İŞGÜCÜNÜN EGİTİLMESİ VE İŞ PİYASASININ TANZİMİNDEKİ ROLÜ

Prof. Dr. Sabahaddin ZAİM

Birinci Bölüm

İŞPİYASASININ TANZİMİNDE İŞGÜCÜ EĞİTİMİNİN YERİ

İş piyasası emek arz ve talebinin buluşma mahalli olarak bilinir. İş piyasası ister bir ülkenin bütünü olarak, ister daha küçük bölge, işkolu, meslek ve vasıf birimleri halinde düşünülsün, arzu edilen husus, bu birimler içinde emek arz ve talebinin denge haline gelmesidir.

Emek arzını işgücü olarak düşündüğümüzde, çalışma arzu ve iktidarında olan bu insanlara yetecek kadar iş sahası açılmasiyle emek talebi ile arz dengesi sağlanmış olur.

Emek arzı işgücüne, yani insan unsuruna, emek talebi ise yatırımlara bağlıdır. Bir ülkenin nüfusu ve dolayısiyle işgücü zaman içinde sabit kalmayıp değiştiği için, yatırımların da aynı ölçüde artması lâzımdır. Bu sebeple arz ve talep arasında statik olmayan dinamik bir dengenin kurulması gerekir.

İktisat siyasetinin gayesi bu dinamik dengeyi, yani muvazeneli gelişmeyi sağlamaktır. Mal piyasalarında istihsal ile istihlâk, iş piyasalarında ise işgücü ile yatırımlar arasında dengenin sağlanması esastır. İster mal piyasasında, ister iş piyasasında arz ve talebin birbirine denk olması icap eder. İki piyasa aynı zamanda birbirine bağlıdır. Mal piyasasında istihsal-istihlâk dengesinin bozulması, iş piyasasında emek arz ve talep dengesinin bozulmasına yol açar.

İktisat siyasetinde bu dengenin sağlanması esas olmakla beraber, muhtelif iktisadî doktrin ve sistemlerde bu dengenin sağlanışı hususundaki düşünce ve metodlar farklı olmuştur.

Meselâ klâsik doktrinde muvazene konusu, Jan B. Say'in Mahreçler Kanunu ile izah edilmiş "her arz mukabil talep meydana getirir" düsturu ile arz ve talebin kendiliğinden denge halinc geleceği farzedilmiştir.

Fransa'da gelişen Fizyokratik düşünce iktisadî hayatta içte ve dışta serbestî sağlanarak, ilâhî iradeye dayanan tabiî bir nizamın gerçekleşeceğini kabul ettiğinden, piyasaları düzenleyici müdahalelere yer vermiyordu. Buna rağmen devlete düşen görevler arasında "*tabiî nizamı öğrenmek için halkın ilim ve fen sahasında eğitilmesi*" nden vazgeçmemişlerdir. 16-18. asırlar arasında Avrupa'da geçerli olan Merkantilist tatbikatta iktisadî ve sosyal hayatta devletin müdahalesi esas olarak kabul edildiği için sınaî ve ticarî eğitime bilhassa önem verilmiştir.

Çağımızda hâkim olan iktisadî düşünce sistemine göre gerek mal, gerek iş piyasalarında denge kendiliğinden sağlanamaz. Tedbir alınması gerekir. Önce ülke seviyesinde emek arz ve talebini sağlayıcı *makro* tedbirler alınmalıdır. Makro denge, *Tam istihdam* siyaseti benimsenerek ve iktisadî yatırımlar artırılarak sağlanır. Fakat nazarî olarak mevcut işgücüne yetecek kadar emek talebi sağlayıcı yatırımların yapılması, küçük iş piyasası birimleri içinde denge sağlanmasına yetmiyecektir. Zira mecmu emek arzı ile mecmu emek talebi denk olsa dahi bölgeler, kesimler, işkolları, meslek ve vasıf seviyeleri itibariyle iş piyasalarında arz ve talep fazlalıkları bulunabilir. Bunları izale edebilmek iş piyasasını düzenleyici tedbirlerin geliştirilmesi icap eder. Tam istihdamın gerçekleşme oranını iş piyasasını düzenleyici tedbirler tâyin eder.

İş piyasasını düzenleyici tedbirler, coğrafî ve meslekî emek seyyaliyeti, mesleğe yöneltme ve meslekî eğitim tedbirleriyle gerçekleştirilir.

Coğrafî ve meslekî emek seyyaliyeti, insan gücünün mevcut olan vasıf ve kabiliyetlerine göre bölge ve meslekler ve meslek kademeleri arasında dağılımını, emek talebine intibak ettirilmesini sağlar. Fakat emek talebi yatırımlara bağlıdır. Gelişen bir ekonomide yatırımları teknolojik gelişmeler tahrik eder. İstihsalin yapısında meydana gelen devamlı değişmeler talep edilen insan gücünü de değiştirir. İnsan gücünün piyasanın iktisadî talebine ayak uydurabilmesi için, insan gücünün mevcut yapısını, mal piyasasının değişen şartlarına, yani iktisadî talebe intibak ettirmek gerekir. Bu hususu mesleğe yöneltme ve meslekî eğitim faaliyetleri sağlar.

Mesleğe yöneltme tedbirleri ancak insan gücünün belirli kategorilerine uygulanır. Meselâ, tahsildeki gençler, sakatlar, hükümlüler, kim-

sesiz çocuklar ve dul kadınlar mesleğe yöneltme tedbirlerine muhatap olacak gruplardır. Meslekî eğitim ise yaygındır. İnsan gücünün bütünü için mevzubahistir. Bugün eğitim iktisadî gelişme unsuru olarak düşünüldüğü zaman, insan gücünü iktisadî talebe intibak ettirmek gayesine yönelmesi gerekir. Fakat klâsik maarif sistemi, yani okul içi eğitim programları daha ziyade genel kültür edinmeğe müteveccih olup, iktisadî hayatın seyrine intibak ettirilmesi güç olunca, okul içi eğitimi okul dışı veya yaygın eğitim vasıta ve sistemiyle tamamlamak zarureti hasıl olur.

Bu sebeple, çağımızda eğitim faaliyetleri çok yaygın bir hal almıştır. Okul çağındakiler için okul-içi eğitim, okul-çağı dışındakiler için okul-içi eğitim (gece eğitimi), okul-dışı eğitim, seminer, kurs, konferanslar ve işbaşında eğitim faaliyetleri eğitim sistemini teşkil etmektedir. Eğitim faaliyetlerinde klâsik *takrir* sistemi yanında, münakaşalı ders sistemi, vak'a metoduyla eğitim veya göze ve kulağa hitap eden, ses-dinleme cihazı veya film-projeksiyon gibi vasıtalarla eğitim yapılmaktadır.

Klâsik Üniversite eğitiminde, yani yüksek tahsilde dahi klâsik nazarî tedris programları yerine tatbikatla işbirliğine dayanan, araştırmalara yönelen ve böylece iktisadî hayatın icap ve taleplerine daha iyi cevap verebilecek bir eğitim program ve sistemi yürütülmesine çalışılmaktadır.

Bu sebeple çağımızda eğitim, iktisadî gelişmenin bir unsuru olarak ele alınmış, iktisadî plânlarda büyük bir ağırlık kazanmıştır. Çağımızda iktisadî gelişme, sanayileşme ile paralel gittiği ve çağımıza damgasını vuran kesim, sanayi kesimi olduğu için, hem genel eğitimin yönü bu tarafa meyletmiş; hem de meslekî eğitimin, genel eğitim içindeki yeri ve önemi artmıştır. Bu önem artışını kategorik olarak ifade etmek gerekirse, aşağıdaki sebeplerle izah ve ifade etmek mümkündür.

İkinci Bölüm

I — İŞGÜCÜ EĞİTİMİNİN İKTİSADÎ KALKINMADAKİ ÖNEMİ

Farklı ideolojik sistemler içinde iktisadî ve sosyal kalkınmalarını sağlamağa çalışan çağımız milletleri, mensuplarına daha müreffeh bir hayat teminine uğraşmaktadır. Nihaî hedef, bir yandan maddî refah imkânlarını ve hayat seviyesini geliştirmek, diğer yandan içtimaî yapıdaki

âhengi sağlıyarak insanların fert, grup ve cemiyet olarak huzur içinde yaşamasını sağlamaktır.

Milletlerarası kalkınmadaki maddî ve mânevî yapının, iktisadî bünye ile sosyal ve kültürel bünyenin içiçe karşılıklı münasebetler düzeni halinde bir bütün meydana getirdiği artık anlaşılmış olmakta ve bu husus iktisadî büyüme nazariyeleri içinde yer almış bulunmaktadır.

1. Boş zamanların iyi değerlendirilmesinde eğitimin yeri :

Millî geliri artan milletler millî refah tedbirlerini geliştirmektedir. Böylece asgarî fizikî ihtiyaçların karşılanması seviyesinin yükselmesi, asgarî kültürel ihtiyaçların daha iyi karşılanması ve seviyesinin geliştirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Refah ekonomisi tedbirleriyle çocuklar için mecburî eğitim çağı 5 yıldan 8 yıla çıkarılarak, uzatılmakta, çocukların fabrikalarda çalıştırılması yerine, eğitim müesseselerinde geliştirilmesi sağlanmaktadır. Diğer yandan yaşlıların tekaütlük yaşı aşağıya düsürülerek yıpranan insanların daha erken dinlenebilmesi temin edilmektedir. Aynı zamanda çalışan kâhil nüfusun çalışma şartlarının ıslâhı ve geliştirilmesi, haftalık iş müddetlerinin kısalması, haftalık ve yıllık ücretli tâtil ve izin sisteminin gelişmesi, işçi ve işverenlerle birlikte serbest meslek erbabının bu sistemi ister mevzuat ve toplu sözleşmelerle, ister kendiliğinden teamülen veya hayat boyu prodüktiviteyi artırma zihniyetiyle tatbik etmesi boş zamanların ve istirahat ânlarının iyi değerlendirilmesi lüzum ve imkânını ortaya çıkarmaktadır. Böylece çalışan insanlar kültürel ihtiyaçlarını tatmine daha fazla zaman bulabilmekte ve daha fazla okuma imkânına kavuşmaktadır. Bu durum göze ve kulağa hitap eden vasıtalarla eğitim metodunun tatbik ve başarı sahasını genişletmektedir. Eğer gençlerin, çalışan insanların veya mütekaitlerin boş zamanları iyi eğitim metodlarıyla değerlendirilmezse, artan maddî refah, cemiyetin sosyal yapısını huzura kavuşturacak yerde kötü alışkanlıklar, içki kumar vs. iptilâlar neticesinde dejenere etmekte, maddî ve mânevî refahın gelişmesi arasındaki paralellik bozulmaktadır. Bu durum cemiyetin müstakbel gelişmesini tehlikeye sokabilmektedir. Böyle bir menfi dönüşe mâni olabilmek için iktisadî gelişme ile paralel bir eğitim gelişmesine ihtiyaç vardır.

2. Köyden şehre, tarımdan sanayie geçen işgücünün eğitimi :

Çağımıza damgasını vuran sanayileşme süratli bir şehirleşme ile beraber gelişmektedir. Kır nüfusu şehir ve kasabalara akarken, tarım işgücü

de tarım dışı işkollarına ve bilhassa sanayie intikal etmektedir. Böylece bir ülkenin faal nüfusu gerek meslek, gerek içtimaî muhit ve iktisadî şartlar bakımından farklı, değişik ve yabancı şartlara intibak zarureti karşısında kalmaktadır. Bu intibakı mümkün mertebe âhenkli kılmak için bu kâhil insanların eğitime tâbi tutulmalarına, iyi bir vatandaş olarak, içinde bulundukları iktisadî ve sosyal yapının mahiyeti ve o ülkenin milletlerarası alandaki durumu hakkında bilgi sahibi olmalarına ihtiyaç vardır. Bu tip bir eğitimin lüzumu *yetişkin işçilerin eğitimi* konusunu ortaya çıkarmıştır.

3. Fırsat eşitliğini sağlayıcı ve emek müessiriyetini artırıcı eğitim :

Diğer yandan umumiyetle câri olan parasız eğitim sistemine rağmen bölgelerarası dengesizliğin fazla olduğu ülkelerde eğitim imkânları bakımından tahsil çağındaki gençlere mutlak mânada bir fırsat müsavatının sağlanması güç olduğundan bu kimseler ileri yaşlara geldiklerinde eğitim sahasındaki bu eksikliklerini giderme ihtiyacını hissetmektedir. Herkesin liyakat ve ehliyetine göre yükselmesi esasına dayanan *meslekî seyyaliyetin muhtelif işkolları arasında işgücünün optimum dağılmasını sağlıyacak şekilde* tanzimini sağlamak ve böylece emek arzını, işgücü sabit kaldığı halde emek müessiriyeti yönünden arttırarak millî hasılâyı yükseltmek için yetişkin işçilerin eğitimi önem kazanmaktadır.

4. Ücretlilerin ve sendikacıların demokratik rejimin mahiyeti hususunda eğitilmesi :

Diğer yandan değişik ideolojilerin rekabet halinde yanyana bulunduğu çağımızda, demokratik rejim içinde iktisadî kalkınmasını sağlamak isteyen ülkelerde yetişkinlerin, demokratik cemiyetlerde sendikaların yeri ve önemi hususunda eğitilmeleri hayatî bir önem kazanmaktadır. Zira demokrasiyi siyasî ve iktisadî kudretin muhtelif gelir grupları arasında âhenkli ve dengeli dağıldığı bir sistem olarak kabul edersek, iş hayatında işverenle ücretliler arasındaki münasebetlerin devlet otoritesinin ağır tazyiki altında bırakılmadan âhenkli tanzimi demokratik sistemle kalkınmanın temelini teşkil eder. Sendikalar devlet dışında iktisadî kudret dağılımını sağlayan bir organ olarak bu rejimin zarurî kıldığı bir müessesedir. İşte işçilerin ve bütün ücretlilerin, bu açıdan aydınlatılmasını tazammun eden *yetişkinlerin eğitimi* ile ilgili programlar geniş mânasiyle bir işçi - eğitimi programı haline gelir.

5. İşçi ve halk eğitimi yakınlaşması :

Durum böyle olunca yetişkinlerin eğitimi faal nüfus, yani işgücüne dahil olan insanların eğitimi mânasını taşımaktadır. İşgücü meslekteki mevki itibariyle işverenler, ücretliler, kendi başına çalışanlar ve ücretsiz çalışan yardımcı aile efradı durumunda olduğuna ve işgücünün aşağı yukarı dörtte üçü ile ikisi ücretli (işçi, memur, müstahdem) durumunda bulunduğuna göre, yetişkinlerin eğitimi daha ziyade ücretli emek erbabına, yani işçilere hitap etmektedir. Bu sebeple cemiyetler sanayileştikçe ve işgücü içinde maaş ve ücret mukabili çalışanların nisbeti arttıkça işçi eğitimi (işçi - müstahdem) ile yetişkinlerin eğitimi arasındaki ayniyet artmaktadır. İngiltere ve İskandinav ülkelerinde işçi eğitim cemiyetleri ile halk okullarının içiçe bir durum arzetmeleri sanayileşmiş cemiyetlerde yetişkinlerin eğitimi ile işçi eğitimi arasındaki yakın münasebet ve ayniyete güzel bir misal teşkil eder.

6. İşçilerin ve sendikacıların eğitimi :

İşçi eğitimi, iktisadî ve sosyal gelişmenin muayyen bir sistem içinde başarılı olabilmesi için iktisadî ve sosyal hayatta vazife alan işgücünün, bilhassa ücret mukabili çalışan büyük çoğunluğun davranış ve istikametini gösteren, çalışan insanın çevresine intibakını sağlayan bir mahiyet taşırsa buna umumî işçi eğitimi denmektedir. Sendika liderlerinin yetiştirilmesi ile ilgili eğitim faaliyetleri de bu gruba girmektedir. Çünkü Marksist gruplar sendikalar arasında marksist ve komünist fikirleri yaymağa çalışmaktadır. Bu temayülü önleyebilmek için, sendika yöneticilerine demokratik sendika eğitimi vermek lâzımdır.

7. Okur-yazar nisbetini artırıcı halk eğitimi :

Okur yazar nisbetinin düşük olduğu ülkelerde yetişkinler eğitiminin bir gayesi de okul dışı yetişkinler eğitimiyle okur-yazar nisbetini yükseltmek ve bu insanları asgarî kültürle techiz etmektir. Türkiye'de işgünün kabaca yarısı ücretsiz çalışan yardımcı aile efradı durumundadır. Bunların büyük çoğunluğu köylerde ve tarım sektöründe olup aynı zamanda gizli işsiz durumundadır. Bunların da büyük çoğunluğu okur-yazar olmayanlardır. Bu sebeple Türkiyede okur-yazar olmayan işgücünün ekseriyeti ücretli işgücü dışında bulunmaktadır.

İşçi eğitimi umumiyetle ücretli işgücünü ihtiva ettiğinden ve ister tarımda, ister tarım dışında olsun teşkilâtlanabilecek potansiyel işgücü ücretli işgücü olduğundan, Türkiye'de bugün için yetişkinler eğitiminin bu gayesini işçi eğitimi yoluyla tahakkuk ettirmek veya bu sahada önemli derecede yardımcı olmak mümkün değildir. Konunun arzettiği bu özellik sebebiyle Türkiye'de okur-yazar nisbetini artırmak gayesine matuf yetişkinlerin eğitimi ile ilgilenen halk eğitimi merkezleri Millî Eğitim Bakanlığına değil de *Köy İşleri Bakanlığına* bağlanmıştır.

Halk eğitimini takviye bakımından istifade edilecek diğer iki kaynak *ordu içi işçi eğitimi* ile *ceza evlerindeki meslekî ve genel eğitim* faaliyetleri olabilir.

8. Meslekî ve teknik Eğitim :

Diğer yandan iktisadî gelişme, ilmî araştırma ve teknik gelişmelerle beslenmektedir. Teknolojik gelişme iktisadî bünyede, bilhassa sanayide ve işgücü bünyesinde değişmelere yol açmaktadır. Hem teknik gelişmeyi hızlandırmak, hem de bu gelişmenin neticelerine intibak edebilmek için işgücünün teknik ve meslekî bilgi bakımından devamlı bir eğitime tâbi tutulması gerekmektedir.

Bilhassa iktisadî gelişmenin yeni hızlanma devrelerinde, işgücünde ziraî işgücünün ve nüfusta kır nüfusunun hâkim olduğu hallerde vasıflı emek arzı vasıflı emek talebine nazaran kıt olduğu için *işgücünün meslekî ve teknik eğitimi* iktisadî kalkınma ve plânlı gelişme bakımından büyük önem arzetmektedir.

Bir yandan işgücünün vasıf bünyesinin geliştirilmesi, diğer yandan her vasıf kategorisindeki müessiriyetin artırılması lüzumu özel bir eğitimi zarurî kılmaktadır.

Bu tip eğitime teknik *meslekî eğitim* adı verilmektedir. İktisadî gelişmede vasıflı, teknik ve mütehassıs emek arzının taleple paralel bir artış göstermesi sağlanamazsa tıkanmalar sebebiyle iktisadî gelişme tehlikeye gireceği için bütün kalkınma plân ve programlarında işgücünün yatırım ve emek talebine paralel bir eğitime tâbi tutulması prensibi kabul edilmiştir.

Bu sebeple Türkiye'nin birinci ve ikinci 5 yıllık plânlarında meslekî eğitime hususî bir ehemmiyet atfedilmiştir. Teknik ve meslekî eğitimi sağlamak görevi hükûmetlerin Çalışma, Sanayi ve Millî Eğitim Ba-

kanlıkları ile işveren ve işçi teşekkülleri tarafından müştereken benimsenmektedir. Sendikalarda prodüktivite şuuru geliştikçe, adı geçen organların da bu tip eğitime karşı ilgileri artmaktadır.

Bu tip eğitim metodları içinde :
Teknik ve meslekî okulların eğitimi,
Meslekî kurslar açılması,
Sanayide çıraklık eğitimi,
Sanayide işbaşında eğitim faaliyetleri dahil olmaktadır.

9. Netice olarak yetişkinlerin eğitimi *teknik ve meslekî eğitim* şeklinde olabileceği gibi *munzam tahsil imkânlarının sağlanması* gayesini de güdebilir; veya esas önemli olan yetişkinlerin umumî kültürlerini geliştirmek, çevreleri ile olan münasebetlerini islâh etmek, kanaatlerinde değişmeler sağlamak hedefine yönelebilir. *Böylece tahsil ile sağlanan bilgi, eğitim ile ferde ve cemiyete faydalı, ahlâkî bir istikamet kazanmış olur.*

Üçüncü Bölüm

İŞGÜCÜ EĞİTİMİNİN ORGANLARI VE TATBİKATI

I — İŞGÜCÜ EĞİTİMİNİN ORGANLARI

İşgücünün eğitimiyle ilgilenen teşekküller: 1) resmî organlar, 2) üniversiteler, 3) bağımsız ihtiyarî organlar, 4) sendikalar ve 5) milletlerarası organlar olmak üzere çeşitlidir.

Bu organların hepsi işgücünün eğitimiyle meşgul bulunmasına rağmen ilgi sahaları farklı olabilmektedir. Meselâ resmî organların ilgi sahası daha ziyade, asgarî umumî kültürün yükseltilmesi, okur-yazar nisbetinin artırılması, meslekî ve teknik eğitim yoluyla insan gücünün vasıf bünyesinin geliştirilmesi ve her vasıf seviyesinde emek müessiriyetinin artırılması hususları olmaktadır.

Üniversiteler, durumlarına göre meslekî eğitim, işçi ve sendikacı eğitimi ve kültürel eğitim ile meşgul olmaktadır.

Bağımsız organlar kuruluş gayelerine göre insan gücü eğitiminin her safhasiyle ilgilenmektedir.

Milletlerarası organlardan UNESCO daha ziyade insan gücünün kültürel eğitimi ile meşgul olmaktadır. Milletlerarası organların en eski-

si olan ve doğrğudan doğruya çalışma hayatı ile meşgul olan *Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı* (M.Ç.T.) meslekî eğitime ağırlık vermekle beraber işçi ve sendikacı eğitimiyle de ilgilenmektedir. M.Ç.T. eğitim faaliyetlerini başlıca şu çerçeve içinde yapmaktadır :

Eğitim malzemesi verilmesi,
Kurslar tanzim edilmesi,
Seminerler tertip edilmesi,
İlgili ülkelere uzman gönderilmesi,
Meslekî eğitim bursları verilmesi,
İşgücü eğitimiyle ilgili sahalarda pratik araştırmalar yapılması.

Ayrıca M.Ç.T. nin 5 bölge merkezinde (Bengalore, İstanbul, Lagos, Meksiko ve Lima'da) filim kütüphaneleri mevcut olup, buralardan eğitim filimleri ödünç olarak verilmektedir[1].

İnsangücünün eğitimi sahasiyle ilgili bir diğer milletlerarası teşekkül *Hür Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (ICFTU) dur. Merkezi Brüksel'de olan bu teşekkül esas itibariyle sendika eğitimiyle meşgul olur. Sendika eğitim faaliyetlerini dört bölüm içinde organize eder :

Sendikalı gençlerin eğitimi,
Sendikalı kadınların eğitimi,
Eğitim malzemelerinin hazırlanıp dağıtılması,
Sendika dışı kurslar tertip edilmesi (Bunlar gece kursları, hafta sonu kursları, kısa yatılı kurslar ve yatılı kolejler şeklinde olur.),
Eğitim sahasında neşriyat yapılması ,
Konferans ve seminerler tertibidir .

ICFTU eğitim sahasında UNESCO, MÇT ve Milletlerarası İşçi Eğitim Cemiyetleri Federasyonu ile münasebetler kurup işgücü eğitimi sahasında işbirliği yapmaktadır. ICFTU 1962 de eğitim müdürlüğüne bağlı olarak sendikalı gençlerin eğitim şubesini kurmuş ve ilk toplantısını Viyana'da 12 bin sendikalı gencin iştirakiyle yaptıktan sonra bu sahadaki çalışmalarını hızlandırmıştır. Ayrıca eğitim çalışmalarını düzenlemek için komiteler kurmuştur. Bunlar : Yetişkinler eğitimini geliştirmek için Milletlerarası Komite, Meslekî eğitim hususunda Milletlerarası uzmanlar komitesidir[2].

---

1) Bk : Assesments of Existing Labor Education Programs, ILO, Albert Guigui, sh. 90-93.

2) Bk : Report of the Eighth World Congress, Amsterdam, 1965, 7-15 july, 1965, ICFTU, sh. 276-292.

İşgücü eğitiminde meslekî eğitim faaliyetleri ile işçi-eğitimi faaliyetleri kesin olarak ayrılır. İş piyasasını düzenleme yönünden önemli olan meslekî eğitim faaliyetleridir. Meslekî eğitim umumiyetle dört şekilde uygulanır[3].

Okullarda - Teknik Eğitim,
İşyerlerinde - Çıraklık eğitimi,
Fabrikalarda - İşbaşında Eğitim,
Muhabere yoluyla Eğitim.

Meslekî eğitimin gayesi, işçilere halen çalışmakta oldukları veya ilerde meslek edinecekleri işkolu ile ilgili eğitimi vermektir. Bu tip eğitimi umumiyetle Millî Eğitim Bakanlıkları, meslek ve sanat okulları ve Teknik okullar vasıtasiyle yapar. Devletler tanzim ettikleri özel mevzuatla işyerlerinde veya dışında çırak okulları açarak çırakların eğitimini sağlar. Meslekî eğitime işletmeler de katılır. İşverenler bilhassa işbaşında eğitime önem verirler. Gaye, verimi ve kaliteyi yükseltmektir. İşçi eğitimi yetişkinlerin eğitimi olarak ele alınır. Yetişkinlerin eğitiminde tahsil ile talim ve terbiye ayırımı yapılır. Tahsil bilgi verir; talim ve terbiye ise istikamet verir, kanaatlerde ve ahlâkî davranışta gelişme sağlar.

Sendikacılık eğitiminin gayesi, işçilere halen çalışmakta oldukları işle ilgili hak ve menfaatlerinin nasıl korunabileceğini öğretmek, sendikaların demokratik cemiyet düzenindeki fonksiyonlarını belirtmektir. Eğitim metodu olarak umumiyetle yetişkinlerin eğitimi metodu uygulanır.

Sendikalar sendikacılık eğitimi dışındaki eğitim şekilleriyle de ilgilenir. Bazan meslekî eğitim sahasında işverenlerle işbirliği yapar veya toplu sözleşmelerle onları meslekî kurslar açmağa zorlar. Sendikalar, meslekî müsabakalar tertip ederek, işçilerin umumî ve meslekî bilgilerini arttırmak üzere kamplar tertip ederek eğitime hizmet eder.

II — IŞGÜCÜ EĞİTİMİNİN MUHTELİF ÜLKELERDEKİ TATBİKATI

Bütün ülkelerde bu organlar değişik nisbetlerde işgücü eğitimi ile ilgilenirler. Meselâ İngiltere ve İskandinav ülkelerinde işçi eğitimi esas itibariyle sendika dışındaki muhtar organlar tarafından yürütülmüş, merkezî hükûmet ile mahallî idareler bu organları finanse ederek yardım et-

3) Bk : Mogens Höst, Ekonomik gelişmeyi hızlandıran etken olarak eğitim, sh. 318-331.

mişler, fakat eğitim faliyetlerinin murakabesine karışmamışlardır. Buna mukabil Batı Almanya'da ve Amerika Birleşik Devletlerinde işçi eğitiminin yükünü esas itibariyle sendikalar yüklenmişlerdir.

İngiltere'de 1903 te kurulan (Workers Educational Assosiation (WEA) İşçi - Eğitim Cemiyeti daha bidayette üniversitelerle sıkı bir işbirliği yaparak eğitim imkânlarından en fazla mahrum olan işçi sınıfının eğitimi ile uğraşmıştır. Bu sebeple İngiltere'deki işçi eğitimi tâbiri A.B.D. deki liberal işçi eğitimi tâbirine tekâbül etmektedir.

İskandinav ülkelerinde benzer bir sistem mevcut olmakla beraber İşçi Eğitim Cemiyetlerinin Üniversitelerle bağları eksik olduğu için bağımsız organlar tarafından yürütülmesine rağmen işçi sınıfına ait teşekküller mahiyetinde kalmışlardır.

İsveç'te işçi eğitim cemiyeti 1912 de kurulmuştur. Bu cemiyet *yetişkinleri eğitme organı* olarak şu teşekküller tarafından kurulmuştur : İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Kooperatifler Birliği ve Toptancılar Cemiyeti, Sosyal Demokrat Parti, Sosyal Demokrat Kadınlar Birliği, İsveç Gençlik Cemiyeti'dir. 7,5 milyonluk İsveç'te bu cemiyetin 3.5 milyon üyesi, 30 şubesi ve 960 mahallî eğitim ünitesi vardır[4].

Diğer Avrupa ülkelerinde umumî yetişkinlerin eğitimi ile meşgul olan halk okulları (Amerika'daki akşam okularına tekabül etmektedir) ve çeşitli işçi teşekkülleri tarafından kurulan müesseseler işçilerin eğitimi ile meşgul olmaktadırlar. Bunların içinde sendikalar, siyasî partiler, kooperatifler, işçi eğitim ve gençlik teşekkülleri mevcuttur. İngiltere dahil bütün Avrupa ülkelerinde işçi hareketleri bütün bu teşekkülleri ihtiva etmekte, Amerika'da olduğu gibi sadece sendikalara münhasır kalmamaktadır. Bu sebeple Avrupa ülkelerinde işçi eğitimi geniş mânasiyle işçi hareketine dahil olan bu organlar tarafından yürütülmektedir.

ABD. de işçi eğitimiyle ilgili organlar şunlardır : Millî Sendikalar, Şehir ve Eyâlet Sendika Birlikleri, İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Üniversiteler, ABD. Federal Hükûmeti'dir. Ayrıca ihtiyarî organlar olarak : Katolik İşçi Sendikaları ve Katolik İşçi Birliği Cemiyeti, Yahudi İşçi Komitesi ve Millî İşçi Servisi, Amerikalı Dostluk Hizmetleri Komitesi ve Zenci İşçiler Komitesi bulunmaktadır.

---

4) Bk : Proceedings of Land-Grant Centennial Conference March 25-30, 1962, Michigan State Univ. sh. 98.

Kanada'da mahallî sendikaların Eğitim Komiteleri vardır. Komiteler eğitim plânını yapar. Ayrıca her kasaba ve şehirde (Community Council) denen *Kasaba Meclisleri* vardır. Bu mecliste, mahallî sendika, onun bağlı olduğu bölge sendikası veya millî sendika, kültür ve kardeşlik cemiyetleri vs. bulunur. Eğitim faaliyetlerini bu meclisler düzenler.

Asya, Afrika ve Güney Amerika ülkelerinde ise işçi eğitimi hükûmetler ve milletlerarası organların yardımı ile hemen münhasıran sendikalar tarafından yürütülmektedir. Umumiyetle her ülkenin millî sendika teşekkülleri ve eğitim organları vardır. Meselâ Endonezya'da SOBSI ve (SBII) rumuzlariyle ifade edilen Endonezya Müslüman Sendikaları, Japonya'da (SOHYO) diye ifade edilen Japonya İşçi Enstitüsü, Pakistan'da Bütün Pakistan İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve ona bağlı olarak Karachi'de Sendika Talim Terbiye Enstitüsü ile Dacca'da İşçi Eğitim Enstitüsü, işçi eğitimi ile meşgul bulunmaktadır. Meselâ ICFTU tarafından 1952 de Hindistan'da Kalküta'da kurulan Sendikacılık koleji, yine aynı organ tarafından 1958 de Afrika'da Uganda'da kurulan Campala'daki Afrika İşçi Koleji ve Meksiko'da kurulan Amerika İşçi Etüdleri Enstitüsü bu bölgelerde işçi eğitimi hususunda önemli rol oynamaktadır.

Bir başka önemli misal, Asya'da işçi eğitimi için Filipin'de kurulan Asya İşçi Eğitmi Merkezi'dir. Bu merkez, ILO, ICFTU, UNESCO ve AID nin yardımları ile kurulmuş olup Üniversiteye bağlıdır ve milletlerarası organlarla üniversitelerin işçi eğitimindeki rolüne güzel bir misaldir. İşçi eğitimi ile uğraşan başlıca milletlerarası organlar : Milletlerarası İşçi Eğitim Cemiyetleri Federasyonu (IFWEA), Miletlerarası İşçi Filimleri Enstitüsü, ICFTU, UNESCO, ILO, EFA (Avrupa Prodüktivite Ajansı), OECDE gibi teşekküllerdir.

Teknik meslekî eğitim ile bütün ülkelerde esas itibariyle kamu organları, üniversiteler, bağımsız organlar ve işveren teşekkülleri meşgul olmaktadır.

Dördüncü Bölüm

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ EĞİTİMİ İLE ILGİLİ ORGANLARIN FAALİYETİ

Bugün Türkiye'de *resmî organlar* yalnız meslekî işçi eğitimi ile ilgilidir. Umumî işçi eğitimi milletlerarası organların malî ve teknik yardı-

mı ve üniversitelerin hoca yardımı ile sendikalar tarafından yürütülür. Bu organların faaliyetleri aşağıda kısaca özetlenmiştir.

I — RESMÎ ORGANLAR

A) İş ve İşçi Bulma Kurumu :

Çalışma Bakanlığı eğitim şubesi olmadığı için eğitim faaliyetleri Bakanlık adına kurum tarafından yürütülür. 1946 da kurulan ve bağımsız bir organ olan kurum mahallî idarelerle sosyal sigortalar tarafından finanse edilmektedir. Kurumun eğitim faaliyetleri altı grupta toplanmakta olup, ilk beşi meslekî eğitim ile ilgilidir. Bu faaliyetler şunlardır :

1) 3457 sayılı Kanuna göre işletmelerde açılan çırak, usta ve ustabaşı meslek kursları,

2) 293 sayılı proje gereğince yürütülen çıraklık ve işbaşında eğitim faaliyeti,

3) Millî Eğitim Bakanlığı ile müştereken açılan mahallî meslek kursları,

4) Otel ve lokanta personeli için açılan garson kursları,

5) Dış ülkelere vasıflı işçi ve ustaların staja gönderilmesi faaliyeti,

6) A.B.C. tipi işçi eğitim seminerleri. Bu seminerler 1962 den sonra Türk-İş'e devredilmiş olup, bugün kurum münhasıran meslekî eğitimi ile meşguldür.

1. 3417 Sayılı Kanuna Göre İşletmelerde Açılan Çırak, Usta ve Ustabaşı Meslek Kursları :

1936 tarihli ve 3008 sayılı Türk İş Kanununun 64. maddesine göre İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), işçilerin meslekî kabiliyetlerini artırmak ve vasıflı işçilerin eğitimi ile meşgul olmakla görevlendirilmiştir. 1938 tarihli ve 3477 sayılı bir kanuna göre de fabrikalarda ve madenlerde, çırakların, vasıflı işçilerin ve ustabaşıların eğitimi mecburî tutulmuştur. İcrası Sanayi Bakanlığına bırakılmış olan bu fonksiyon sonradan 1947 de İş ve İşçi Bulma Kurumuna devredilmiştir. Bu tip eğitim sadece, (kanunda tarifi yapılmış büro işçileri hariç) en az 100 ve daha fazla

ışçi çalıştıran işletmelerle maden ocaklarında mecburî olmakla beraber, 1962 sonuna kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu, bu kategoride 1961 kurs tertip etmiş ve 22972 işçinin katılmasını ve eğitimini sağlamıştır.

Beş yıllık kalkınma plânlarında meslekî eğitime çok ehemmiyet verilmiştir. Dokuz grupta toplanabilen meslekî ve teknik okullardan başka, sanayi içinde eğitim de yepyeni bir eğitim vasıtası olarak ortaya atılmıştır.

3457 sayılı kanuna göre düzenlenen meslekî kurslar (hizmet içi eğitim kurslarından) yetişenlerin miktarı aşağıda gösterilmiştir :

Yıllar	Usta	Kalfa	Çırak
1959	479	1001	796
1960	298	1068	966
1961	298	888	1071
1962	423	649	1096
1963	481	633	1203
1964	477	591	1221
1965	280	316	751
1966	222	527	1043
Toplam	2947	5673	8147

1967 programında yeterli bir gelişme sağlanamamış, 1968 yılı ilk altı ayında sona eren kurslardan 210 usta, 433 kalfa ve 675 çırak mezun olmuştur.

Halen bu kanunun değiştirilmesi için çalışılmakta ve bir çıraklık kanun tasarısı hazırlanmış bulunmaktadır.

2 — 293 sayılı projeye göre İş Başında Eğitim :

Bu proje Türk mütehassısların da iştiraki ile ABD. nin işçi, çırak ve Eğitim Dairesinden celbedilmiş uzmanlar tarafından hazırlanmıştır. Ekip, 1959 Ocak ayında çalışmalarına başlamış ve yıllık programlarla muhtelif işletmeleri ziyareti plânlamıştır. Fakat aşağıda da gösterildiği gibi yedi yıl boyunca sadece 212 işletmede faaliyet gösterilmiştir. Maalesef proje ile ilgili çalışmalar başarılı bir şekilde yürütülememektedir.

Başlangıcından, yâni 1959 başından 1965 sonuna kadar proje ile ilgili faaliyetler aşağıda gösterilmiştir :

Ziyaret edilen işletme	Projenin tatbik edildiği işletme	Eğitime tâbi tutulanlar: Müdür ve yardımcı	Nezaretçi	işçi	Çırak
227	212	370	3300	7500	2700

Görüldüğü gibi, işbaşında eğitim metodu ile 6 yılda ancak 10200 işçi ve çırak eğitime tâbi tutulmuştur. .....

1967-68 yılında 91 işyerinde 16 eğitim müdürü, 323 nezaretçi ve 74 işçi yetiştirilmiştir.

Sanayi içi eğitim faaliyetlerinde koordinasyonu temin için "Sanayi İçinde Eğitim İcra Komitesi" kurulmuş, fakat başarılı olamamıştır. Bu komitenin görevi Millî Eğitim Bakanlığının Meslekî Öğretim teşkilâtından yararlanarak önce işbaşında eğitimin öğretici elemanlarını yetiştirmektir. Muhtelif sanayi branşlarında, muhtelif meslek gruplarında 6 aylık kurslar açılarak bu iş yürütülmektedir. Fakat ilgili üç bakanlığın (Çalışma, Sanayi, Millî Eğitim) arasında koordinasyonun sağlanamayışı yüzünden işler çok ağır yürümüş ve meslekî eğitim sahasında plândaki hedeflerin çok gerisinde kalınmıştır.

İşçi, Monitör ve İşbaşında Öğretim Uzmanı Olarak Meslekî Eğitim Merkezinden Mezun Olacağı Umulan İnsan sayısı

(DPT hesaplarına göre)

	Mezun olacaklar	Yatırımlar (1000 TL)
1963	360	7 000
1964	945	5.500
1965	1530	7.500
1966	2190	6 500
1977	2175	5.000
Toplam	7740	31.500

Fiilen Mezun olanlar

1963	72
1964	280
1965	150
1966	300

Nihayet 1969 yılı plân programında bu eğitim faaliyetinin Millî Eğitim Bakanlığı taraftndan yürütülmesi kabul edilmiştir. MEB., ihtiyaçların tesbiti ile denetim hususunda Çalışma ve Sanayi Bakanlıkları ile işbirliği yapacaktır. Kursların da süresi uzatılıp, sanayi merkezlerinde kurulması sağlanacaktır.

3. Millî Eğitim Bakanlığı ile Müştereken Açılan Mahallî Meslek Kursları :

İş ve İşçi Bulma Kurumu 3457 sayılı kanunun tatbikatı ile 293 sayılı çıraklık ve işbaşında eğitim projesi dışında Millî Eğitim Bakanlığı ile müştereken mahallî meslek kursları açmaktadır. Bu meslek kursları vasıflı işçi ve sanatkâr sıkıntısını mahallen gidermek maksadiyle 1958 yılında MEB. Teknik Öğretim Müsteşarlığı ve Kurum arasında imzalanan protokol gereğince tertip edilmiştir. İdaresi ve masrafı kurumca sağlanmış, dershane, öğretim malzemesi ve öğretmenleri MEB. nca karşılanmıştır. Süreleri 3-4 aydır. Vasıflı işçi sıkıntısı çekilen yerlerde sanat okullarında açılan bu kurslar A ve B tipi olmak üzere iki gruptur.

A tipi kurslar vasıfsız işçilere bir meslek kazandırmak, B tipi kurslar ise vasıflı işçi ve sanatkârın sanatlarını inkişaf ettirmek gayesini güder. 1958-1966 arasında A tipi kurslardan 4009, B tipi kurslardan 1845 kişi mezun olmuştur. Bu meslek kurslarında MEB. ve Kurum sendikalarla işbirliği halinde çalışır.

4. Otel ve Lokanta Personeli için Açılan Garson Kursları :

Kurum ayrıca otel ve lokanta personelinin yetiştirilmesi ile meşgul olmakta, tatbikî seminerler tertip etmektedir. Bu tip seminerlerde kurum OLEYİS Sendikası ile sıkı bir işbirliği yapmaktadır. Bu seminerlerin gayesi Turizm sanayiinin ihtiyacı olan otel ve lokanta personelini yetiştirmektir.

1957 de İş ve İşçi Bulma Kurumu İstanbul şubesinde faaliyete geçen Garson Eğitim Merkezi 1962 ye kadar 4 eğitim devresinde 96 vasıflı garson mezun vermiştir.

5. Dış Ülkelere Vasıflı İşçi ve Ustaların Staja Gönderilmesi Faaliyeti:

Kurum dış memleketlere, staj maksadiyle vasıflı işçi ve ustabaşı göndermektedir. 1954 yılından 1962 ye kadar ILO kanaliyle dış ülkelere 191 usta veya ustabaşı gönderilmiştir.

Ayrıca (ILO - EPTA) teknik kurslarından, Avrupa Konseyi Burslarından, çeşitli ülkelere vasıflı işçi, ustabaşı ve çıraklar staja gönderilmiştir.

6. *İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun eğitim seminerleri :*

Kurum ayrıca teknik ve meslekî eğitim dışında *işçi eğitim seminerleri* tertip etmiştir. Türkiye'de ilk işçi seminerleri AID ile birlikte (Çalışma Bakanlığı adına) Kurum tarafından yürütülmüştür. Seminerlerde umumî işçi eğitimi mahiyetinde bilgiler verilmiş, işçilerimizi yakından ilgilendiren sendikacılık, Çalışma Bakanlığının fonksiyonları ve sosyal meseleler gibi konular üzerinde durulmuştur.. Seminerler A-B-C tipi olmak üzeer 3 kategori üzerinden düzenlenmiştir. Kurum bu seminerleri 1954 ten 1961 yılı sonuna kadar yürütmüş, 1962 yılı başında bu görevini Türk-İş'e devretmiştir.

Bu süre zarfında : 93 A tipi seminerden 3655, 25 B tipi seminerden 488 kişi mezun olmuş, 329 işyerinde tertip edilen 2219 konferansta C tipi seminerden 480.162 işçi istifade etmiştir.

C - tipi seminerler fabrikalarda işçi kitlelerine hitaben, umumiyetle öğle paydoslarında yemekten sonra konferanslar şeklinde olmuştur. Konferans konuları daha ziyade umumî kültürle ilgili olarak seçilmiştir.

A tipi seminerler Türkiye'nin muhtelif yerlerinde sendika idarecilerine hitaben tertiplenmiştir. Katılan sendikacılar vekâletçe tesbit edilmiştir. Dersler daha ziyade o mahaldeki çalışma teşkilâtı uzmanları, Amerikalı mütehassıslar ve Türk Üniversite öğretim üyeleri tarafından takrir suretiyle verilmiştir.

B tipi seminerler münakaşalı bir tarzda tertip edilmiş ve bunlara A tipini bitiren sendikacılar katılmışlardır. Büyük merkezlerde tertip edilen bu seminerlerde yine Üniveriste hocalarıyla Amerikalı uzmanlar ders vermişlerdir. B tipi, sendika idarecilerini yetiştirmek gayesine matuf tekâmül seminerleri olmuştur.

A ve B tipi seminerler umumiyetle birer haftalık bazan da 3 er haftalık seminerler olarak tertip edilmiştir. Kurumun yetişkinlerin eğitimi mahiyetindeki görevi Türk-İş'e devredilince Kurum münhasıran meslekî eğitim sahasına hasrı mesai etmiştir. Bu seminerlerden C tipi seminerleri pek başarılı olamamıştır. Öğle paydosunda yemek üzerine verilen konferanslar nazarî ve akademik kalmış, işçinin alâkasını pek çekememiştir. En başarılısı B tipi seminerleri olmuştur.

B) Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü :

Bu enstitü önce MÇT nın yakın ve orta doğu çalışma merkezinin bir araştırma enstitüsü olarak 17 Ocak 1955 te işe başlamıştır[5]. MÇT ve Türk Hükûmeti tarafından müştereken finanse edilmiştir. Enstitü bu devrede Orta-Doğu ülkelerinde çalışma sahasiyle ilgili idareciler ve daha ziyade hükûmet mensupları için seminerler tertip etmiştir. Bilâhare MÇT. yardımını kesmiş ve enstitü, adı değişmemekle beraber millî bir mahiyet almış, Çalışma Bakanlığının enstitüsü olmuştur.

Halen enstitü başlıca 3 grup : a) hükûmetin çalışma sahası ile ilgili yöneticileri, b) işverenler ve c) işçiler için çeşitli konularda seminerler tertiplemektedir. Fakat bu faaliyeti içinde sendika ve işçi seminerleri diğer iki gruba nazaran en zayıf kalan faaliyet cephesidir. Hele 1962 den sonra işçi eğitimi için sağlanan dış yardımlar doğrudan doğruya Türk-İş'e verilince YODÇE'nin işçi eğitim faaliyetleri çok zayıflamıştır. Enstitüde kendi kadrosu ve Üniversite hocaları ders vermektedir. Enstitünün çalışmaları 1955-1969 arasında şöyle özetlenebilir :

Milletlerarası dönem çalışmaları : Milletlerarası dönem, ilk beş yıl tedricî bir kuruluş çabası içinde : a) Yabancı eksperlerin gözetimi altında Türk öğretim elemanlarının yetiştirilmesi[6], b) Enstitünün gerekli eğitim araçları ve üniteleri ile güçlendirilmesi[7], c) Türk ve yabancı memurların tertip edilen kurs ve seminerlerle eğitim görmesi, şeklindeki çalışmaları içinde geçmiştir.

Beş yıllık milletlerarası dönemde Enstitüde tertiplenen eğitim çalışmalarının sayısı 19 dur. İş güvenliği, işçi sağlığı, iş hekimliği, işgücü, iş teftişi ve soyal güvenlik konularını kapsayan; daha çoğu, 3-4 ay süreli kurslar olmak üzere düzenlenen bu kurs ve seminerlerden 11 i millî ve sade-

---

5) Türkiye Cumhuriyeti ile Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı arasında 5 Eylül 1951 tarihli ve 6114 sayılı Kanuna dayanılarak hazırlanan 13 sayılı ek sözleşme :

6) Değişik tarihlerde ve konularda çalışmak üzere gönderilen 12 kadar yabancı eksperin yanlarına birer Türk teknik asistan tâyin edilmiştir.

7) Tedricî bir tamamlanma ile teknik ve meslekî bir kütüphane, işgüvenliği vasıta ve cihazlarını gösteren nümuneler, teksir âlet ve malzemesi, bir hijiyen ve işgüvenliği lâboratuarı, tercüme ve kulaklık tesisatı, film, sinema ve projeksiyon makineleri.

ce 8'i milletlerarası niteliktedir. Yine bu dönemde kurs gören memurların 329'u Türk ve 97 si çeşitli Yakın ve Orta Doğu ülkelerine mensup memurlardır. Türkiye'den kurslara iştirak edenler, Çalışma Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, İş ve İşçi Bulma Kurumu memurlarıdır. Bu elemanlar çoğunlukla müfettişler, hekimler şube müdür ve yardımcılarıdır.

Görülüyor ki, bu dönem eğitim faaliyeti hemen tamamen hizmet içi eğitim karakterini taşımaktadır.

Milletlerarası dönemin değerlendirmesini yaparsak, bu dönemde lehte faktörler olarak : 1) Enstitüde Türkiye'de ilk defa olarak işgüvenliği üzerinde ciddî eğitim faaliyetleri yapıldığı ve eleman yetiştirildiği; Çalışma Bakanlığında, yine belirli konularda, hizmet içi eğitiminn modern usullerle uygulanmaya başlandığı; 2) Yne bu dönemde modern tekniğe ve tatbikata yönelmiş bir eğitimin, uzun süreli kurslar ve geziler halinde, derslerin çeşitli dillere tercüme edilmesi suretiyle, bölgevî karakterde yerleştiği; dünyada o tarihte benzeri mevcut olmayan bir müessesenin taazzuv etmeğe başladığı müşahade edilmektedir.

Millî Dönem (1960 - 1969) : Yeni Teşkilât Kanununda Enstitüye Verilen Farklı Veçhe : 7460 sayılı Teşkilât Kanunu müesseseye çok geniş görevler vermek suretiyle, onu eskisinden çok farklı bir niteliğe, âdeta yeni bir kuruluş olarak, hukukî ve bünyevî bir değişmeye tâbi tutmuştur. Bu farklılığı şöylece sıralayabiliriz: Milletlerarası dönemde, eğitim, sadece Çalışma Bakanlığı topluluğu memurlarına hitap eden (hizmet-içi) bir karakter taşırken, bu defa hizmet - içi eğitimine ilâve olarak, üçlü bir eğitim, yani işveren ve işçi kuruluşlarını, Bakanlık dışındaki, diğer resmî ve özel kuruluşları da içine alan bir eğitim programı düzenlenmiştir.

Dokuz yıllık millî devre içinde Enstitünün çalışmalarını özetlersek, bu dönem içinde milletlerarası eğitim faaliyetinin, önce pek mahdut devam ettiği (1960 da 2, 1962 de 1 seminer) ve sonraları tamamen silindiği; Uzun süreli kurs eğitiminin yerini, kısa süreli seminerlerin aldığı; Millî ölçüde eğitim faaliyetinin ise, üçlü olarak, konuları ve iştirakçileri gittikçe artmak suretiyle, genişlediği görülmektedir. 5 yıllık milletlerarası dönemde 19 kurs veya seminer yapılmasına karşı, 1960 - 1969 Millî Döneminde, 103 seminer ve kurs gerçekleştirilmiştir. Yine beş yıllık milletlerarası dönemde, 319'u Türk, 97 si yabancı olmak üzere, 426 kişinin stajyer olarak eğitim çalışmalarını izlemiş olmasına karşı; 9 yıllık millî dönemde, 6591 iştirakçi kurs ve seminerlere katılmıştır. Milletlerarası dönemde stajyer-

lerin hemen hepsi, Çalışma Bakanlığı ve kuruluşları memurları iken, millî dönemde iştirakçilerin : 197 si, Çalışma Bakanlığından, 310'u Sosyal Sigortalar Kurumundan, 142 si, İş ve İşçi Bulma Kurumundan gelmek üzere, toplam olarak 649 kişi Çalışma Bakanlığı ve Kuruluşlarından gelmiştir. Ayrıca, 917 kişi, dieğr Devlet teşkilâtından (Belediyeler dahil), 2621 kişi İktisadî Devlet Kuruluşlarından, 1220 kişi özel, sınaî ve ticarî messese mensuplarından, 891 kişi işçi sendikalarından, 188 kişi işveren sendikaları temsilcilerinden gönderilmiş bulunmaktadır.

II — ÜNİVERSİTELER

Üniversitelerin işgücü eğitimi ile ilgili faaliyetleri meyanında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, yetişkin işçilerin eğitimi sahasında faaliyet gösteren başlıca organdır. Bir yandan aynı Fakülte içindeki *İşletme İdaresi Enstitüsü* işletme sevk ve idarecilerinin eğitimi ile uğraşırken, diğer yandan *İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü* de işçi ve sendikacı eğitimiyle meşgul bulunmaktadır. Bu Enstitünün işçi eğitimiyle ilgili faaliyetleri 6 grupta toplanabilir :

1) Bizzat seminerler tertip etmek,

2) Sendikaların tertiplediği seminerlerin ilmi yönetimini deruhte ederek, onlara salon ve yer vermek,

3) Yıllık konferanslar tertip etmek,

4) Eğitim sahasında istişarî faaliyetlerde bulunmak,

5) Üyeleri vasıtasiyle yurttaki her tip işçi seminerinde ders vermek,

6) Kütüphane ve neşriyat yoluyla işçi-eğitimine hizmet etmek.

Bunların içinde en önemlisi 1948 den beri devam eden Sosyal Siyaset Konferanslarıdır. Önce Eminönü Halkevinde, sonra İstanbul'da fabrikalarda, bilâhare Türkiye'nin muhtelif işletmelerinde ve üniversitede talebeye, işçilere ve halka verilen bu konferanslarda profesörler, işveren ve sendikacılar konuşmaktadır. Her yıl sonunda neşredilen bu konferanslar 1948 den bu yana 22 ciltlik bir külliyat olmuştur. Konferanslar çeşitli tatbiki ve nazarî, aktüel, millî ve milletlerarası çalışma ve işçi konuları üzerinde verilmektedir.

Enstitü üyeleri yanında, İstanbul ve Ankara Üniversiteleri Hukuk Fakülteleri ile SBF. nin sosyal siyasetle ilgili öğretim üyeleri de çeşitli eğitim programlarında vazife almaktadır.

III — MUHTAR ORGANLARIN İŞÇİ EĞİTİM FAALİYETİ

A) (MPM.) Milli Prodüktivite Merkezi :

Türkiye'de prodüktivitenin artışıyla ilgili çalışmalar 1953 yılında başlamış, AID tarafından (ICA), "Moody-Fund" namı altında bir milyon dolar verilmiş, Bakanlar Kurulunun 24/6/1953 tarihli ve 4/949 sayılı kararı ile Milletlerarası İktisadî İşbirliği teşkilâtına (AID) ile bir anlaşma yapması hususunda yetki verilmiştir. Bundan sonra da paranın sarf şeklini tayin, varılacak hedefleri tesbit etmek gayesiyle *Bakanlıklararası prodüktivite Komitesi* kurulmuştur.

Moody-Fund yardımı 1956 başında sona erince, Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarına bağlı teşekküllerin bağışlarıyla faaliyete devam edilmiştir. Teşkilâtın müdürü olan merhum Mehmet Odabaş'ın gayretleriyle Bakanlıklararası Prodüktivite Teşkilâtı 1965'e kadar biraz da gelir sağlamak amacıyla birer haftalık yatılı seminerler tertip etmiştir. Bunlar daha ziyade işletme sevk ve idarecilerine hitap etmekle beraber sendikacılar için de seminerler tertip edilmiştir. Bu seminerler, bazı teknik ihtisas konuları dışında, daha ziyade işverenleri, yeni girdiğimiz toplu pazarlık dzenine intibak ettirmek ve işçi - işveren münasebetlerini tanzim etmek gayesini taşımıştır. Bu sebeple isveren sendikalarının yapması gereken vazifeyi büyük ölçüde bu kurum yapmıştır.

Halen MPM olarak bu organa yukarda da belirtildiği gibi 5 yıllık plânlarda mesleki eğitim konusunda vazifeler verilmiştir.

MPM nin ilk başkanının bir sendikacı oluşu sendikaların MPM ile işbirliğini arttırmıştır. MPM emek müessiriyetini arttırmak bakımından işçi eğitimine ve mesleki eğitime önem vermektedir.

B) Diğer Bağımsız Organlar :

İstanbul Sanayi Odası, meslekî eğitim sahasında, faaliyet göstermiştir. İlk olarak mensucat sanayiinde gelişme kursu 2.3.1964 te Sultan Ahmet Erkek Sanat okulunda açılıp 2 ay sürmüş, ikinci kurs 30. 12.1964 te sona ermiştir. 1965 te Odanın reorganizasyonu sonunda sanayi dairesi içinde bir eğitim servisi kurulmuştur. Bu servisin yetki ve faaliyetleri; meslekî eğitimi geliştirmek gayesiyle kurslar açmak, seminer,

konferans, kongre tertip etmek, neşriyatla yeni teknikleri sanayicilere bildirmek, oda personeline işverenlere, teknik elemanlara, gerek yurt içinde, gerek yurt dışında staj imkânları vermektir. Ayrıca her servis, Teknik Üniversite, İktisadî ve Ticarî İlimler Akademisi 8 nci semestre talebelerinin oda üyesi olan firmalarda staj yapmalarını sağlar. Oda, AISEC ile işbirliği yapar ve her yaz devresinde stajyer kabul eder. Endüstri filimleri, konferans ve seminerler yoluyla sanayicilerin yeni temayül ve tekniklerden haberdar edilmesini sağlar.

Türkiye ve Ortadoğu Âmme İdaresi Enstitüsü, ülkemizde hizmet sektöründe personel yetiştirilmesi ile ilgili çalışmalarda en yetkili organ olarak faaliyette bulunmaktadır.

IV — SENDİKALARIN İŞÇİ EĞİTİMİYLE İLGİLİ FAALİYETLERİ

Türkiye'de sendikaların işçi-eğitimi hususundaki seminer faaliyetleri:

1) Türk-İş eğitim merkezi tarafından tertip edilen seminerler,

2) Millî sendika veya federasyonlar tarafından tertip edilen seminerler diye iki gurubta mütalaa edilebilir.

Türkiş eğitim merkezi tarafından tertip edilen seminerler millî sendikalar veya milletlerarası organlarla işbirliği yapılarak tertip edilmektedir. 1962 ye kadar AID ile İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından tertip edilen seminerler gibi Türk-İş'in işçi seminerleri de Türk-İş'in üyesi olan bütün sendikalara ve işkollarına hitap etmekte ve fakat mevzuların ve programların tesbiti, alt kademelerin taleplerine göre Türk-İş eğitim merkezi tarafından tanzim edilmektedir. Bir fikir vermek üzere 1963 eylülünden 1965 sonuna kadar yapılan Türk-İş işçi seminerleri aşağıda gösterilmiştir.

Seminer Tipi	1963-67	Seminere katılan	Katılanların seviyesi
İşkolu semineri	26	789	Send. yöneticisi, baştemsilci ve temsilci
Bölge Semineri	22	843	Alt kademe yönetici,
Millî Seminer	20	551	Üst kademe yönetici
Mahallî Seminer	323	11454	Send üyesi ve temsilci
İşyeri Konferansları	112	36701	Send. üyesi
ICFTU semineri	2	50	Yönetici
Kadınlar "	4	1200	Kadın üye
Toplam	509	51588	

Türk-İş tarafından beş yılda tertip edilen 509 seminer ve konferansta 51.588 kişi eğitilmiş bulunmaktadır.

Bu duruma göre seminerler üst kademe ve alt kademe sendika yöneticileriyle baştemsilci ve üyelere hitap etmektedir. 22 seminer üst kademe, 48 seminer alt kademe sendika yöneticileri için tertip edilmiş, geri kalan 439 seminer ise temsilci ve üyelere hitap etmiştir.

Toplu sözleşme ve grev kanunlarının tatbikata girmesi üzerine:

a) 1963 Eylülünden itibaren 1964 yılı sonuna kadar ilk toplu sözleşme devrelerinde sendika yöneticilerini eğitmek ve yeni sisteme hazırlamak için işkolu seminerlerine önem verilmiştir. Bu seminerlerin süreleri dörder günlüktür. İşkolunun özelliklerine göre tanzim edilmiş ve bilhassa sendika temsilcilerine hitap etmiştir.

b) Millî Seminerler: Bu seminerler üst kademe sendika yöneticilerini biraraya toplamak suretiyle ve birer haftalık olarak yapılmıştır. İlkinde 440 sayılı kanunun ışığı altında işçilerin işletme ve sevk ve idaresine iştiraki ile verimlilik konusu, ikincisinde istihdam siyaseti, işgücü yapısı, diğerlerinde çeşitli iktisadî meselelerimiz, rejim ve doktrinler millî ve milletlerarası ana meseleler incelenmiştir.

c) Bölge seminerleri : Türk-iş, Türkiyeyi yedi bölgeye ayırmıştır. Her bölgede bir temsilci ve eğitim müdürlüğü vardır. Bölge seminerleri bölge eğitim müdürlükleriyle işbirliği halinde hazırlanır ve konular bölgelerin hususiyetlerine göre seçilir. O bölgedeki çeşitli sendikalar bu seminerlere katılır. Bölgeler sırasiyla şöyle tespit edilmiştir :

İstanbul	:	1. Bölge Temsilciliği
Eskişehir	:	2. Bölge Temsilciliği
İzmir	:	3. Bölge Temsilciliği
Adana	:	4. Bölge Temsilciliği
Sivas	:	5. Bölge Temsilciliği
Samsun	:	6. Bölge Temsilciliği
D. Bakır	:	7. Bölge Temsilciliği

d) Mahalli seminerler : Üye kuruluşlarla işbirliği yapılarak yalnız bir işyerinin özelliğine göre tertip edilen seminerlerdir. Tabana, sendika üyelerine hitap edilir. Türk-iş yerli ve yabancı hocaları, ders notları, kitapları ve araçlarını sağlamakta, kursa katılanların ve seminer salonunun masraflarını ise mahalli sendika temin etmektedir. Müteakip prog-

ramlarda bir yandan sendika üyelerinin eğitimine ağırlık verilecek, diğer yandan da üst kademe yöneticilerin eğitimi de ihmal edilmiyecektir.

e) Türk-iş eğitici filim kütüphanesini geliştirmektedir. Ayrıca göze ve kulağa hitap eden eğitim sistemini genişletmek için bölge eğitimi müdürlükleri birer filim ve projeksiyon malzemesi, ses alma cihazı ve teksir makineleri ile teçhiz edilmiştir. Bölgelerde eğitici filimlerden 62.736 sendikacı istifade etmiştir. Seyyar eğitim aracından bütün ülke faydalandırılmaktadır.

f) Metod olarak konferans metodu ile münazara metodunun müştereken kullanılması ve tabana hitap edildiğinde öğle yemeği sonrasına rastlatılması düşünülmektedir.

g) *Sendikacılık Koleji :* Türkiye'de ilk defa Ankara'da Çiftlikte yatılı bir sendikacılık koleji kurulmuştur. Yılda 3 er aylık 3 devre üzerinden çalışmakta, yaz aylarında 1 er aylık ara kurslar tertip edilmektedir. 3 aylık kurslara her millî sendika veya federasyondan birer üye katılmaktadır. Her devreye 20-25 kişi katılmaktadır. Sonuç memnuniyet vericidir. 1969 yılı sonuna kadar 20 dönem mezun verilmiştir.

Kolejin müfredat programı ve ders saatleri şöyledir:

3 aylık devrede (12 haftalık)

69	saat	İngilizce ve Türkçe, hitabet, kompozisyon
36	saat	Çalışma ekonomisi
35	saat	Toplu sözleşme iktisadı
26	saat	Sendikacılık
20	saat	Sosyal güvenlik
40	saat	İktisat
46	saat	İş hukuku, sosyal mevzuat
30	saat	Muhtelif milletlerarası organlardan misafir konferansçılar, Milletlerarası konular, kooperatifçilik vs.
23	saat	Sosyoloji, sosyal ve beşeri bilimler
23	saat	Hukuk
18	saat	Grev ve lokavt hukuku
9	saat	Türk-İşe ait meslekî dersler, sendika muhasebesi vs.
12	saat	İşçinin beslenmesi ve Millî prodüktivite
11	saat	Sendika idaresi.
396	saat	

Bu programı Asyadaki iki bölgevî eğitim merkezinin programı ile karşılaştırabiliriz.

Asya Sendikacılık Koleji 12 haftalık milletlerarası kurslar	saat
1 a) Sendikacılığın gayeleri ve hedefleri	26
b) Demokrasi ideali	
2 Millî ve milletlerarası sendikacılık hareketleri tarihi	30
3 Sendikaların idare ve organizasyonu	
4 a) Çalışma mevzuatı	46
b) Kollektif pazarlık	19
5 Üçretler ve çalışma ekonomisi	34
6 İşçi eğitimi	
7 Muhtelif mevzular	35
Zaman ve hareket etüdleri	
İş değerlendirmesi	
Müşevvik ücret sistemleri	
Sanayi psikolojisi	
İktisadî kalkınma meseleleri	
İşçilerin sevk ve idareye iştiraki	
ILO, Unesko gibi hususî teşekküller	

Asya İşçi Eğitimi Merkezi İşçi Lideri yetiştirme Enstitüsü (10 hafta)	saat
1 Sendikacılık ve demokrasi	20
2 Milletlerarası işçi hareketleri	20
3 Sendika bünyesi, teşkilâtı ve idaresi	20
4 a) İş hukuku ve sosyal mevzuat	20
b) İşçi ve İşveren münasebetleri	40
5 Çalışma ekonomisi	40
6 İşçi eğitimi teknikleri	30
7 a) Aktüel işçi meseleleri	20
b) Ziraat dışı kooperatif ve kredi müesseseleri	30
c) Parlementoların işleyişi	20
d) Hitabet	

2 — Millî sendika ve federasyonlar da Türk-İş dışında muhtelif şubelerinde sendikacılık seminerleri tertip ederler.

Bu arada EPA (Avrupa Prodüktivite Ajansı) OECDE ve muhtelif Milletlerarası işkolu federasyonlarının (ITS) işbirliğiyle seminerler tertip edilmiştir.

Bilhassa 1954-60 arasında AID-Kurum seminerleri hemen hemen rakipsiz durumda olduğundan 1960 dan sonra bilhassa Milletlerarası Sendika teşekkülleriyle münasebetler geliştikten sonra, AID-Kurum semi-

nerlerinden tatmin olmayan sendikalar başka milletlerarası kaynaklara başvurmuşlardır.

Teksif gibi bazı sendikalar taban işçiler için iş ahlâkı ile ev ekonomisi ve kadının vazifeleri hakkında sohbetler tertip etmektedir. Bazı sendikalar üyeleri için lisan kursları düzenlemektedirler.

3 — *NEŞRİYAT* : Türk-İş'in neşriyatı 70 i bulmuştur. Ayrıca Türk-İş aylık bir mecmua çıkarmaktadır. Diğer çeşitli sendika ve federasyonlar da haftalık veya onbeş günlük gazete ve mecmualar çıkarmaktadır.

V— MİLLETLERARASI ORGANLAR

Türkiye'de işçi eğitimi ile ilgilenen organların başında AID, ile ILO, EPA, OECDE, ICFTU ve ITS'lar gelir.

Bunları içinde en uzun süreli ve çok cepheli yardımda bulunan AID dir. Hem meslekî eğitim ve hem de işçi ve sendikacıların eğitimiyle ilgilenir ve malî ve teknik yardımda bulunur.

MÇT (ILO), daha ziyade meslekî eğitim ve usta mübadelesi, teknik yardım sahasında işçi eğitimiyle ilgilenir.

EPA, OECDE, ICFTU ve ITS'ler ise büyük ölçüde bilhassa son yıllarda işçi eğitimi hususunda müzahir olmuşlardır. Bunlar da hem mali, hem de teknik öğretmen yardımı yapmaktadırlar.

NETİCE :

Netice olarak şunu ifade etmek mümkündür ki, Türkiyenin iktisadî ve sosyal gelişmesinde yetişkin işgücü eğitimi son derecede önemli bir unsurdur. İşçi eğitiminin meslekî eğitim ve umumî kültür eğitimi olmak üzere iki ayrı veçhesi vardır. Meslekî eğitim, diğer ülkelerdeki umumî tatbikatına uygun olarak Türkiyede de esas itibariyle hükûmet organları tarafından yürütülmektedir. Fakat diğer sanayileşmiş ülkelerdeki tatbikatından farklı olarak, işletme sevk ve idarecileriyle işveren sendika ve teşekkülleri bu sahadaki fonksiyonlarını yeter derecede yerine getirememişlerdir. 5 yıllık plânların gerektirdiği yatırım programları vasıflı işgücünün süratle artmasını gerektirmektedir. Fakat maalesef tatbikatta, plân

da meslekî eğitim faaliyetleri için düşünülen hedeflere ve vasıflı işgücü için tespit edilen standartlara varılamamıştır. Plânda meslekî işçi eğitimiyle ilgili vazifeler umumiyetle Çalışma Bakanlığına ve İş ve İşçi Bulma Kurumuna tevdi edilmekte olduğuna göre bu sahada yapılacak ilk iş Çalışma Bakanlığıyla İş Bulma Kurumunun teşkilât bünyesini, personelinin kalitesini, ve malî büt;e imkânlarını geliştirmektir. Bu arada Çalışma Bakanlığı içinde bir Eğitim Şubesinin kurulması zaruridir. Diğer yandan memleketimizdeki işsizlik sebebiyle meslekî eğitimin geliştirilmesi sendikalar bakımından da hayati önemi haizdir. Bu sebeple Türkiyede sendikalar yetişkin işçilerin meslekî eğitimiyle ilgilenen mesul organlarla işbirliğine istekli ve amade bulunmaktadır.

İşçi eğitiminin ikinci veçhesi olan ve sendika yöneticilerinin eğitimini de kaplayan yetişkin işçilerin umumî eğitimi 1962 yılından bu yana esas itibariyle sendikalar tarafından yürütülmektedir. Sendikalar işçi eğitimini iyi bir şekilde organize etmişlerdir. Bugüne kadar yürütülen sendika yöneticileri eğitiminin başarılı olduğunu söyleyebiliriz. Bu sebeple Türkyede işçi sendikaları yöneticileri, toplu sözleşme vetiresi, çalışma ekonomisi, sosyal mevzuat ve iş hukuku, Türkiyenin genel ekonomik ve sosyal meseleleri üzerinde işverenlere nazaran umumiyetle daha iyi eğitilmiş durumdadırlar. İşveren sendikaları konfederasyonunun üyelerinin umumî eğitimi üzerinde daha büyük bir gayret göstermesi gerekmektedir. Zira toplu sözleşme sisteminin başarısı neticede işveren ve işçi yöneticilerinin vasıf derecesine ve eğitim kapasitesine bağlıdır.

Sendika yöneticilerini eğitmek üzere kurulmuş bulunan Türk-İş Sendikacılık Kolejinin, Türkiyede işçi eğitiminin müstakbel gelişmesi üzerinde önemli bir rol oynaması muhtemeldir.. Eğer bu ilk teşebbüs başarılı olursa, Türkiyedeki sendikacılık kolejlerinin zamanla çoğalacağı tahmin olunur. Böyle bir gelişme sendikaların idarî bünyesini kuvvetlendirecektir. Diğer yandan Türk-İş tarafından programlandığı veçhile tabandaki işçinin eğitilmesi, bilhassa sendika temsilcilerinin süratle yetiştirilmesi son derece önemlidir. Sanayi sulhu ancak toplu sözleşmelerin gündelik tatbikatının iyi yürütülmesiyle kaimdir. Bu netice ancak sendika temsilcileri ile en alt kademedeki işveren temsilcisi olan ustabaşıların iyi eğitilmesiyle sağlanabilir. Toplu sözleşme sisteminin yeni geliştiği bir ülkede alt kademe yöneticilerin eğitimi bu bakımdan çok önemlidir. Diğer yandan tabandaki sendika üyelerinin de iyi eğitilmesi lâzımdır. Kuvvetli bir sendikacılığın istikbali ve sendika içi demokrasinin teessüsü gençler dahil olmak üzere iyi eğitilmiş sendika yöneticilerinin mevcudiyetine bağlıdır. Bu husus Türkiyede okur-yazar nispetinin azal-

tılması davasına da yardımcı olacak bir işçi eğitimi faaliyetidir. Netice olarak şunu söyliyebiliriz ki, Türkiyede sendikalar iş hayatında işverenlerle toplu sözleşme yapma hakkını kazandıktan sonra büyük bir inkişaf kaydetmişlerdir. Sendikalar kendi imkânları nispetinde umumî işçi eğitim faaliyetini başarı ile yürütmüşler ve gayelerini gerçekleştirme hususunda büyük mesafe katetmişlerdir.

Buna mukabil hükûmet organları ve işverenler tarafından yürütülen mesleki işçi eğitimi programlarının arzu edildiği nispette başarılı olduğunu ileri sürmek güçtür. Bilhassa iş-başında eğitim programları meslekî eğitim içinde maalesef en az başarı kazananı olmuştur. Bu başarısızlığın en mühim sebebi uzun çalışmalara rağmen bir türlü tamamlanamıyan mevzuat kifayetsizliğidir. Mevcut 3457 sayılı kanun bu işe uygun olmadığı halde hazırlanan "İşyerinde Meslek — Eğitimi" ve "İşgücünün sanayi içinde eğitimi ve mesleğe yöneltme" tasarıları bir türlü kanunlaştırılamamıştır. Ayrıca meslekî eğitimle ilgili mesul organlar arasında iyi bir koordinasyonun sağlanamayışı ve işverenlerin bu sahada mesuliyet yüklenmekten çekinmeleri iş-başında eğitim programını aksatan amiller olmuştur.

Eğer neticeyi özetlersek, Türkiyede işçi-eğitimine her geçen gün biraz daha önem verildiğini ve bundan sağlanacak faydalı tesirlerin gittikçe daha geniş çevreler tarafından anlaşılmakta olduğunu söyliyebiliriz. Ancak işgücü eğitimi faaliyeti içinde meslekî eğitimde sağlanan başarının umumî işçi eğitimine nazaran daha az olduğunu ve önümüzdeki yıllarda bu boşluğu telâfi için daha fazla gayret gösterilmesi gerektiğini de ilâve etmek lâzımdır. Çünkü İş Piyasasının düzenlenmesi, emeğin optimum dağılımı, emek müessiriyeti ve iktisadî kalkınmada beşerî unsurdan azami verim elde edilebilmesi için üzerinde en çok durulması gereken işgücünün teknik ve meslekî eğitimidir.

İŞGÜCÜ EĞİTİMİYLE İLGİLİ BİBLİYOGRAFYA

1) Kalkınma Plânı 1966-1969 yılı Programları, T. C. Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtı.

2) Reorientation in labor Education, A Symposium on Liberal Education for Labor in the University ed. by FREDA H. Goldman.

3) Labor Leadership Education, A Union-University Appreach by Irvine L. Kerrison and Herbert A. Levine Rutgers Univ. Press New Brunswick New Jersey, 1960.

4) Selected Reading Series : Five issues in Training ed. by Irving R. Weschler and Edgar H. Schein National Traning Laboratories, National Education Associatin 1201 Sixteenth Syr., N. W. Washington 6, D.C.

5) **Jesuit Studies** : Work and Education the Role of Technical Culture in some Distinctive Theories of Humanism. John W. Donohue, s.j. Loyola Univ. Press, Chicago. 1959.

6) Educational News (1) Trade Union Training ICFTU.

7) Labor Champion of Public Education A F of L and CIO.

8) Education : The Road to Freedom A handbook for Officers and Member of Local Union Educational Coumittees Research Department. The Canadian Congress of Labour Ottawa, Canada.

9) Labor and Education in 1954 American Federation of Labor Washington. D.C. 1955.

10) Labour Education in Canada Report of Canadian Delegates to ICFTU Calcutta Seminar, November, 1954.

11) Akademie Der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main Mitteilungen Neue Folge 16 Al Mainscript Gedrucht-September 1963.

12) D.G.B. Lehrgange der Bundesschulen, 1963.

13) Adult Education. A. new Imperative for our times by the Commission of the Professors of Adult Education of the Adult Education Association of the USA 1961

14) Workers Education in the University of California by Roger Daniels Univ. of California Los Angeles 24, Calif 1963.

15) University Extension in Wisconsin The 50-year Story of the Wisconsin Idea in Education February, 1956, Madison.

16) The School for workers, The Univ. of Wisconsin-Univ. Extension Division, 1959.

17) Sanayide vasıflı işçilerin Eğitiminin Önemi John F. Barett, Sosyal Siyaset Konferansları, İst. 1960 9-10-11. cilt.

18) Workers Education Newsletter No. 11 Febr. 1962.

19) Prof. Fındıkoğlu Z. Fahri, İşçi Dâvası ve Tiyatro, Aktif Metot Usullerinin işçi Terbiyesinde kullanılması, İst. 1962.

20) Türkiyedeki İşçi Eğitim Seminerlerinin Kısa bir Tarihçesi ile Metod, Maksat ve Şumulü, Ferit Azkara.

21) Yetişkinlerin Eğitimi, Gelişmiş Memleketlerde Yetişkinlerin Eğitimi.

22) Maden-İş Bülteni.

23) Total and Private Rates of Return to Investment in Schooling by we Lee Hansen, Reprint No. 122, Univ. of Calif 1913.

24) Educational Institutions and International Labor, Proceedings of a Land-grant Centennial Conference March 25-30, 1962, Michigan State Univ.

25) ULA Problems of Labor Leadership The Rank and File View Their Union.

26) Pre-Retirement Education : By Woodrow W. Hunter Reprint Series 16, The Univ. of Michigan, Wayne State Univ. Institute of Labor and Industrial Relation 1960.

27) Problems of Labor Leadership. Union Lesdership Academy, Dr. M. Schwartz.

28) Union Leadership Acamedy.

29) What is Unesco? Unesco Information Manuals.

30) Today's Critical Needs and Univ. Extension.

31) School for workers Univ. of Wisconsin.

32) Center for Studies in Vocational and Technical Education Univ. of Winconsin. Madison, Wisconsin 53706, March 3, 1966.

33) The role of Trade Union Mevement in Africa, clement K. Lubembe.

34) The Place of Labor Education in a Developing Society. Education for Social Progress, Ciceron Calderon.

35) Labor Education in Sweden, Thorbjörn Carlsson.

36) Factors in Economic Development for Social Progress, Charles A. Myers.

37) Assesment of existing Labor Education Programs, What we ere doing and how, Albert Guigui.

38) Education and Training for the world of work. A Vocational Education Program for the State of Michigan, Harold T. Smith Upjohn, Institute for Employment Research, Michigan.

39) The Univ. of Chicago Union Leadership Program, First Annual Report

40) ILO : Workers Education Seminar on Asia, Geneva, 30 Nov. to 5 Decemb. 1959. Workers Education Programmes and Methods in Asia Geneva, 1959.

41) Reports of Education Committee 18 th UAW. Canstitutional convention 1962.

42) Manual, of Workers Education Techniques, ICA. office of Labor Affairs.

43) Objective and Methods in Workers Education.

44) Apprenticeship and Training Standards. American Federation of Technical Engineers AFL-CIO.

45) Educational Principles and Training Manuals Lynn A. Emerson, N. York.

46) Asian Labor Education Center, Univ. of the Philippines.

47) Roosevelt Univ. Labor Education Division.

48) Eğitim Metodları Ş. Zukerman.

49) Türkiye Eğitim Dosyası.

50) Center for Studies in Vocational and Technical Education, Univ. of Wisconsin.

51) Akademie der Arbeit, Frankfurt am Main.

52) Sendikaların Mesleğe Yönetim ve Eğitim Mevzularındaki Rolleri, Sabri Tığlı, Sosyal Siyaset Konferansları, 13. cilt.

53) İşçi Eğitimindeki son gelişmeler, Engin Ünsal. Sosyal Siyaset Konferansları, **17. cilt 1966.**

54) İşçi ve Sendikaların eğitimi,Dr. Ekmel Zadil, Sosyal Siyaset Konf.

55) Sanayide işçi eğitiminin lüzum ve ehemmiyeti, İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1962.

56) Workers' Education in the United States by Amy Hewes. ILO. Geneva 1957.

57) Reorientation in Labor Education. A. Symposium on Liberal Education for Labor in the University, ad. Freda H. Goldman CSLEA Reports Chicago.

58) Labor Leadership Education, A. Union - Univ. Approach by Irvine L. N. Kerrison and Herbert A. Levine Rutgerts Univ. Press, 1960.

59) Report of the eighth World Cengress, Amsterdam, 1965, 7-15,1965 ICFTU.

60) Labor Education outside the Unions. Alice H. Cook - Agnes M. Douty, ILR, Cornell 1958.

61) Ekonomik gelişmeyi hızlandıran etken olarak Eğitim, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti Beşinci Konferans - 1966 - İstanbul. İçinde S. Zaim : **İşçi Eğitimi.**