutmayın, hepiniz ama hepiniz Türk Eğitim-Sen’in imaj elçisisiniz. Hiç kimse Ahmet Bey, Ayşe Hanım demez. Türk Eğitim-Sen’liler böyle davranıyor derler. Hepiniz Türk Eğitim-Sen’in, bu yüz binlerce kişilik büyük ailenin imaj elçilerisiniz. Biliyorum, imaj deyimi bazen hafife alınıyor. “İmaj bir görüntü, makyaj.” O kadar hafif değil. İmajın ikiz kardeşi itibar, saygınlıktır. Bunu hiç unutmayın. İmaj o kadar hafife alınacak, vitrinin tozunu almak gibi... Lütfen, o kadar hafife almayın. Tekrar ediyorum. İmajın ikiz kardeşi itibar, saygınlık konusudur. Bir saniyelik bir ses tonu ya da bakıştaki hatanın yüz binlerce kişilik bir sivil toplum kuruluşunun itibarını çok derinden ve olumsuz etkileyebilir. Hepimiz her an bunu hatırlamak durumundayız.

Aktif dinleme kolay bir şey değil. Önce kişiye ve konuya tam anlamıyla odaklanacağız; yani, konsantre olacağız. Önyargılı olmayacağız. Buna stereotipleme denir. Önyargılı, peşin hükümlü olmayacağız. İletişime beynimizi ve yüreğimizi katacağız. Konuşma temposuyla eş zamanlı düşüneceğiz. Bu ne demek; karşı taraf konuşurken onun konuştuğu kadarını dinleyerek iletişime devam edeceğiz. Bazen onun konuştuğuyla yetinmeyiz; bu bunun arkasından böyle gelecek, bunu dedi demek ki gerisini böyle getirecek gibi biraz kendi kendimize gelin güvey oluruz. İletişim dans etmek gibidir. Farklı tempoda müziklere kulak vererek dans etmeye kalkanlar birbirlerinin ayağına basarlar. Lütfen; dinlediğimiz kadarıyla, karşı tarafın bize aktardığı kadarıyla yetinerek, onu dinleyerek iletişimde yol alalım. Daha onun birinci cümlesinden gerisi böyle gelecek, bu bunun devamını böyle getirecek diye... Dikkat ederseniz o da bir peşin hüküm, önyargı. Bu hataya düşmeyelim. Dinlediğimiz kadarının ötesinde daha da ileri gidip düşünmeye kalkışmayalım; çünkü, belki o başka bir şey söyleyecek, gerisini farklı bir biçimde getirecek. Lütfen, orada beynimizi biraz yavaşlatmayı öğrenelim, peşin hükümlü olmayalım.

Aktif dinleme sanatında sessizlik unsuru son derece önemli bir faktördür; ama, tabii iki ucu keskin bir kılıçtır. Sessizliğin ne zaman ve ne boyutta devreye gireceğini çok iyi bilmemiz lazım. Eğer dakikalarca uzayan bir sessizlikse çok ağır bir problemdir; ama, doğru zamanda ve doğru zamanlama ile iki saniyelik bir sessizlik –hani müzikte dur durak es denirdi galiba- sizin söylediğinizin karşı tarafça hazmedilmesini, sindirilmesini kolaylaştırır. Konuşma sırasının ona gelmiş olduğunu anlatarak onu iletişime davet eder. Bir iki saniyelik sessizlik dilimlerini doğru zamanda ve doğru süreyle kullanmayı çok iyi bilmemiz lazım.

Yankı tekniği diye bir kavram var. Yankı tekniği nedir; karşınızdaki kişi belki birkaç dakika sizinle konuştu. Sözünü kesmediniz, birkaç dakika dinlediniz. Sözünü kesmeyin. O birkaç dakikalık konuşmanın içinde belki üç dört cümlelik bir öz, özet, ana fikir var. İşte size dakikalarca aktarılan mesajın özünü, özetini, ana fikrini bir iki cümle biçiminde bir paket

haline getirebiliyorsanız hemen bunu karşı tarafa aktarmaktır. ”Yanlış anlamadıysam şunu demek istiyorsunuz, öyle değil mi?”, “Eğer sizi doğru yorumlamışsam şunun altını çizdiniz, öyle değil mi?” deyip o bir iki cümlelik özünü, özetini, ana fikrini söyleyin, karşı tarafa yansıtın. Yankı tekniği bu. Bunun birkaç yararı var. Önce karşı taraf aktif dinlemiş olduğunuzu anlayacaktır. “Bu kişi dalga geçmemiş. Gerçekten canı yürekte, can kulağıyla beni dinlemiş.” diyecektir. Bitmedi. Ola ki mesajı yanlış anladınız. Bütün iyi niyetinize rağmen belki aranızda bir yanlış anlama var. Hiç olmazsa karşı taraf bunun farkına varacak ve düzeltecektir. “Hayır, hayır öyle söylemek istemedim.”, “Yok, yok söylemek istediğim o değildi.” deyip doğrusunu tekrar dile getirecektir. Böylece bir iletişim kazası yaşanma riski ortadan kalkacaktır. Yankı tekniği bu. Geri bildirimlere duyarlı olacaksınız. Karşı taraf size sürekli geri bildirim veriyor. Bunlara duyarlı olacaksınız. Farkında olacaksınız.

En önemli konu gözlerinizle de dinlemeyi öğrenin. Bu da belki ilk anda size biraz yabancı geldi. Gözlerinizle dinlemeyi öğrenin ne demek; hani iletişimde ses, söz, beden dili diye üç satır başı vardı. Karşı taraf da size beden dilini kullanarak mesaj veriyor. Belki ağzından çıt çıkmıyor; ama, onun bedeni; bazı mimikleri, jestleri, bakışı, yüzü, gözü, kaşı, oturması, kalkması, vücudunu kullanması, öne eğilmesi, arkaya kaykılması, elini bağlaması, sizle yaptığı açığı, size olan uzaklığı bütün bunlarla da size bir mesaj veriyor. O nedenle de sadece kulaklarınızla değil, gözlerinizle de dinlemeyi öğrenin. Karşı tarafın sadece söyledikleriyle yetinmeyin. Onun beden dili aracılığıyla da verdiği mesajlara duyarlı olun. Örneğin, diyelim ki bir konuya geldiğinizde göz kırpması sıklaşmış olabilir. Birden bire göz kırpması daha da sıklaşmış, aynı zaman diliminde daha çok göz kırpmaya başlamış olabilir. Buna bile duyarlı olacaksınız. Gözlerle dinlemek demek; beden diline duyarlı olmak, beden dilinin farkına varmak demektir. Bu iş yaşantımızda olduğu gibi özel yaşantımızda da son derece önemli. Dikkat ederseniz, aktif dinleme kolay bir şey değil.

Motive edici iletişim. Dilerim hatırlıyorsunuz, sabah motivasyon anlamında coşku diye bir sözcük kullanmıştım. İnsanları ve takımları –sabah takım ruhu ve aidiyetten de bahsetmiştim. Birkaç kez takım ruhu ve aidiyet sözcüklerinin de altını birkaç kez çizmiştim.- coşkulandıran ifadeler kullanacaksınız. Bireyin farkına varacaksınız. “Arkadaşım, bugün düşünceli görünüyorsun.”, “Arkadaşım galiba bugün yorgunsun.”, “Bir sıkıntın mı var?”, dün çocuğu hastalanmışsa “Ne oldu, iyileşti mi?”, öğle yemeğinde onun sevdiği tatlı çıkmışsa “Bugün işin iş. Senin sevdiğin tatlı çıktı” diyecek kadar onun farkına varacaksınız. İnsanın farkına varacaksınız. Ona insan olduğunu hissettireceksiniz. Ona bir insan olarak değer verdiğinizi anlatacaksınız.

Ödüllendirme yaparsanız “aferin”lik bir şey varsa; lütfen bunu topluluk önünde yapın, insanları alkışlamaktan üşenmeyin. Alkışlamak sadece el çırpma değildir. Psikolojik anlamda da alkışlamanın birçok yolu, yordamı, yöntemi var. Özel yaşantı ilişkilerimiz için de aynı şeyi söylüyorum. Bu noktada sadece el çırpma değil; psikolojik olarak alkışlamaktan, yüreklendirmekten, sırtını sıvazlamaktan bahsediyorum. Yine özel yaşantımızda herhangi bir noktada azarlama gündeme gelecekse bunu herkesin önünde yapmayın. Emsal teşkil etsin, başkaları da ders alsın. Bu yaklaşım çok geride kaldı. İnsanlar hırslanır, hınçlanır. Lütfen, bir azarlama ile karşı karşıyaysanız. Birine biraz sert bir hatırlatma, uyarı yakmak durumunda kalmışsanız –özel yaşantınız da dahil, çoluk çocuğunuz da dahil- lütfen; bunu herkesin önünde değil, mümkün olduğu kadar kuytuda, başkalarının tanık olmayacağı biçimde yapın. Bir insanın gururunu zedelerseniz, onurunu hırpalarsanız o bunu hiçbir zaman unutmayacaktır ve yeri geldiğinde bir biçimde bunun “öcünü” alacaktır. Dikkat edin.

Olumsuz bir mesaj verecekseniz –buna sandviç tekniği denir- önce konuşmaya ya da yazmaya olumlu başlayın, sonra esas olumsuz mesajı verin. Sonra yine konuşmayı ya da yazmayı olumlu bitirin. Olumlu bir başlangıç; yapıcı bir atmosfer, sonra olumsuz bir mesaj; belki bir sert uyarı her neyse o gündeme gelsin. Hem sözlü hem yazılı iletişim için

söylüyorum; ama, sözlü ya da yazılı iletişimi bitirirken, kapatırken yine olumlu bir mesajla kapatın. Kimsenin yüzüne kapıları çarpmayın. Bunu sadece fizik anlamda kapı çarpmak anlamında söylemiyorum. Bu ifadeyi psikolojik açıdan da kullanıyorum. Sizin değerlerinizle uzlaştığı, ilkelerinizle barıştığı sürece kimsenin yüzüne kapıları çarpmayın.

Kapıları aralık bırakın. Psikolojik anlamda kapıları insanların yüzüne çarpıp çıkıp gitmeyin. Tekrar ediyorum, değerlerinizden ödün vermekten bahsetmiyorum, ilkelerinizi unutmaktan söz etmiyorum. Bu ilkeler ve değerler çerçevesinde el sıkışma şansı bulunduğunda kapıları kimsenin yüzüne çarpmayın, lütfen. Bir takım olmaktan yine sabah söz etmiştim. Ben değil, biz sözü çok önemli. Ben yaptım, ettim, becerdim; değil, biz hep birlikte, beraberce, dayanışma içinde yaptık. Biz sözü zannettiğinizden çok daha önemli. Biz olarak konuşabilmek çok daha etkili bir yaklaşımdır.

Yansıda düşünceler, tabii ki duygular üzerinde de duracağız. Empatiden söz ediyorum. Empati kendimizi diğer tarafın, bir başkasının yerine koymaktır, koyabilmektir. Empati, “Ben onun yerine olsaydım...” yarım kalmış cümlesini tamamlayabilmektir. Ben onun yerinde olsaydım diye düşünebiliyorsak kendimizi diğer tarafın yerine koyabiliyorsak – özel yaşantı ve iş hayatından bahsediyorum.- işte bu empatik yaklaşımdır, empati kurma dediğimiz olaydır.

Hiyerarşiye, statüye değil, takım rollerine odaklanmalıyız. Hiyerarşinin çok vurgulandığı, araya mesafenin çok konduğu yerlerde başarıyı yakalamak kolay değil. Burada takım ruhundan, takımdaşıktan, takım arkadaşılığından söz ediyorum. Görüş ayrılıkları olabilir; ama, çatışmaya kadar tırmandırmamak lazım. Görüş ayrılıklarından çekinmeyelim. Görüş ayrılıkları bizi çok zenginleştirebilir; ama, risk nedir; görüş ayrılıklarının çatışmaya kadar tırmandırılması risktir. Görüş ayrılığına evet, çatışmaya kadar tırmandırmaya hayır.

Karşılıklı güveni sarmak çok büyük bir problemdir. Hele hele takım ruhundan bahsediyorsak güveni sarsacak hareketler, davranışlar takım ruhunu çok ciddi bir biçimde zedelemektir.

Bir çok iletişim engeli var. Hemen burada fiziksel olanları görelim. Bir yerde nemlilik, sıcaklık, havalandırma, aydınlatmada bazı problemler, gürültü, elverişsiz yerleşme düzeni, teknik donanım –örneğin; belli bir sunu, gösteri yapıyorsanız ses düzeni- olabilir. Bunları aşmak daha kolay. Daha ağır problemler hangileri; psikolojik iletişim engelleri. Örneğin, insana değer vermemek; empati kurmak yerine hep tek açıdan bakmak; insana ve olaya peşin hükümle, önyargıyla yaklaşmak; davranışa değil kişiye, kişiliğe odaklanmak; yardımcı olmak yerine yargıçlık taslamak; hoşgörülü olmamak; uzlaşmacılık sergilememek hatta düello yaklaşımı. Ya ben kazanacağım, ya sen. Her taraf kazançlı çıkabilir. Bütün kesimlerin kazançlı çıktığı uzlaşma yöntemleri var. İlle de biri kazanacaksa mutlaka öbürünün kaybetmesi gerekmiyor. Bir bakın, şu psikolojik engellerle çok sık karşılaşılıyor olabilirsiniz. O başka. Acaba bizzat siz bu psikolojik engellere yol açıyor olabilir misiniz? On saniye, bir kendinizi gözden geçirin. Acaba bunlardan herhangi biri sizden kaynaklanıyor olabilir mi? Bu nokta çok önemli.

Biçimsel olmayan iletişim diye bir kavram var. İnfornel diye geçer. Ne olduğunu hemen görelim; dedikodu, fısıltı gazetesi, asılsız haber, balon uçurma; “O öyle demiş”, “Söylemediler ama, böyle olacakmış”, “henüz yazıya dökmediler; ama öylemiş” mış, miş, miş... Bunlar biçimsel olmayan iletişim dediğimiz hele hele bir sivil toplum kuruluşunda, sendikada gönüllülük esaslı çalışmanın gündeme geldiği bir sivil toplum kuruluşunda böyle infornel, biçimsel olmayan iletişim almış başını gidiyorsa; etrafta dedikodu zincirleri, fısıltı gazeteleri uçuşuyorsa çok ciddi bir risk söz konusu demektir. İşin özü, duyarlılık. İşin özü duyarlı olabilmek ve insanları duyarlı kılabilmek. Karşımızdakinin de insan olduğunu unutmamak, unutturmak.

Şunu bir kez daha hatırlatarak sizi uğurlamak istiyorum. Yıldızları görünür kılan karanlığın koyuluğudur. Karanlık derken; bunlar ekonomik koşulların ağırlaşması; diğer

birçok sorun, açmaz, çıkmaz olabilir. Bunlar hep yaşadığımız, yaşayacağımız karanlıklardır; ama, unutmayın bu karanlığın koyuluğu yıldızları görünür kılıyor. İşte o parlayan yıldızlar; liderlerdir, öncü olabilirler, önderlik sergileyebilenlerdir, lokomotif olmaya soyunanlardır. Lütfen takımın tek yıldızı olmaya kalkışmayalım, takım yıldızı olmak için çabalayalım. Takımın tek başına yıldız olmaya kalkışmak bize de takıma da bir şey kazandırmıyor; ama, beyin ve yürek imecesi çerçevesinde takım yıldızı olabiliyorsak o birliktelik, güç birliği, beynimizin ve yüreğimizin enerjisini birbirimizden esirgemeksizin düşüncelerimizle ve duygularımızla cömert, katılımcı, etkileşimci, paylaşımcı bir şekilde takım yıldızı olabiliyorsak işte orada tarih yazıyoruz.

Kolay gelsin. Sevgiler, saygılar.

DİVAN BAŞKANI – Evet, sayın hocama bu şiir gibi anlatımından dolayı teşekkür ediyorum. Ne kadar güzel değil mi? Aklımıza ben bunu yapıyorum, bunu da yapmıyordum diye aklımıza geliyor değil mi? Çok teşekkür ediyoruz.

Şimdi grup çalışmalarının sunumunu yapmak üzere. Birinci gruptan başlamayacağız. Elimde var; ama, kaçınıcı grup bilmiyorum; çünkü, yazmamışlar. Hasan KENAR. İkinci grup mu? Hasan Bey hazır mı? O zaman sizi alalım.

Bana üçüncü grupta ilgili bilgi gelmedi. Değerli arkadaşlarım, üçüncü grupta kim ilgiliydi? Mustafa Serkan ACIR. O zaman Mustafa'dan başlayalım. Antalya'ydı değil mi?

MUSTAFA SERKAN ACIR– Evet, birinci grup.

Sayın Divan değerli arkadaşlarım, üçüncü grup çalışmasını sonuçlandırdık. Hizmetliler kurultayı üçüncü grup çalışma sonuçlarını kıymetli haziruna arz ediyorum:

1. Hizmetlilerin hizmet içi eğitimden sınırsız faydalanmaları sağlanmalı.
2. Hizmet içi eğitim programlarında hizmetliler için özel programların açılması.
3. Hizmet içi eğitim periyodik ve sürekli olarak yapılmalı.
4. Gerekli görülen hizmet içi eğitimleri mahallinde yapılmalı.
5. Hizmetlilerin görevleri kesin bir dille belirlenmeli ve hizmetliler bu görevle ilgili eğitilmeli.
6. Yasalar ve mevzuatla ilgili bilgilendirme eğitimi yapılmalı.
7. Bilgisayar eğitim kurslarına hizmetliler de katılmalı.
8. İstekli ve yetenekli personel yapılacak bir hizmet içi eğitim sonucunda mesleklerinde üst kademeye geçirilmeli.
9. Sendika, sendikacılık, sendika yönetimi ve sivil toplum örgütleri konusunda da eğitim öğretim sınırları dışında kalan bütün çalışanlara eğitim verilmeli.
10. Hizmetliler için hizmetliler günü belirlenmeli ve kutlanmalı.
11. Hizmet içi eğitimler göstermelik ve kağıt üzerinde kalacak şekilde değil, periyodik ve sürekli olarak yapılması sağlanmalı.
12. Yasak salmak veya yapmış olmak için değil personelin eğitim ihtiyacını gerçekten karşılayacak uygun eğitim programları düzenlenmeli.
13. Her amirin mahiyetinde çalıştırılan personelin eğitime gönderilmesinden ve yetiştirilmesinden sorumlu olmalı.
14. Personelin işbaşı eğitimine önemle ağırlık verilmeli.
15. Hizmet içi eğitimden yararlanma öncelikleri esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanmalı.
16. Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olmalı, eğitimin gereklerine göre düzenlenmeli ve donatılmalı.
17. Hizmet içi eğitim programlarının sürekli değerlendirilmeli ve geliştirilmeli.
18. Kamu kurum ve kuruluşları; özel kuruluşlarla işbirliği yapılmalı.
19. Hizmet içi eğitime katılan personelin başarısının izlenmesi ve değerlendirilmesi sağlanmalı.

20. Hizmetli personelin yaptığı işin önemine ve özelliğine istinaden kişisel ve sosyal beceriler, iletişim eğitimi verilmeli.
21. Hizmetlilere toplam kalite yönetimiyle ilgili konularda da hizmet içi eğitim faaliyeti verilmeli.

Komisyonumuzca karar verilen bu maddeler gereğince görevlerimizle ilgili mevzuatlar konularında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi. Bu faaliyetlere öğretim elemanı olarak müfettiş veya okul müdürleri yerine kamu yönetimi uzmanı, idare mahkemesinde görev yapmış emekli hukukçular, konunun uzmanları, hukukçular katılmalıdır.

Görevde yükselme ve buna benzer sınavlar yapılmadan önce sınavda yapılacak konularla ilgili mutlaka hizmet içi eğitim açılmalıdır.

Arkadaşlar, teşekkür ederim.

DİVAN BAŞKANI – Hatırlarsanız, toplantıdan önce bu hizmet içi eğitimle ilgili fazla bir şey yok denmişti. Arkadaşlar, birinci toplantının sonunda yahu ne yazacağız, demişti. İkinci toplantıda yirmi bir tane konu başlığı oluşturdular. İşte sendikacılık en başta bu, daha doğrusu ortak düşünme. Böyle çıkıyor. Demek ki, kafa yorduğumuzda çok az şey var diye düşündüğümüz alanlarda bile derinlemesine düşündüğümüzde çok şey bulmak mümkün oluyor. Bu da güzel bir örnek oldu; o bakımdan söylüyorum. Hocamızın söylediği gibi meraklı çıkayım diye demiyorum.

Üye gruplardan hazır olan ikinci gruptan Hasan KENAR. Tekirdağ değil mi? Buyrun Hasan bey.

HASAN KENAR – Öncelikle bizlere bu şansı veren, bizi bu kadar ciddiye alan, kitlelerin sendikası, Türk Eğitim-Sen yöneticilerine tüm arkadaşlarım adına sonsuz teşekkürler ediyorum.

Türk Eğitim-Sen Hizmetliler Kurultayı Mali Sorunlar ve Sosyal Yardımlar Çalışma Grubu olarak aşağıda açıklanan konular kamuoyuna duyurulmak üzere görüşülmüştür. Arz ediyorum:

1. Devlet İstatistik Enstitüsü askeri geçim standardını 880 YTL olarak açıklanmıştır. Oysa şu anda hizmetli ve memur personelin maaşı 541 YTL'dir. En düşük memur maaşı 880 YTL olarak belirlenmelidir.
2. Her yıl eğitim ve öğretim yılı başında sadece öğretmenlere verilen eğitime ve öğretime hazırlık ödeneği hizmetliler de dahil olmak üzere tüm eğitim çalışanlarına verilmelidir.
3. Diğer devlet kurumlarında –örneğin; Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı gibi...- çalışan tüm personele döner sermaye, vakıf, fondan çeşitli adlar adı altında ek ücretler ödenmektedir. Anayasanın eşitlik ve adalet ilkesine aykırı olan bu durumun önlenmesi ve Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerde çalışan personele de benzer ödemeler yapılarak adaletsizlik giderilmelidir.
4. Ek ders ücret kararına dayanılarak Bakanlık Merkez Teşkilatı ile İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan şef ve üslü personele ek ders ücreti ödenmektedir. Hizmetli ve diğer personel de ek ders ücretinden yararlandırılmalıdır.
5. Hizmetli ve diğer personel çalıştığı süre içerisinde mezuniyetine ve kadro olup olmadığına bakılmaksızın her yıl bir kademe ve her üç yılda bir derece verilmek üzere emekli oluncaya kadar yükselmesi sağlanmalıdır.
6. Öğretmenler sekizinci dereceye, memurlar da dördüncü derece düştikleri zaman ek gösterge puanı almaktadır. Bu durum haksızlığa neden olduğundan hizmetli ve diğer eğitim çalışanlarına da ek gösterge puanı verilmelidir.

7. Biz hizmetliler iş yerlerimize sabah erken saatlerde gelmekte ve akşam geç saatlere kadar çalışmaktayız. Günlük çalışma saatimiz bazen on iki saati bile aşmaktadır; ancak, bunun karşılığı fazla çalışma ücreti almamaktayız. Fazla çalışma karşılığı izin verilmesi gerektiği halde hizmetli yetersizliği gerekçe gösterilerek izin bile verilmemektedir. Fazla çalışma saatlerimizin karşılığı ücretlerimiz ödenmelidir.
8. Giyim yardımı yönetmeliği çerçevesinde hizmetlilere verilen yardım aynı değil, nakdi olarak ödenmektedir. Ayrıca yapılan bu giyim yardımı çok gülünç kaldığından piyasa araştırması yapılarak devlet memuruna yakışır bir kıyafet olabilecek bir rakama yükseltilmelidir. Şu anki kıyafet fiyatları dikkate alındığında giyim yardımı tutarı 2006 yılında en az 500 YTL olmalıdır.
9. Konut edindirme yardımı hesaplarında toplanan paraların ödeneceği bildirildiği halde bugüne kadar ödenmemiştir. Konut edindirme yardım sahiplerine en kısa zamanda ödenmelidir.
10. Milli Eğitim Bakanlığı'nca veya ÖSYM tarafından çeşitli sınavlar yapılmakta ve bu sınavlarda hizmetli ve diğer personel görevlendirilmektedir; ancak, bu sınavlarda görev alan personele bütçe ödeneğiyle ilgisi olmadığı halde farklı ödemeler yapılmaktadır. Bu haksızlık önlenerek görevli tüm personele eşit şekilde ödeme yapılmalıdır.
11. Tedavi yollukları ödenek yok bahanesiyle saymanlıklar tarafından zamanında ödenmemektedir. Sağlık sıkıntısı içerisinde bulunan bu personelin tedavi yolluklarının ödenmemesi. Bu insanları ayrı bir sıkıntıya sokmaktadır. Bu nedenle tedavi yolluk ödenekleri zamanında gönderilmeli ve saymanlıklar tarafından da en kısa sürede ödenmesi sağlanmalıdır.
12. Hizmetli ve diğer personele mali sıkıntıları göz önüne alınarak yakacak yardımı verilmelidir.
13. Emeklilik esnasında ödenen 500 YTL sürekli görev yolluğu günün şartlarına göre arttırılmalıdır.
14. Personel maaşlarının ödendiği bankalardan alınan promosyon ücretleri o işyerlerinde çalışan personele de dağıtılmalıdır.
15. Yatılı ilköğretim bölge okulları, pansiyonlu ilköğretim okulları ve özel öğretim okullarında görev yapan hizmetlilere görev yaptıkları okulların özellikleri de dikkate alınarak ek ücret ödenmelidir.
16. DPY ve bursluluk sınavlarında öğretmen çocuklarına tanınan hakların tamamı hizmetli ve diğer personel çocuklarına da tanınmalıdır.
17. Hizmetli kadrosunda olup da valilik onayı ile memur veya veri hazırlama kontrol işletmeni olarak görevlendirilen hizmetliler bu kadroların yararlandığı yan ödeme ve göstergelerden de yararlandırılmalıdır.
18. Hizmetli kadrosunda olup da geçici görevle kalorifercilik yapan hizmetli personele; zehirlenmelere karşı süt, ayran, yoğurt gibi gıda yardımı ve tulum, maske, çizme ve eldiven gibi giyim yardımı yapılmalıdır.
19. İşyerlerinde evrak dağıtıcılığı görevi yapan hizmetlilere ücretsiz toplu taşıma kartı verilmelidir.
20. Hizmetli personel maaşının yüzde altmış yetmişini ev kirası olarak vermekte ve kalanı ile de bir ay geçinmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle devlet lojmanlarının tahsisinde hizmetlilere öncelik verilmelidir.
21. Bakanlığımız TÖKEV'le işbirliği yaparak İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin yaptığı gibi ucuz ve az taksit ödemeli evler inşa etmelidir.

22. Bazı kurumlarda çalışan personelin belediye taşımacılık hizmetlerinden bedava yararlandığı gibi Milli Eğitim Bakanlığı, üniversiteler ve Yurt-kur'larda çalışan personel de yararlanmalıdır.
23. Hizmetli ve diğer personelin sosyal ve kültürel faaliyetlerin içinde yer alabilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığı ile işbirliğine gidilerek bu kuruma bağlı tiyatro, müze vb... yerlerden indirimli yararlanmaları sağlanmalıdır.
24. Kalkınmada öncelikli illerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 64 üncü maddesi gereği her iki yılda bir, bir kademe ilerlemesi uygulaması yardımcı hizmetler sınıfı ve genel idari hizmetler sınıfına da uygulanmalıdır.

Teşekkür ederim.

DİVAN BAŞKANI – Teşekkür ediyoruz. Üçüncü gruptan bakanlığı ziyaret etme tercihi yapıldı mı? Kimler? Savaş Doğan, Bolu. Diğer arkadaş? Abbas sen misin? Tamam.

Birinci grubun raporu mu kaldı? Onu da dinleyelim. Murat Çaykara.

MURAT ÇAYKARA– Öncelikle genel merkezimize bize böyle bir fırsatı verdiğinden dolayı teşekkürlerimi sunarım. Ben Ankara 2 nolu Şube İşyeri Temsilcisi Murat Çaykara. Grubumuzun çalışma raporunu arz ediyorum:

1. Hizmetlilerin görev tanımları;

- a) İlköğretim kurumları yönetmeliği 103 üncü maddesi değiştirilerek hizmetlilerin görev tanımları yeniden yapılmalı, görev yazılarının sonuna eklenen “amirin verdiği diğer işleri yapar” ibaresi kaldırılmalıdır.
- b) Sorumlu olduğu amir belirlenmeli ve bir tek amire bağlı olmaları sağlanmalıdır.
- c) Yardımcı hizmetler sınıfına giren diğer hizmetlilerin de kaloriferci, bekçi, aşçı, bahçıvan gibi görev tanımları netleştirilmelidir.
- d) Hizmetlilerin isteği dışında başka yerlerde görevlendirilmeleri engellenmeli. Görevlendirildiği takdirde ise iki ayı geçmemesi sağlanmalıdır.
- e) Hizmetliler amirlerinin özel işlerinde çalıştırılmamalıdır.
- f) Görevi dışında başka hizmette görev alan hizmetlilere ek ödenek verilmelidir.

2. Tayin ve atamalar;

- a) Hizmetlilerin tayin ve atamaları öğretmenlerde olduğu gibi bir kurula bağlanmalı ve puan esasına göre yapılmalıdır.
- b) Tayin ve atama isteklilerini okul müdürlerinin atandığı takdirde yerine birinin verilmesi ibaresini koyması engellenmelidir.
- c) İller arası tayinler bakanlık tarafından yapılmalı. İl içi tayinler ise hizmetlilerin isteğine bağlı olarak ikametgahına yakın bir yere yapılmalıdır.

3. Çalışma saatleri;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na uygun olarak günlük 8 saat, haftalık 40 saati geçmeyecek şekilde olmalı. Fazla mesailerde ise izin yerine mesai ücreti ile değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

4. Görevde yükselme kriterleri;

- a) Bir defaya mahsus olmak üzere mevcut hizmetliler memur statüsüne geçirilmelidir.
- b) Görevde yükselme sınavları her yıl yapılmalı. Sınav adil olmalıdır.
- c) Sınavı kazananların kazanma belgelerinin geçerliliği üç yıl olmalıdır.
- d) Hizmetlilerin tahsiline devam etme istemeleri durumunda gerekli kolaylıklar sağlanmalı. Harç gibi katılım paylarından muaf tutulmalıdır.

5. Kurumlarda hizmetli sayısı;

- a) Kurumlarda hizmetli sayısı sınır sayılarına göre yeniden belirlenmeli. Hizmetli sayısı eksik olan okullara hizmetli verilmelidir.
- b) Her okula bir bayan hizmetli verilmelidir.

6. Hizmetlerin gece bekçiliği sorunlarının giderilmesi;
Hizmetlilere gece nöbeti tutturulmamalı. Gece bekçiliği kadroya tabi olmalı ve gece bekçisi güvenliğinin sağlanması için gerekli donanım ile donatılmalıdır.

7. Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki diğer personele sağlanan sosyal haklardan yararlanma;
Lojmanlardan ve sosyal tesislerden diğer eğitim çalışanlarıyla aynı ölçüde yararlanması sağlanmalıdır.

a) Devlet Parasız Yatılılık ve Bursluluk sınavlarında öğretmen çocuklarına tanınan kontenjanlardan hizmetli çocuklarının da yararlanması sağlanmalıdır.

b) Öğretmenlere açılan hizmet içi kurslardan hizmetlilerin de yararlanması sağlanmalıdır.

8. Hasta sevk kağıtlarının düzenlenmesi;

a) Eş ve çocukların muayenelerinde kurumdan sevk almadan muayene olmalarının sağlanması sağlanmalıdır.

b) Sevk işlemlerinde birinci basamak sağlık kuruluşuna uğramadan hastanelere gidebilmelerinin sağlanması sağlanmalıdır.

c) Hasta sevk kağıtlarında görev bölümünde kişinin görevi yazıldığında hastalar arasında ayrımcılığa neden olduğundan bu bölüm kaldırılmalıdır.

9. Kişi raporlarının amir tarafından şeffaf bir şekilde personele verilmelidir.

10. Kurum içinde hizmetli personele oda tahsis edilmesi;

a) Çalışma esnasında sağlıklı bir ortamın oluşması için oda tahsisi yapılmalıdır.

b) Hizmetlilere de diğer kurumlarda bazı personele verilen sağlıklı çalışma koşullarıyla ilgili fiili hizmet tazminatı verilmelidir.

c) Hizmetlilerin sağlıklı ortamlarda çalışmalarından dolayı her yıl düzenli olarak sağlık kontrolünden geçirilmelidir.

d) Hizmetlilere maske, eldiven ve koruyucu elbise verilmelidir.

11. Hizmetlilerin birinci dereceye yükselebilmeleri;

Hizmetlilerin birinci dereceye yükselebilmeleri için önündeki engeller kaldırılmalı ve diğer eğitim çalışanlarında olduğu gibi ek gösterge hakkında yararlandırılmalıdır.

12. Hizmetlilerin sendikalara üye olmalarından dolayı farklı muamelelere tabi tutulmalarının önlenmelidir.

13. Kredi Yurtlar Kurumu ve Yüksek Öğretim Kurumu idari personele de yukarıdaki maddeler uygulanmalıdır.

14. Üniversitede çalışan idari personelin 2547 sayılı kanunun 13/b-4 maddesine göre değil 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre görevlendirilmeleri yapılmalıdır.

15. YÖK'e bağlı sosyal tesislerden ve konaklama yerlerinden diğer personeller gibi idari personel de yararlanmalıdır.

Teşekkür ederim, arkadaşlar.

DİVAN BAŞKANI – Bu açıklamayı yapmak mecburiyetindeyim; çünkü, bizim burada, Ankara'da seksen bir ilden gelen temsilcilerle toplantı yapmamız meseleyi çözmez. Önemli olan bu toplantıya gelirken o bölgedeki hizmetli görevlilerimizin tamamının görüşlerine başvurmak, Türk Eğitim-Sen'in böyle bir faaliyet içerisinde bütün üyelerimize olduğunu duyurmaktır. Eğer biz bunu, yapacağımız bu çalışmaları duyurmayacaksa bu sadece buraya gelecek seksen kişiyle sınırlı kalacaksa bu bizim arzu ettiğimiz hedefe ulaşamayız.

Bu şekilde çalışma raporlarını tamamladık. Değerli arkadaşlarım, saat 18.55. Bizim normal programımıza göre bir saat beş dakikamız var. Saat 20.00 de yemek zamanı. Daha sonra zannederim arkadaşlarımız eğlence gibi bir şey yapmışlar, bir sanatçı arkadaşımız varmış. Tabii ona zaman kalırsa. Gündemi size bağlı olarak belirliyoruz. Ben normal gündemi söylüyorum; ama, siz dersiniz sabaha kadar konuşalım.

Buyurun arkadaşlar.

MUSTAFA SERKAN ACIR – Öncelikle bütün hepimizi bir araya getiren Türk Eğitim-Sen Genel Başkanlığı başta olmak üzere bütün Türkiye il ve ilçe başkanlıklarına sonsuz minnet ve şükranlarımı sunarım. Adım Mustafa Serkan Acır; Antalya ili, Fenike ilçesi Cumhuriyet Çok Programlı Lisesi'nde görev yapmaktayım.

Bilindiği gibi yıllardır ifa ettiğimiz görevimizi istinaden düzeltilmesi gereken ve ne yazık ki, her defasında sümen altı olan sorunlarımızın giderilmesinin artık vakti ve zamanı gelmiştir. Bıçak kemiğe dayanmıştır. Bu dava tek kişilik, birkaç kişilik de değildir. Bütün bakanlıklara bağlı ve binlerle yardımcı hizmetli ve memurun davasıdır. Bu dava da ancak ve ancak sendikal faaliyetle çözülür. Günümüzde birden çok sendika faaliyet göstermektedir. Sadece bir tanesi hizmetlilere değer vermekte ve her zaman sorunlarını dile getirmektedir. O da Türk Eğitim-Sen'dir. Türk Eğitim-Sen'li olmaktan sonsuz mutluluk ve onur duymaktayım. Ölene kadar da bu sevdamdan geçmeyeceğim. Bazıları gibi makam ve mevkiî için de Türk Eğitim-Sen'li olmadığımı da beyan etmek isterim.

Fenike'de bir araya geldik. Birinci bölgeden dört beş tane ilçe sorumlusu olduğumuz için burada arkadaşların anlatmadığı birkaç önemli konu var. Hemen anlatmak istiyorum.

Bilindiği gibi Milli Eğitim Bakanlığı yardımcı hizmetler personeli yeterli miktarda olmadığı için çoğu okul bunun sıkıntısını yaşadığı için sözleşmeli bir –arkadaşlar, yanlış anlamayın- aylık 100, 150, 200 YTL gibi fahiş bir fiyatla dışarıdan sigortasız ve hiçbir güvencesi olmayan insan çalıştırma yoluna gidilmektedir. Hal böyle olunca okul idaresi bunu her defasında yüzümüze vurarak, “Bak, dışarıdan bu işi 100 YTL'ye yapan var. Siz altı katını alıyorsunuz. Onun için yasanın değil, bizim istediğimiz çalışma saatlerine uyacaksınız” denilmektedir. Bu da haftalık 75 saati bulmaktadır. Bunun gerek Maliye Bakanlığı gerek de Sosyal Güvenlik Bakanlığı'yla irtibata geçilerek önlenmesine çalışılmalıdır.

İkinci husus; nasıl ki, bir memurun ve idarecinin odası varsa hizmetlilerin de bir odası olmalı. Merdiven altındaki boşluklardan kurtarılmalıyız.

Okul idarecilerinin, “Git, bana sigara al”, “Evim taşınacak. Gel yardım et.”, “Arabamı bir yıkayiver.” gibi şahsi çıkar ve menfaatlerinin kesinlikle önlenmesi gerekliliktir. Şimdiki anlattığım bu madde konusunda yerine getirilmem için herhangi bir yasa ve kanun yoktur; ancak, ne yazık ki yapmadığımız zaman dalımıza biniliyor. Bunun sebebi ise yasanın net bir şekilde yardımcı hizmetler personelinin görevlerini belirlememesinden kaynaklanmaktadır. Yeni eklenmesi gereken birçok ilaveler olmalıdır. Bunları burada anlattık. Arkadaş az önce “her türlü işi yapar” sözünün çıkarılması diye söyledi.

Milli Eğitim Bakanlığı yardımcı hizmetliler görevleri için; son değişikliği ile 59 uncu maddenin a, b, c ve ç bendinde “Yapı tesis eklentilerinin temizliğini yapar. Isıtma, sıhhi tesisat, elektrik tesislerinin işletme, bakım ve onarımını yapar. Badana, boya vb. işleri yapar.” denmektedir. Halbuki 657'ye tabi yardımcı hizmetler personeli sınıfı için de kanun diyor ki:

-Bu anlattığım Milli Eğitim Bakanlığı yasasında hizmetlilerin yapacağı işler- “Yardımcı hizmetler sınıfı kurumlarda her türlü yazı, dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak, yol göstermek, temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya ilaçlama yapmak veya yaptırmak veyahut tedavi kurumlarında hastaların...” Hastaneyle ilgili, bunlar bizimle ilgili değil. Diyor ki; “Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden; hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki –boya badana işlerinden bahsediyor- üçüncü şahıslara ihale yoluyla götürülmesi mümkündür. Kimi okul bunu yapıyor, kimi okul da dört tane hizmetli var diye bunu bize yaptırıyor. Halbuki bu konuda bize herhangi bir eğitim verilmedi. Biz boya, badana ustası değiliz; fakat, buna rağmen bu işleri yine biz yapıyoruz.

Arkadaşlar, bilindiği gibi kendi yasal hakkımız olan, kendi yıllık izinlerimizi kullanırken bile yasanın azmine uğruyoruz. Benim bildiğim yıllık izin verilme sebebi

personelin moral bulması ve bütün bir yılın stresini üzerinden atmasıdır. Bu şekilde değil mi; bu şekilde; ancak yasa diyor ki: madde 103; “Yıllık izinler amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Birbirini izleyen iki yılın izni bir arada verilebilir. Bir önceki yıl hariç önceki yıllara ait kullanılmayan izin hakları düşer.” Bu sebeple 651’e tabi Devlet Memurları Kanunu’nun 103 üncü maddesinde bulunan yıllık izinlerin kullanılması hakkındaki “amirin uygun bulunduğu zamanlarda” veya “kısım kısım” kelimelerinin “izni kullanacak personelin amir ile muvaffakiyet içerisinde olunarak veya kullanacak kişinin kendisinin uygun göreceği okul açık olduğu zaman da kısım kısım veya tamamının yaz tatilinde kullandırılması” diyerek eklenmesini istiyorum; çünkü, morali bulacak olan biziz. Yaz tatili. Devletin de işi bitmeyeceğine göre personelin izin kullanacağı zamanın da yaz tatili olması gayet uygundur.

Özellikle kış aylarında tozun, dumanın arasında çalıştığımız için sürekli grip, nezle gibi hastalıklarla mücadele etmekteyiz. Bunu bütün sağlıkçılar da onaylamaktadır. Ayrıca tuvalet temizliklerinde alıp verdiğimiz nefes midemizi bulanmakta ve dahası ciddi rahatsızlıklara davetiye çıkarmaktadır. Bu nedenle anayasanın izin konusunda 103 üncü maddede “hizmetleri sırasında belirtilen radyoaktif ışınlarla çalışan personele her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık izin verilir” denmektedir. Ben radyoaktif ışınlarla bir tuvalet temizlenmesinin arasında hiçbir fark göremiyorum. Bu nedenle o kelimenin yanına okullarda görevli yardımcı hizmetli personelin de eklenmesini istiyorum. Ayrıca yardımcı hizmetli personele her yıl yıpranma tazminatı verilmesini istiyorum. Söyleyeceklerim bu kadar. Bu konuda bir de şiir yazdım. Bununla tamamlayacağım.

Otuz sekiz suret, yirmi beş sınıf beni bekler

Amirim benden çay ister.

Çocuklar üşümüş sınıfta titrer.

Amirim benden sigara ister .

Yüz metrelik koridor.

Ah amirim, bir de halimi sor.

Daha dört tanesi duruyor.

Amirim ortadan kayboluyor.

Sabah geldim, saati gösteriyor.

Beş dakika geciktin, görürsün diyor.

Sarı zarfım beni bekliyor.

Bir de ortasında “vuramam” başlığı yazıyor.

Amirim, amirim sana da kalmaz o koltuk,

Bana da kalmaz bu tuvalet.

Gel günümüzü gün edelim.

Sen sağ ben selamet.

DİVAN BAŞKANI – Serkan’ın gözünden kaçtı mı bilmiyorum; ama, burada arkadaşlarımız bazı maddeleri yazmış. “Çalışma esnasında sağlıklı bir ortam oluşması için oda tahsisi yapılmalı. Diğer bazı kurumlarda personele verilen sağlıksız çalışma koşullarıyla ilgili fiili hizmet tazminatı hizmetlilere de verilmeli. Hizmetlilerin sağlıksız ortamlarda çalışmalarında dolayı her yıl bir kez sağlık kontrolünden geçirilmeleri.” falan denmiş. Bazı şeyleri kurul söyledi.

Serkan, şiiri de alalım.

Ben konuşmak isteyenleri isim sırasıyla yazıp... İsim alalım. (İsimler alındı.)

Dokuz arkadaşımın konuşacak. Tabii bir zaman takvimi koyalım mı; onu da siz bilirsiniz. Çıkıp bir saat konuşulmasın. Üç dakika uygun mu? Uygun diyenler, tamam.

Teşekkür ederim.

RECEP ARDAL (SAMSUN) – Ben daha ziyade kendi ilim adına konuşacağımdan sizlerden özür diliyorum.

Sayın genel merkez yöneticilerim ve kıymetli arkadaşlarım; öncelikle bizlere değer vererek çalışma hayatımızdan kaynaklanan sorunları görüşmek üzere bu kurultayı tertipleyen bütün genel merkez yöneticilerine huzurlarınızda teşekkür ediyorum.

Ben Samsun bir nolu şube adına söz almış bulunuyorum. Adım Recep Ardal. Samsun İşitme Engelliler Okulu'nda görev yapmaktayım. Size şubem hakkında da kısaca bilgi vermek isterim. Samsun bir nolu şubenin 3400 üyesi bulunmaktadır. Bu üyeler 2465 bay, 935 bayan üyeden oluşmaktadır. Şubemizde kayıtlı 357 hizmetli de bulunmaktadır. Samsun bir nolu şube, Samsun şehir merkezi, on ilçe, Kredi Yurtlar Kurumu ve 19 Mayıs Üniversitesi'ni içine alacak şekilde örgütlenmiştir. Samsun ilinde yetkili sendikadır ve üye sayısı diğer iki sendikadan toplamına eşittir.

Şubemizde yaklaşık altı aydır devam eden 19 Mayıs Üniversitesi yönetimince haksız ve kanunsuz bir şekilde 82 araştırma görevlisinin işten atılmak istenmesi, üniversitede çalışan memur ve hizmetli personele karşı baskı yapılması ve haklarının kısıtlanmasının engellenmek amacıyla her türlü tehdit ve yıldırma politikalarına karşı çok ciddi bir mücadele verilmektedir. Bir köşe yazarının deyimiyle “son yıllarda milliyetçi muhafazakar bir sivil toplum örgütünün yaptığı en kapsamlı direnişi ve hak müdafaası”nı gerçekleştirmektedir. Bu üzücü olay ülke gündemine sendikamızca taşınmış, TBMM’de araştırma komisyonu oluşturulmuştur. Üyelerimizin haklarının korunması için her türlü hukuksal süreç başlatılmıştır. Şubemiz sınırları içinde hizmetli personelin yoğun olarak örgütlendiği sendika Türk Eğitim-Sen’dir. Bu başarının en önemli sebebi şube yöneticilerinin, yönetim kurullarımızın hizmetli personel haklarının koruma konusunda ciddi bir gayret göstermesidir, Türk Eğitim-Sen gibi bir markanın bize verdiği güvendir. Birçok okulumuzda hizmetli arkadaşlarımız okul temsilcisi görevi yürütmekte, kalabalık okullarda ise öğretmenlerin yanında bir de hizmetli temsilci seçilmektedir.

Diğer kısımları süre hakkım dolduğu için daha fazla anlatmayacağım. Zamandan da çalmayacağım. Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

DİVAN BAŞKANI – Teşekkür ediyoruz. Sağ olun.

Tabii, Samsun bir nolu şubeyi de üniversitede olan bu hukuksuz uygulamaya karşı yürütmüş olduğu mücadeleden dolayı kutluyoruz. Düzeltmek değil, eklemek adına bir şey daha. Milliyetçi muhafazakarlık; tabii, elbette; ama, bu vatanın dirliğine, birliğine, milli birlik ve beraberliğine inanan Türk bayrağına, diline saygılı herkes bizim sendikamızın üyesidir. Üyesi olmaya namzettir. O da ayrıca belirtmek istiyorum.

Evet, Ahmet Ur, Gaziantep. Buyurun efendim.

AHMET UZ (GAZİANTEP) – Sayın divan ve kısacası dava dostlarım, can insanlar; yapacağım daha doğrusu heyecanlı olduğum için okuyacağım bir öz eleştiridir.

Gaziantep ilinde yaptığımız kurultayda raporda da arz edeceğim gibi ilimizdeki arkadaşlarımıza tamamı ve elden takdim etmemize rağmen konunun inceliğini söylememize rağmen Gaziantep'teki yaptığımız kurultaya –dikkatinizi çekiyorum beş yüzün üzerinde davetiye dağıttık ve çoğunda ben koşturdum- kırk, elli tane hizmetli arkadaşımız

geldi. Bu beni çok üzdü. Şimdi ben o arkadaşlarımıza soruyorum. Burada da hepinizin bir fikri olsun da gittiğiniz zaman Allah rızası için bunu o arkadaşlarımızla bir paylaşın; çünkü, hepiniz ayrı ayrı illerden geldiniz. Onlara soruyorum; neden hep eleştirileri vuruyoruz, isyan oluyoruz? Kayaların altına ellerini koymuş, vefalı sendikamıza yardımcı olup da -bırakın kayaları da- taşların altına ellerimizi uzatsak. Hadi ondan da vazgeçtim de ellerini bize uzatsalar. Bunu bir sağlasak. Taşın altına elinizi koyun demeyelim, elinizi bize uzatın diyelim. Lütfen; hep isteyen ve eleştiren olmayalım ve hep isteyen, eleştiren arkadaşlarımızı bu konuda kibarca, üzmeden uyaralım. Bu sendika bizimle, bizim için var. Beş yüzün üzerinde davetiyeyi ismine –Ahmet, Mehmet, Cuma, Hüseyin diye- yazmışım, tek tek gitmiş dolaşmışım, gerekirse önlerinde eğilmişim “Kardeşim; lütfen buyur” demişim ve kurultayına kırk elli kişi teşrif buyuruyor. Onlar da sağlam insanlar olsa gerek diye altını çiziyorum. Arkadaşlar, bu konuda sizlerden özellikle istirham ediyorum. Ben Gaziantep ilinde Vali Muammer Güler İlköğretim Okulu’nda hizmetliyim. Hizmetli arkadaşlarım için yapamayacağım şey yoktur. Gözüm de karadır. Umuyorum hepiniz de öylesinizdir. Bu hepimizin davası. Sahip çıkalım. Lütfen, sahip çıkmalarını da sağlayalım.

Son olarak; lütfen, bu konuya zamanınızı ayırın. İlinize gittiğiniz zaman ne olursunuz bu konunun ehemmiyeti hakkında bilgi verelim. Gelsinler, ellerini bize bir uzatsınlar. Bizde çiçek, onların ağzını tadlandırarak Antep baklavası var. Gelsinler de bizim yanımızda olsunlar.

Ve son olarak; şunu söyleyeyim. Özür dilerim, çok heyecanlıyım. Aslında çok güzel konuşurum. Unutmayın ki biz –aşırı mı olacak ne olacak bilmiyorum- Türk Eğitim-Sen’liyiz ve ben bununla çok gurur duyuyorum. Sonuna kadar, ömrümün yettiği kadar arkasındayım. Bu davanın sonunda bırakın dikenli yollarda yürümeyi de yuvarlanırım. Gelin hep beraber yuvarlanalım. Yüce Allah yardımcınız olsun. Ne olursunuz bu söylediğim konuda arkadaşlarımı uyarın. Sizden rica ediyorum.

Çok teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

DİVAN BAŞKANI – Yani işte Şahin Beyin torunu olmak. Güzel değil mi? Bu arada Maraşlılar da kızmasın. Antep’lileri övüyorum.

Ziya ERTEKİN, Zonguldak. Buyurun Ziya bey.

ZİYA ERTEKİN (ZONGULDAK) – Değerli arkadaşlarım, her şeyden önce -ben Karadeniz Ereğlisi İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görevliyim- Karadeniz Ereğlisi Zonguldak ilindeki tüm arkadaşlarım, ilçe başkanım ve il başkanımın; sayın genel başkanımız ve değerli yönetim üyelerimizin hepsine sonsuz saygı ve selamlarını iletiyorum. Kendileri bizzat saygı ve selamlarını ilettiler.

Arkadaşlar, birçok şeye değindik. Üç tane sorunumuz vardı. Bu üç sorunun içinde sağlık konusuna bence yeterince değinmedi. Sağlık sorunu olan bir sürü arkadaşlarımız olduğuna inanıyorum. En başta ben. Farkındaysanız dişlerimden rahatsızım.

Arkadaşlar, yeterli ödenek verilmediğine inanıyorum. Devlet hastanelerinde yapılmıyor. Dışarıya bırakıldığı zaman -benden 1.900 YTL talep edildi. Devletin verdiği para 150 YTL-... Yanılmıyorsam bunlar kayıtlara geçmedi. Benim on yaşında bir kızım var. Ellerinizden oper. Doğuştan rahatsızlığı var. Bilen arkadaşlarımız belki vardır. Belden aşağısı tutmuyor. Ben on yıldır Ankara’ya gidip geliyorum, gidip geliyoruz. Bu ödenekler davasında bazı açıklamalar yapıldı. Arkadaşlar, altı aydır gidiş geliş yol paralarını alamadık; yani, kısaca anlatmam gerekirse maddi, manevi her konuda sendikamızın bize son derece destek verdiğiğine inanıyorum. Ben de bu uğurda elimden ne geliyorsa sonuna kadar yapmaya hazırım.

Değerli arkadaşlarım, bir konu daha arz etmek istiyorum. Ta Eğitim-iş zamanından bu tarafa... Ben Eğitim-iş üyesiydim, sonradan Eğitim-Sen üyesi oldum. Bazı çarpıklıkları gördüm. En sonunda doğru yolu bulduğuma inanıyorum.

Hepinize saygılar sunuyorum.

DİVAN BAŞKANI – Ziya beye teşekkür ediyoruz. Ali Daldal, İstanbul beş nolu şube.

ALİ DALDAL (İSTANBUL) – Benim söylemek istediğim konu kısa ve öz. Bundan on beş gün önce –yalan söylemeyeyim üç hafta önce falan- görevde yükselmeye ilgili bir sınav yapılmıştı. Bu görevde yükselme sınavların –memur olarak- tekrarlanmasını istiyorum veya 50 puan üzeri alanların da sınavı kazandı sayılmasını istiyorum.

DİVAN BAŞKANI – Teşekkür ediyoruz. Mustafa Yılmaz, Kırşehir.

MUSTAFA YILMAZ (KIRŞEHİR) – Aşıklar diyarı Kırşehir’imizden kucak dolusu selamlar getirdim ve de böyle bir sendikaya üye olduğum için gerçekten çok sevinçliyim. Böyle bir cevheri bulduğum için çok mutluyum. Bizim hükümetle olan sorunlarımızı böyle bir ortama ilk defa dile getirdikleri için de hepsine canı gönülden teşekkür ediyorum.

Arkadaşımız az önce sağlık sorunundan bahsetti. Ben de aynı şeyi söyleyecektim. Bir de ilaç sorunu var. Biliyorsunuz %20 kesiliyor. Bunun %20 değil de biraz daha aşağılara çekilmesini istiyoruz; %10, %5.

OTURUM BAŞKANI – Para veren var mı? Devam et, devam et.

MUSTAFA YILMAZ (KIRŞEHİR) – Hepimizin çocuğu var. Şu anda okula gidiyor. Okula başladığı için hiç olmazsa okula başlayan çocuklarımıza harçlık verilmesini istiyoruz. Bir de doğum ücreti var. Kusura bakmayın çok gülünç bir rakam 3 YTL, 5 YTL, 15 YTL. Arkadaşlar, üç yıl önce benim bir çocuğum oldu. Şu anda kaç milyon dediniz? Ben şey edip da yaptırmadım. Bu biraz daha maaşa yakın olsun. Biraz daha yükselmesini istiyoruz.

Teşekkür ediyorum.

DİVAN BAŞKANI – Biz teşekkür ediyoruz.

Abdullah Sucu, Artvin.

ABDULLAH SUCU (ARTVİN) – Değerli divan başkanım, değerli arkadaşlarım; ben buraya bir konuya değinmek için geldim.

Hizmetli arkadaşlarımızın il içi ve il dışı tayinleri aynı öğretmen arkadaşları gibi yapılması...

DİVAN BAŞKANI – O madde var.

ABDULLAH SÜCÜ (ARTVİN) – Bir de değişik sendikalardan tehdit alıyoruz. Artvin’de imtihandan dolayı çok tehdit aldım. Hiçbir zaman yılmadım. İmtihanlara da girdim. Bana bir öğretmen arkadaşımızla –İsmini vermiyorum. Kendisi bizim üyemizdi. İstifa edip başka bir sendikaya geçtiği halde- beni tehditle... “Sen bu imtihana girsen de kazanamazsın” diye bir söz düellosu geçti. Girdim; 69’da kaldım, kazanamadım. Üzüntülüyüm; çünkü, onlara karşı kendimizi yenik hissediyorum. Buraya daha da üzgün olarak hitap ediyorum. Türk Eğitim-Sen’deki bütün arkadaşlarımıza şunu söylüyorum: Hiçbir zaman hiçbir yerde yılmayın. Hangi sendika size ne derse desin siz bütün gücünüzle, var gücünüzle çalışın. Ben on yedi sene spor yaptım. Sporda çalışan, inanan her daim kazanmıştım. Ben inandığım için çok kazandım. Bundan sonra sizin de inanıp kazanacağınıza yürekten inanıyorum. Sizi saygıyla selamlıyorum.

DİVAN BAŞKANI – Değerli arkadaşlarım, bir sendika maalesef belden aşağı vurarak sendikacılık yapmaya çalışıyor. Her zaman ifade ettik. Siyasi iktidarların eteklerinin altına saklanarak sendikacılık yapılmaz. Bunlar bunu yapmaya çalışıyorlar. Bu bize yakışmaz. Bunların elinden gelen hiçbir şey de yok. Onu da söyleyeyim. Bu görevde yükselme sınavıyla ilgili bize üye olan kazanacak, diğerleri kaybedecek dediler ve her ilde mahcup oldular.

DİVAN BAŞKANI - Bu sınavı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü bilgisayar ortamında okuyor. Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü’nün tamamına yakını bizim üyemizdir; Türk Eğitim-Sen üyesidir; yani, bunlar neyin havasını atıyor. Onun için bunların sahte tehditlerine, beyanlarına, taleplerine daha doğrusu vaatlerine kimse kanmasın.

Ramazan Çavuşoğlu, Uşak.

RAMAZAN ÇAVUŞOĞLU (UŞAK) – Değerli başkanım, değerli divanımız ve değerli dava arkadaşlarım; ben buradaki kuruldan gittikten sonraki konumuza değineceğim.

Buradan gittikten sonra bir basın toplantısı düzenleyip; yani, sadece gördüğüm arkadaşlara değil –hatta bu güzel yazıyla da resim çekilmiş olarak- sendikamıza asmak istiyorum. Buradaki resmin altında... Bizim hizmetlilere ayrılan panomuz var. Buradaki konuları tek tek anlatarak ve ayrıca da öğretmen evinde toplantıya bizim sendikamızda olsun veya olmasın bütün herkesi çağırıyorum.

Oldu bittiye varmasın istiyorum. Bütün gücümle çalışmak istiyorum. İnşallah Cenab-ı Allah çabalarımızı boşa çıkarmaz.

DİVAN BAŞKANI – Teşekkür ediyoruz.

Hacı Demirci, Kahramanmaraş 1 nolu şube.

HACI DEMİRCİ (KAHRAMANMARAŞ) – Bizlere böyle bir imkan sağladığınız için sizlere teşekkür ediyoruz. Değerli arkadaşlarımız sizler de hoş geldiniz.

Bizler Milli Eğitim Bakanlığı çalışanları olarak büyük bir haksızlıkla karşı karşıyayız. Diğer kurumlarda çalışan bazı personeller bazı isimler altında ek ücret almaktadırlar. Bu kurumlardan birer hizmetli bordrosu temin edilerek bizleri temsil üzere bakanımıza görüşmeye gidecek arkadaşlarımıza verilmesi ve arkadaşlarımızın bu bordroları bakanımıza kendi elleriyle sunmalarını istiyorum.

İkinci bir konu olarak da; hizmetlilerin gece ve hafta sonu nöbetlerinin kolluk kuvvetlerine devredilerek öğretmenlere tanınan yarıyıl ve yaz tatilinde izinli sayılma hakkının biz hizmetlilere de sağlanmasını istiyoruz.

Teşekkür ediyorum.

DİVAN BAŞKANI – Biz teşekkür ediyoruz.

Yusuf Sezer, Karaman.

YUSUF SEZER (KARAMAN) – Yusuf Sezer, Karaman şubesi Dış İlişkiler ve Basın Sekreteriyim.

Kurultayımızın mali sorunlar ve yardımlar çalışma grubu raporunun dördüncü maddesinde “ek ders ücret kararnamesine dayanarak Bakanlık Merkez Teşkilatı İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan şevk ve üstün personel ek ders ödeneklerinin hizmetli ve diğer personele ödenmesi” diye geçmiş. Burada “ek ders ödenekleri” ibaresi, kelimesi değiştirilerek başka bir deyim altında istenebilir mi? “Ek ders” olarak denildiği zaman bunu alamayız.

DİVAN BAŞKANI – Yalnız “fazla mesai ücreti” yedinci maddede var.

YUSUF SEZER (KARAMAN) – Ama ek ders olarak alamayacağız. Artı olarak buraya şunu ekleyeceğim: Çalışan ücretli arkadaşlarımızın on yıla kadar olanlar yılda yirmi gün ve on yıldan sonra olanlar da yılda otuz gün izin kullanmaktadır. Bu izin sürelerinin tamamının otuz güne çıkarılması istemiyle... Bu yirmi gün içinde zaten altı günümüz cumartesi, pazarımıza geldiği için zaten yeterli değil. Arkadaşlarımızın dinlenme ortamını sağlayamadıkları, yeterli günün burada bulunmadığını düşünüyorum. Bunun da ek madde olarak eklenmesini istiyorum.

Teşekkür ediyorum.

DİVAN BAŞKANI – O maddelerin hepsi burada var. Ek ders dışında...

Evet buyurun, isim neydi? Mustafa Sinan Akgül.

MUSTAFA SİNAN AKGÜL – Aslında ben konuşmak istemiyordum; ama, arkadaşlarımızdan biri dedi ki doğum yardımından yararlanmalı. Doğum yardımı 60 YTL’ye tekabül ediyor. Onun kat sayısını 2500’e çıkarttılar. Bunları mutemetlerimizin bilmesi gerekiyor. Normal maaş kat sayısı artı 2500 çarpanı. Doğum yardımı 01 Nisan 2005 tarihinden itibaren bu şekilde oldu.

İkincisi; tedavi yardımları, giderleri. Tedavi giderlerini bakanlıklardan her ayın başında, ilk pazartesisinde bütçeleştirip bakanlığa, çalıştırdığımız Milli Eğitim Müdürlüklerine gönderiyorsunuz. Tedavi yardımları listesine göre bakanlıktan ödenek isteniyor. Özellikle tedavi yollukları. Diğer ödenekler geliyor. Tedavi yollukları da 0321’den gelir, fonksiyonel

kodu. Hastane ödemeleri, eczane ödemeleri, dişti tahlildi bunlar hastaneye yönelik aynı koddan çıktığı için bunlarda problem yok.

Hepsi bu.

DİVAN BAŞKANI – Sağ olun. Teşekkür ederim. Mevlüt bey buyurun.

MEVLÜT KACAROĞLU (ANTALYA) - Antalya 2 nolu şubeden görevliyim. Sayın genel başkanım, değerli divan üyeleri, değerli dava arkadaşlarım; Türkiye'nin güneyinden, Toros Dağları'nın eteklerinden, narenciye bahçelerinden size selam getirdim. Onu söylemek istedim.

Teşekkür ediyorum.

DİVAN BAŞKANI – Biz teşekkür ediyoruz.

Arkadaşlar, ayakta duran arkadaşlarımız orada yer mi yok? Buyurun, şöyle oturalım. Konuşmak isteyen arkadaşımız dışarıda konuşabilir.

Evet buyurun.

TUNCAY ÇETİNKAYA (KARS) – Ben Kars birinci bölgeden Tuncay Çetinkaya. Benim özellikle başkanına arz edeceğim konu -arkadaşlarımın bana söylediği- görevde yükselme sınavlarında almamız gereken puanların yüksek olup 60'ın altına indirilmesi talebinin sayın bakanımıza iletilmesi mümkün olur mu? (Salondan konuşmalar) 50 olmaz da 60. O kadar şey olmaz. Başkanımıza arz ediyorum.

İkinci bir konumuz; kendi sendikamızın çıkan dergilerinde, mecmualarında biz hizmetlilere çok kısa, öz verici bir şekilde değinip geçiliyor. Bu daha detaylandırılırsa veya şey olursa, bizim de gönlümüz alınırsa çok iyi olur.

Arz ederim. Teşekkür ediyorum.

DİVAN BAŞKANI - Biz teşekkür ediyoruz. Geleceğim. Evet Rafet bey buyurun.

RAFET DİVARCI (ADANA) – Herkes Milli Eğitim'den bahsetti. Arkadaşlar, YÖK'ünde problemleri var. En başta söylemek istediğim şey üniversitelerde tam bir profesör hegemonyası var. Şu anda profesörler rektörü sektikleri için ve beş sene sonra o rektörün tekrar onlara ihtiyacı olduğu için onlar ne derse o olur. Profesörün altında asistanı, asistanın altında öğrencisi vardır. Personel hiç yoktur. Kusura bakmayın biraz heyecanlandım. Sayın genel başkanım da tam zamanında geldi.

Ben özellikle üniversite hastanelerinin bir statüye kavuşturulmasını istiyorum. Şu anda az önce arkadaşım konuşurken 657'yi okuyordu. Hastane şeyine geldi. Orayı geçelim dedi. (Salondan konuşmalar) Sevgili kardeşim, ben de hastane personeli olduğum için cevap veriyorum. Sorun değil. Atışmak için söylemiyorum. Açıklama yapıyorum. Yanlış anlaşılmasın. Bir sataşma yoktur.

Söylemek istediğim şey şudur ki, özellikle hastanelerde çalışan personelin kesinlikle bir hizmet içi eğitime tabi tutulmalıdır. Hasta bakıcı kadrosunda çalışıyoruz; ama, neyi ne için yaptığımızı bilmiyoruz; çünkü, bu işin eğitimini almadık. Sağlıkçı değiliz. Hasbelkader memur olduk. Gittik, göreve başladık. Çok hassas bir konudur. Özellikle hastanelerde hizmet içi eğitime bu şekilde eğilinmesini istiyoruz.

Rektörlük bazında akademisyenlerin her ay almış oldukları döner sermaye harici bir ödenek var. Her ay alıyorlar. Bu ödenekten idari personel olarak biz de faydalanmak istiyoruz.

Teşekkür ediyorum.

DİVAN BAŞKANI – Biz teşekkür ederiz. Aksaray adına Ömer bey buyurun efendim.

Bir de sol taraftan. Evet.

ÖMER BİTİR (AKSARAY) – Değerli arkadaşlarım, görevde yükselme sınavından bahsettiniz. Aksaray teşkilatında sınavı kazanan 68 kişi var. 43 alınan; alınanların 15 tanesi, yedekte kalanların 6, 7 tanesi kendi teşkilatımın üyesi. Bazı şeylerde haksızlık etmeyelim. Derslerimize çalışmamız gerekir. Öncelikle bunu söyleyeyim, bir.

İkincisi; hizmetli-öğretmen ilişkisinden bahsediyoruz. Ben hizmetliydim. Şu anda görev unvan değişikliği sağlandı. İdari ve Mali İşler Sekreterimiz Sayın Yaşar beyle birçok kez görüştük. Ben hizmetli olarak teşkilatlanma sekreterliği yapıyorsam, birçok arkadaşımız okul temsilciliği yapıyorsa burada görev, unvan ayrımı yapılmadığını görmemiz gerekir. Bunun için sizden özellikle istirham ediyorum. Eğitim çalışanlarını bir bütün olarak ele alalım. (Salondan konuşmalar) Hayır, arkadaşlarımızın ifadesini aynen söylüyorum, “Öğretmenler duyurmadı”; ama, burada birçoğumuz okul temsilcisi, şube sekreteri ve şubelerde görev alan insanlarız; yani, burada görev, unvan ayrımı yapılmadığını beyan etmek istiyorum.

Teşekkür ederim, arkadaşlar.

DİVAN BAŞKANI – Birazdan bir sertifika törenimiz olacak. Genel başkanımız konuşacak.

Son söz verelim. Evet, buyurun.

SERDAR KAYALI (BAYBURT) – Sayın başkanı, benim isteğim de –gerçi ben birinci grupta söyledim; ama, kayıtlara geçmesi için tekrardan söylüyorum- sendikanın çıkardığı basın, yayınlara ilgili dergiler, broşürler, reklamlar, afişler... gibi şeylerden hizmetli personelin sorunlarına biraz daha fazla öncülük verilirse seviniriz.

DİVAN BAŞKANI – Değerli arkadaşlarım, bu konuda bir açıklama yapayım. Genel Dış İlişkiler ve Basın Sekreterimiz Talip Geylan bey burada. Bütün yayınlarımızda –yüzdeye vurun- hizmetlilerle ilgili yayınlar öğretmenlerimizden fazladır. Bunu ispat ederiz. Yayınlarımızı okuyor musunuz bilmiyorum. Lütfen, okuyun.

Arkadaşlar, sabahtan beri konuşuyoruz. Hep aynı konular. Hep aynı yere varıyoruz. Şimdi kuvvetli bir alkış alalım da genel başkanımızı buraya bir davet edelim.

Teşekkür ediyorum. Sağ olun. Buyurun sayın genel Başkanım.

ŞUAYİP ÖZCAN – O alkış tutan elleriniz yüce Mevlâ ateşten korusun.

Değerli arkadaşlarım, çoğunuz belki uykusuz belki yorgun. Bugün güzel bir çalışmanın ortaya çıktığını düşünüyorum. İnşallah bu nefis çalışmanız belki kısa zamanda, belki orta vadede, belki uzun zaman dilimi içerisinde neticelenecektir; ancak, bütün bunları tartışıp konuşurken benim üzerinde durmak istediğim birkaç nokta var. Hem sizi bilgilendirmek, hem sizden bu konuda göreve tabi olmanızı istemek amacıyla. Bu da şu: Hepinizin bildiği üzere Türkiye’de bir yeniden yapılan süreci geçiriyoruz. Bu yeniden yapılanma her alanda olduğu gibi bizim istek ve arzularımız doğrultusunda gerçekleşmeyen; güya müttefik, dost bildiğimiz bir kısım devletlerin dayatması sonucunda bir yapılanma şekline giriliyor. Eğer bir insanın güvencesi olmazsa, bir insanın kendi ülkesinde yaşam hakkı kaybolur ise o insanın belli alanlarda hak elde etmesinin hiçbir manası olmaz. Bunu da böyle bilebilirsiniz. Türk Eğitim-Sen sadece kuruluş sendikacılığı mücadelesi vermiyor. Bazıları şunu düşünebilir; diyebilir ki beni başka şey ilgilendirmez, beni cebime giren para ilgilendirir. O cebe giren para bir gün sizin geleceğinizi veya şahsınızı kurtarmaya yetmeyebilir. Onun için bazı konulara dikkatinizi çekmek istiyorum.

Bu yeniden yapılanmada “personel rejimi” adı altında bir yasa çıkarılmaya çalışılıyor. Bu yasada insanlar sözleşmeli şekle dönüştürülmek için mücadele veriliyor. Sözleşmeli olursak ne olur; bugünümüzü ararız. Niçin ararız? Hep şikayet ediyorsunuz. Amirimin bize bakış açısı şu, bakanlığın bize bakış açısı bu, müdürlüğün bakış açısı bu diyorsunuz. O zamanlar her biriniz birer köle gibi kullanılacaksınız. Sözleşmeniz amirin iki dudağı arasında. O yıl sizin sözleşmenizi fes ettiği an işiniz bitiyor. Çocuğunuza götüreceğiniz o bir kuru ekmeği götüremeyeceksiniz. Hiçbir hak da iddia edemeyeceksiniz; çünkü, yargının kafamın üzerindeki şemsiyesi olan 657 çekiliyor. Çekildiği an 42 derece sıcağın beyin kanaması geçireceksiniz. İşte bunun mücadelesini veriyoruz. Şu an en büyük problemlerimizden bir tanesi de bu. Meclis açılınca bu gündeme gelecektir. Eğitim çalışanlarını buradan yoğun

tutturmak için kulis faaliyetimiz devam ediliyor. Eğer ilerideki mücadelemizde size ihtiyaç duyduğumuz an bizi Ankara'da yalnız bırakmayın. Bu mücadeleyi hep beraber yapalım.

İşte buraya konulacak maddelerden bir tanesi ve bakana sunulacak bu deklarasyonun en önemli maddesi "Biz eğitim çalışanları olarak sözleşme personel olmak istemiyoruz" olacak. Onu dile getireceğiz; yoksa, perişan ederler. O zaman ne yaparlar; amir bize der ki "git, yengenin pazarını yap gel, git bizim evin badanasını yap, kömürünü çek, ne emredersem onu yap." Yirmi dört saat içinde –eskiden olduğu gibi- seni tek ayağının üzerinde durdurur. İtiraz dahi edemezsin; çünkü, bir yıl sonra geleceğin garanti değil. Bizi maraba gibi kullanırlar. Hukuk mücadelesini vereceğiz. Önümüzdeki süreç böyle bir mücadele ile geçecek. Bunu baştan söyleyeyim.

Bir başka konu, bir mücadeleyi verebilmek için birlik ve bütünlüğe ihtiyaç var. Eğer neme lazımcı tavır içinde yola çıkarsak -Nasreddin Hoca'nın fili hesabı- oraya gittiğimizde kimseyi bulamadığımız zaman "Efendim, biz yanılmışız. Siz nasıl biliyorsanız öyle yapın." derler. Bugün sendikacılık angarya gibi görülüyor. "Benden üç, beş milyon kesiliyor. Bu benim çocuğumun rızkı." Evet, doğru çocuğunun rızkı. Hatta bazıları çıkıyor diyor ki, "oralarda sendika ağası mı yetiştireceğiz?" Bunun ağası, üç milyonun ağası mı olur? Arkadaşlarımız bir de işçileri kıstas alıyor. Haklı, sendikacılıkta bir kötü örnek bırakılmış. Yorulmuş, kırk milyon aidat almışlar. Hiçbir zaman için işçinin hatırını sormamışlar. Onların dertleriyle hem dert olmamışlar. Sırça saraylarda yemişler. Çolukları çocukları kumarda, hovardalıkta paraları kaydetmiş. Zannediliyor ki, memur sendikacılığı da aynı fitrat üzerine gidiyor. Daha ayaklarımızın üstünde durmaya çalışıyoruz. Duramıyoruz. Durum böyle olunca birisi ücreti bahane eder kenara çekilir, birisi "Banane canım, birkaç tanesi uğraşılıyor. Onlar alsın hele bir bakalım." Buyurun, beraber işsizliğe. Kardeşim, sen müsterih ol. Canı gönülden destekliyoruz. Haydi siz koşun, vurun, kırın. Siz onları talan edin, biz geliriz. Acıları bölüşmeye biz varız diyorlar. Onlara soruyorum. Bu insanların yalın ayak, başı kavak, aç susuz. Yaptığı eylem ve etkinlikle üç kuruş da olsa toplu pazarlıkta alınanları nasıl helal lokma olarak yutabiliyorlar? Yeri geldiğinde dürüstlükten, doğruluktan bahseden insanlar bu noktayı gerçekten helal buluyor mu? Çünkü; ben kazandım, sen kazandın, o kazandı. Bizim mücadelemiz sonucunda kazandı. Eğer haysiyeti, onuru varsa; şahsiyet sahibiyse mutemetete diyecek ki, bunu ben hak etmedim. Bunu başkaları hak etti. Hak edenler alsın, ben yokum. Onların söz söylemeye, konuşmaya da hakkı yoktur.

Bir başkası; -her dönem bu yaşanır- iktidara A partisi gelir. Bir bakarsınız ki onun partisinin ürettiği zenginler ortaya çıkar; müteahhidi ile, şunuyla, bunuyla... Olmadı, sivil toplum kuruluşları çıkar; sendikasıyla, derneğiyle, odasıyla, barosuyla... O parti gider. O dini bozulmuş yalaka kesim bu sefer başka partidedir. Onlarda da ne ideoloji, ne insanlık, ne dürüstlük, ne onur, ne şeref vardır. Haysiyetsizdir. Onlar her iktidar döneminde ortaya çıkarlar. Sayın Kadir Doğan, geçmişe şöyle bakın. Ben kurucu genel başkanım. diye bir kuruluş vardı, ortalığı kasıp kavuruyordu. Nerede? Adalet partisi gitti. İktidar da ters gitti. Şimdi çıkmış bir tanesi ne derse kayıtsız şartsız hükümetin diyor, kapak uyduruyor. Bize gel müdür ol, sınavı kazan memur ol, bilmem ne ol. Ondandır da Müslümanım diyeceksin. Doğru söylediğini söyleyeceksin. Bizi de İslam dışı olmakla itham edeceksin. Kime ne yaptın? Kim üye oldu? Bu ülkenin riyakarlıktan uzak, dürüst, samimi insanlara ihtiyacı var. Bu ülkede öyle birilerine kuyruk olup kemik yalayıcılarına ihtiyaç yoktur.

Değerli arkadaşlarım, bu dava zor, güç, çile istiyor, çocuğun rızkını harcamak gerektiriyor. Bu davada ölmek var, sürülmek var. Bu insanlar, -sizler- bunu bilerek yola çıktı. Sizde bu yürek, cesaret olduğu müddetçe dize gelmeyecek iktidar, söz tutmayacak muhalefet göremiyorum. Bu kadar basit.

Onun için diyorum ki siz mertsiniz, tarihe geçecek insanlarsınız. Yarın torunlarınız sizinle gurur duyacak. Bir mücadele verildi denecek. Şimdi nasıl ki biz "Çanakkale'de benim dedem şehit düştü. Kars'ta dedem bu vatan için soğuktan donarak öldü. Biz de bunun sefasını

sürüyoruz.” diye şehit, gazi torunu olmakla gurur duyuyorsak yarın sizin çocuklarınız, torunlarınız “Babamız böyle bir mücadele verdi. Aç durdular, açık kaldılar, yürüdüler, yolları yıpratılar, bağırılar, çağırılar, belki kendilerine faydasını göremediler; ama, bakın biz rahat ediyoruz” diyecekler. İsimsiz kahramanlar olarak tarihe geçeceksiniz. Çanakkale’de 250.000 kişi şehit oldu. Kaç tanesinin ismi bilinir; bilinmez. Ne orayı tek başına komutan fethedebildi. Elbette ki Gazi Mustafa Kemal önderlik etmiştir. Onun siyaseti sayesinde; ama, orada 250.000 Türk şehit olmuştur. O adsız kahramanların sayesinde bu ülke bu hale gelmiştir. İşte, sizler onların torunu olarak bu sendikacılık hareketinin adsız kahramanlarısınız. Bunu böyle bilesiniz.

Bizim hizmet kolumuzda 54.000 tane hizmetli arkadaşımız var. Bu 54.000 kişinin 18.000’i bizim üyemiz. Bir kısmı diğer sendikaların üyesi. Bir kısmı hiç üye değil. Sizden istirhamım bu insanlara bu davayı çok iyi anlatıp onlarla beşeri münasebetleri çok iyi yapmak suretiyle ne yapılmak istendiğini, nereye varılmak istendiğini, niçin bu yola çıkıldığını paylaşın. Kol kola girin, girerken de tutum ve davranışımızla sizin Türk Eğitim-Sen’li olduğunuz parmakla gösterilmelidir. Giyiminizle, yürüyüşünüzle, konuşmanızla, bilginizle, davranışınızla sizin nereden geldiğiniz herkes tarafından bilinmelidir. Bunun için her şeye dikkat etmemiz gerekir. Onun için siz toplumun elitlerisiniz diye diyorum. Siz Türk Eğitim-Sen’lisiniz. Siz bir sendika gibi terör örgütüne aidatının kurşun olarak gitmesini sağlayan kişiler değilsiniz; bölücü değilsiniz. Siz haklı davanın savunucusunuz. Siz Türkiye Cumhuriyeti yok olsun, insanlar birbiriyle kardeş kanı akıtsın demiyorsunuz; siz birlik, bütünlük olsun; kucaklaşalım, 21 inci yüzyılın diğer ülkesi Türkiye’yi oluşturalım diye mücadele ediyorsunuz. Onun için siz farklısınız. Öbürleri Türk milletinin değerlerine sert hareketler yapabilir ve yapıyorlar da. Dinine zulmediyor, 1400 yıllık köhne bir zihniyet diyor. Çocuk katili serbest bırakılsın diyor. Bugün İstanbul’un bütün semtlerini kana buladılar. İnsanlara yaşam hakkı vermiyorlar. İnsanın en kutsal hakkı yaşam hakkıdır. Elbette ki kuruş sendikacılığının yanında bunları da yapacağız. Bu şu demek değildir. İnsanlar aç susuz gezsün, birbirlerini yesün manasına gelmiyor. Bizim inancımız gereği alnımızın teri kurumadan hakkımızın ödenmesi gerekir. Biz buna inanan insanlarız. Efendim; İslamiyet’te, 5000 yıllık Türk tarihinde, Türk’ün şerefinde bu vardır. Bunu bilenleriz. Elbette hakkımızı alacağız. Eğer bu ülkede taşıyacak bir yük varsa hep birlikte taşıyacağız; ama, ortada paylaşılması gereken pasta varsa o pastadan da herkes nasibine düşeni alacaktır, almalıdır. Bunun için sizi büyük görevler bekliyor. Tarih huzurunda sorumlusunuz, mesulsunuz. Bu mesuliyetin şuurunda ve idrakinde olduğunuzu biliyorum ve diliyorum ki, inşallah buradan da ve bundan sonra sizler, ülkemiz, geleceğimiz için hayırlı sonuçlar çıkarırız. Mücadelemiz devam edecek. Hiçbir şey bizi yıldırılmayacak, yıldırmasın da. Şöyle yaptık da şunu alamadık gibi bir şey aklınıza gelmesin. Bugün olmasa yarın vermek mecburiyetinde. Biz haklıyız, haklı olanın hakkı yerde kalmaz. Hakkımızın peşindeyiz. Bu nedenle sizleri kutluyorum, hoş geldiniz, şeref verdiniz. Bu ulvi çalışmanız dileriz yankı bulur, sonuçları hep birlikte alırız. Almanın mücadelesini de vereceğiz. Yarınlarınız aydınlık, geleceğiniz mutlu, sağlıklı, rahat olsun, hoş geldiniz diyor. Yarın kazasız, belasız hayırlı yolculuklar diliyorum. Allah’a emanet olun.

DİVAN BAŞKANI – Sayın Genel Başkanımıza bu coşkulu konuşmasından dolayı yürekten teşekkür ediyoruz.

Değerli arkadaşlarım, yarın yapacağımızı ben tekrar etmek istiyorum. Saat 9.00’da buradan Bakanlığa yürüyerek hareket edeceğiz. 9.00’a kadar her türlü hazırlığı yapacağız. Kahvaltımızı yapacağız, giyineceğiz. Burada eşyalarımızı odalarımızdan en son alacağımız saat 11.30’dur; yani, Bakanlıkta program bitince dönüp 11.30’a kadar eşyalarımızı odamızdan alacağız. Ankara’yı gezmek istiyorsanız, eşyanızı sendika binamıza bırakabilirsiniz.

Sertifika töreni yapacağız. İsimlerini okuduğum arkadaşlarımı buraya ıstırham ediyorum. Genel başkanımız ve Merkez Yönetim Kurulu üyelerimiz sertifikaları takdim edecekler.

(Sertifika töreni yapıldı)

TÜRK EĞİTİM-SEN TARAFINDAN 4-5 EYLÜL 2005 TARİHLERİNDE ANKARA'DA YAPILAN "HİZMETLİLER KURULTAYI" SONUÇ BİLDİRİSİDİR.

Yıllardır ekonomik ve sosyal sıkıntılar içerisinde yaşamak zorunda bırakılan, sendikamızın bütün gayretlerine rağmen, bugüne kadar yaşamış oldukları sıkıntılara bir türlü çözüm bulunamayan, eğitim çalışanlarının önemli bir parçasını teşkil eden hizmetli personelle ilgili sendikamız tarafından ülkemizde ilk defa HİZMETLİLER KURULTAYI organize edilerek, yaşanan problemlere kamuoyunun ve Hükümetin dikkati çekilmek istenmiştir. 81 ilimizde bulunan 95 şubemizden gelen hizmetli temsilcileriyle gerçekleştirilen kurultayda yaşanan problemler kurulan üç ayrı komisyonda değerlendirilmiş ve aşağıdaki sorunlar tespit edilmiştir.

A.HİZMETLİLERİN GÖREV TANIMLARI ve ÇALIŞMA ŞARTLARI

1.HİZMETLİLERİN GÖREV TANIMLARI

a.Mevzuatta gerekli değişiklikler yapılarak, hizmetlilerin görev tanımları yeniden yapılmalı, görev yazılarının sonuna eklenen "amirin verdiği diğer işleri yapar" ibaresi kaldırılmalıdır.

b.Yardımcı hizmetler sınıfına giren diğer personelin de (kaloriferci, bekçi, aşçı, bahçıvan gibi) görev tanımları netleştirilmelidir.

c.Hizmetlilerin isteği dışında başka yerlerde görevlendirilmeleri engellenmeli, görevlendirildiği takdirde süre 2 ayı geçmemelidir.

d.Hizmetliler amirlerin özel hizmetlerinde çalıştırılmamalıdır.

2.ATAMA ve NAKİLLER

a.Hizmetlilerin atama ve nakilleri öğretmenlerde olduğu gibi bir kurala bağlanmalı ve puan esasına göre yapılmalıdır.

b.Atama ve nakil isteklerinde okul müdürlerinin (atandığı takdirde yerine birinin verilmesi) ibaresini koyması engellenmelidir.

c.İller arası tayinler Bakanlık tarafından yapılmalıdır.

3.ÇALIŞMA SAATLERİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa uygun olarak çalışma saatleri günlük 8 saati, haftalık 40 saati geçmeyecek şekilde ayarlanmalıdır. Fazla mesailerde ise izin yerine fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Bu düzenleme yapıncaya kadar fazla çalışma saatlerinin izne çevrilmesiyle ilgili yaşanan problemlerin giderilmesi için valilikler uyarılmalı ve gerekli tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.

4.GÖREVDE YÜKSELME KRİTERLERİ

a.Görevde yükselme sınavları her yıl yapılmalıdır.

b.Sınavı kazananların kazanma belgelerinin geçerliliği 3 yıl olmalıdır.

c.Son yapılan sınavda 70 olan başarı notu 60'a düşürülmelidir.

d.Hizmetlilerin tahsiline devam etmek istemeleri durumunda gerekli kolaylıklar sağlanmalı, harç gibi katılım paylarından muaf tutulmalıdır.

5.KURUMLARDA HİZMETLİ SAYISI

a.Kurumlarda hizmetli sayısı sınıf sayılarına göre hizmetli norm sayısı belirlenmeli, hizmetli sayısı eksik olan okullara hizmetli verilmelidir.

b.Her okula bir bayan hizmetli verilmelidir.

6.HİZMETLİLERİN GECE BEKÇİLİĞİ SORUNLARININ GİDERİLMESİ

Hizmetlilere gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı ve gece bekçilerinin güvenliğinin sağlanması için gerekli donanım sağlanmalıdır.

7.MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDAKİ DİĞER PERSONELE SAĞLANAN SOSYAL HAKLARDAN YARARLANMA

a.Lojmanlardan ve sosyal tesislerden diğer eğitim çalışanlarıyla aynı ölçüde yararlanmaları sağlanmalıdır.

b.Devlet parasız yatılılık ve bursluluk sınavlarında öğretmen çocuklarına tanınan kontenjanlardan hizmetli çocuklarının da yararlanması sağlanmalıdır.

8.HASTA SEVK KAĞITLARININ DÜZENLENMESİ

a.Tüm memurların eş ve çocuklarının muayenelerinde sevk almadan sağlık karneleriyle muayene olmalarının önü açılmalıdır.

b.Tüm memurlar 1.basamak sağlık kuruluşuna uğramadan, hastaneye gidebilmelidir.

9.Sicil Raporlarında Şeffaflık Sağlanmalıdır.

10.ÇALIŞMA ŞARTLARI

a.Hizmetlilere oda tahsisi yapılmalıdır.

b.Hizmetlilerin sağlıksız ortamlarda çalışma mecburiyetlerinden dolayı, diğer bazı kurumlarda personele verilen fiili hizmet tazminatı verilmelidir.

c.Hizmetliler sağlıksız ortamlarda çalışmalarından dolayı her yıl düzenli olarak sağlık kontrolünden geçirilmelidir.

d.Hizmetlilere maske, eldiven ve koruyucu elbise verilmelidir.

11.Hizmetlilerin sendikalara üye olmalarından dolayı farklı muamelelere tabi tutulmaları önlenmelidir.

12.YURT-KUR ve Yüksek Öğretim Kurumu idari personeline de yukarıdaki maddelerin uygulanması sağlanmalıdır.

13.Üniversitede çalışan idari personelin 2547 sayılı kanunun 13/b-4 maddesine göre değil 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre görevlendirmeleri yapılmalıdır.

14.YÖK'e bağlı sosyal tesislerden ve konaklama yerlerinden diğer personeller gibi idari personelin de yararlanmaları sağlanmalıdır.

B. MALİ SORUNLAR ve SOSYAL YARDIMLAR

1.Devlet İstatistik Enstitüsü asgari geçim standardını 880 YTL olarak açıklamıştır. Oysa şu anda hizmetli ve memur personelin maaşı 541 YTL'dir. En düşük memur maaşı 880 YTL olarak belirlenmelidir. Aile ve çocuk yardımı günümüz şartlarına uygun hale getirilmelidir.

2.Her yıl Eğitim ve Öğretim yılı başında sadece öğretmenlere verilen Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği, hizmetliler de dahil tüm eğitim çalışanlarına verilmelidir.

3.Diğer Devlet Kurumlarında (Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, İç İşleri Bakanlığı)'nda çalışan tüm personele döner sermayeden, vakıflardan, fonlardan çeşitli adlar altında ek ücret verilmektedir. Anayasanın eşitlik ve adalet ilkesine aykırı olan bu durumun önlenmesi için Milli Eğitim Bakanlığı ve Üniversitelerde çalışan personele de benzer ödemeler yapılarak adaletsizlik giderilmelidir.

4.Ek Ders Ücret Kararnamesine dayanılarak Bakanlık Merkez Teşkilatı ile İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan Şef ve Üstü Personele Ek Ders Ücreti ödenmektedir. Hizmetli ve diğer personele de ek ödemeler yapılmalıdır.

5.Hizmetli ve diğer personel çalıştığı süre içerisinde mezuniyetine ve kadro olup-olmadığına bakılmaksızın, her yıl bir kademe ve her üç yılda bir derece verilmek sureti ile emekli oluncaya kadar yükselmesi sağlanmalıdır.

6.Öğretmenler 8 inci dereceye, memurlar ise 4 üncü dereceye düştükleri zaman ek gösterge puanı almaktadırlar. Bu durum haksızlığa neden olduğundan, hizmetli ve diğer eğitim çalışanlarına da ek gösterge puanı verilmelidir.

7.Giyim Yardım Yönetmeliği çerçevesinde Hizmetlilere verilen yardım aynı değil nakti olarak ödenmelidir. Ayrıca; yapılan bu giyim yardımı çok gülünç kaldığından piyasa araştırması yapılarak Devlet Memuruna yakışır kıyafet alabileceği bir rakama yükseltilmelidir. Şu andaki kıyafet fiyatları dikkate alındığında giyim yardımı tutarı 2006 yılında en az 500 YTL olmalıdır.

8.Konut Edindirme Yardımı (KEY) hesaplarında toplanan paraların ödeneceği bildirildiği halde bu güne kadar ödenmemiştir. Konut edindirme yardımı sahiplerine en kısa zamanda ödenmelidir.

9.Çeşitli adlar altında yapılan sınavlarda görevlendirilen hizmetliler ve diğer personel arasındaki sınav görevi ücret farklılıkları giderilmelidir.

10.Tedavi yollukları "ödenek yok" bahanesi ile saymanlıklar tarafından zamanında ödenmemektedir. Sağlık sıkıntısı içerisinde bulunan bu personelin, tedavi yolluklarının ödenmemesi bu insanları ayrı bir sıkıntıya sokmaktadır. Bu nedenle, tedavi yolluk ödenekleri zamanında gönderilmeli ve saymanlıklar tarafından da en kısa sürede ödenmesi sağlanmalıdır.

11.Hizmetli ve diğer personele, mali sıkıntıları göz önüne alınarak yakacak yardımı yapılmalıdır.

12.Emeklilik esnasında ödenen 500 YTL sürekli görev yolluğu günün şartlarına göre artırılmalıdır.

13.Personel maaşlarının ödendiği bankalardan alınan promosyonlar çalışanlara dağıtılmalıdır.

14.Yatılı İlköğretim Bölge Okulları, Pansiyonlu İlköğretim Okulları ve Özel Eğitim Okullarında görev yapan hizmetlilere, görev yaptıkları okulların özellikleri dikkate alınarak ek ücret ödenmelidir.

15.Hizmetli kadrosunda olup da, valilik onayı ile memur veya veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak görevlendirilen hizmetliler, bu kadroların yararlandıkları yan ödeme ve göstergelerinden yararlanmalıdır.

16.Hizmetli kadrosunda olup da, geçici görevle kalorifercilik yapan hizmetli personele; zehirlenmelere karşı süt, ayran, yoğurt gibi gıda yardımı ve tulum, maske, çizme ve eldiven gibi giyim yardımı yapılmalıdır.

17.İşyerlerinde evrak dağıtıcılığı görevi yapan hizmetlilere ücretsiz toplu taşıma kartı verilmesi sağlanmalıdır.

18.MEB, TOKİ ile işbirliği yaparak hizmetli ve diğer personel için (İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin yaptığı gibi) ucuz ve az taksit ödemeli evler inşa etmelidir.

19.Bazı kurumlarda çalışan personelin Belediye taşımacılık hizmetlerinden bedava yararlandığı gibi Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler ve YURTKUR'da çalışan personel de yararlanmalıdır.

20.Hizmetli ve diğer personelin sosyal ve kültürel faaliyetlerin içinde yer alabilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığı ile işbirliğine gidilerek, bu kuruma bağlı tiyatro, müze ve benzeri yerlerden indirimli yararlanması sağlanmalıdır.

C. BAKANLIKÇA HİZMETLİLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİMLERLE YETİŞTİRİLMESİ

1.Hizmetlilerin hizmet içi eğitimden faydalanmaları sağlanmalıdır.

2.Tüm hizmetliler periyodik olarak hizmet içi eğitime alınmalıdır.

3.Hizmetlilerin görevleri kesin bir dille belirlenmeli ve bu görevle ilgili eğitimleri sağlanmalıdır.

4.Mevzuatla ilgili bilgilendirme eğitimi yapılmalıdır.

5.Bilgisayar eğitim kurslarına hizmetlilerin katılmaları sağlanmalıdır.

6.Hizmet içi kurslarda sendikal haklarla ilgili konuların işlenmesi işlerlik kazanmalıdır.

7.Göreve yeni başlayan personelin hak ve ödevleriyle ilgili eğitimine önem verilmelidir.

Türk Eğitim-Sen olarak; hizmetli personelin çalışma hayatından doğan ekonomik ve sosyal problemlerinin çözümü için taleplerimizin yakın takipçisi olacağımızın bilinmesini istiyoruz.

**1.Grup (Hizmetlilerin Görev Tanımları ve Çalışma Şartları)
Katılımcı Listesi**

| Adı-Soyadı | Şube |
|-------------------|-------------|
| Rafet DİVARCI | Adana-3 |
| Metin DEMİRCİ | Amasya |
| Haluk UZUN | Amasya |
| İlyas ALAN | Ankara-1 |
| Murat ÇAYKARA | Ankara-2 |
| Murat TURHAN | Ankara-4 |
| Yılmaz DURSUN | Ankara-5 |
| Bahattin KARAKUŞ | Balıkesir-2 |
| Serdar KAYALI | Bayburt |
| Süleyman SARI | Burdur |
| Mehmet AÇAR | Edirne |
| Ali BULUT | Eskişehir |
| Mustafa YILMAZ | Giresun |
| Hanifi ŞENER | Hatay-2 |
| Abdullah İNANDIK | İzmir-1 |
| Hacer ŞİRİN | İzmir-2 |
| Nazım GÜNEŞ | Kayseri-1 |
| Arslan ŞENYÜREK | Kayseri-2 |
| Dursun GENER | Kocaeli-1 |
| Hüseyin ÖZDOĞAN | Kütahya |
| Haşim KARABULUT | Kütahya |
| Ahmet Gani KONAK | Mersin-1 |
| Hasan BALLI | Mersin-2 |
| Recep ARDAL | Samsun-1 |
| Muhammed ÜRE | Samsun-2 |
| Bülent GENÇTÜRK | Trabzon-2 |
| Hayrullah DAĞ | Yalova |

**2. Grup (Mali Sorunlar ve Sosyal Yardımlar)
Katılımcı Listesi**

| Adı-Soyadı | Şube |
|---------------------|-----------------|
| Mehmet ABA | Adıyaman |
| Berat GÜLTEKİN | Ankara-4 |
| Mustafa CANBULAT | Antalya-1 |
| Atilla SÜCÜ | Artvin |
| Kadir KARAHAN | Aydın |
| Cem YÜZLÜ | Bartın |
| Hasan GÖNCEKLİ | Bilecik |
| Kenan BİLDİRİCİ | Bitlis |
| Erdoğan TURAN | Çanakkale |
| Fatih Mehmet GÖÇMEN | Çorum |
| Şaban ORANLI | Denizli |
| Vedat YILMAZ | Elazığ |
| Zafer ÇİMAGİL | Erzurum-1 |
| Ahmet UZ | Gaziantep |
| Osman TANRIVERDİ | Isparta |
| Cemil Demir | İstanbul-3 |
| Ali DALDAL | İstanbul-5 |
| Kasım IRMAK | İstanbul-6 |
| Ersoy ÖZKAN | İzmir-3 |
| Hacı DEMİRCİ | Kahramanmaraş-1 |
| Tuncay ÇETİNKAYA | Kars |
| Cengiz ANYIĞ | Kastamonu |
| Burhanettin VAROL | Kırıkkale |
| Mustafa YILMAZ | Kırşehir |
| Recep YILDIZ | Manisa |
| Mehmet AÇIK | Nevşehir |
| Orhan KANIBERK | Niğde |
| Zekeriya REYHAN | Osmaniye |
| Mustafa ARGUN | Sinop |
| Hasan KENAR | Tekirdağ |
| Enver ÜSTEK | Trabzon-1 |
| Ramazan ÇAVUŞOĞLU | Uşak |
| İlhami GÜLEÇ | Van |

**3. Grup (Bakanlıkça Hizmetlilerin Hizmetiçi Eğitimlerle Yetiştirilmesi)
Katılımcı Listesi**

| Adı-Soyadı | Şube |
|---------------------|-----------------|
| Abbas KANGAL | Adana-1 |
| Halil KARAOĞLAN | Adana-2 |
| Ahmet GÖKOLUK | Adana-2 |
| Recep ACAR | Afyon |
| Ömer BİTİR | Aksaray |
| Mustafa Serkan ACIR | Antalya-1 |
| Mevlüt KACAROĞLU | Antalya-2 |
| Sevabi KIZILTAŞ | Balıkesir-1 |
| Savaş DOĞAN | Bolu |
| Alparslan FIRAT | Bursa-2 |
| Abdullah SAAT | Bursa-2 |
| Engin ATABAY | Erzincan |
| Dursun Ali DUR | Erzurum-2 |
| İsmail ALP | Kahramanmaraş-2 |
| Hamdi ÇETİNKAYA | Karabük |
| Yusuf SEZER | Karaman |
| Mehmet TURGUT | Konya-1 |
| Adnan ÇANAKÇI | Konya-2 |
| Süleyman KAZAN | Malatya |
| Mustafa Sinan AKGÜL | Ordu |
| Paşali FEYİZ | Rize |
| Kaan TOY | Sakarya |
| Turan UÇAR | Sivas |
| Ziya ERTEKİN | Zonguldak |