

Türkiye 2053



turkiye2053.org



MEDENİYET İNŞASI

“Referans Değerler, Kurumlar, Kişiler”

ULUSLARARASI
AHİLİK VE AHİ EVRAN PROJESİ



TASAM

TÜRK ASYA STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ
TURKISH ASIAN CENTER FOR STRATEGIC STUDIES



VİZYON BELGESİ

ULUSLARARASI "AHİLİK VE AHİ EVRAN" PROJESİ

Üretim - Tüketim, Sosyal Sorumluluk, Eğitim İş Modeli

(2017, Türkiye)

Geleneksel dönemde inançlar sırasıyla "doğru bilgiyi", ahlaki davranış kalıplarını, hukuku, siyaseti ve iktisadi faaliyetlerin seyrini belirlemektedir. Bu sadece İslam dünyası için değil, Hıristiyanlıktan Budizm'e, Hinduluktan Konfüçyanizme ve Taoizme, ateist inançlardan pagan ve animist inançlara varıncaya dek tüm kültürler için geçerli bir durumdur. Hayatın merkezinde inançların yer aldığı bir dünyada değişim sınırlandırılmış ve yüzyıllar süren istikrarlı dönemlerden söz etmek mümkündür.

Keşfedilen Yeni Dünya'dan Avrupa'ya taşınan değerli madenlerle birlikte likiditenin artması ile birlikte sırasıyla ticari, sınai ve mali alanlarda kapitalizm gelişti. Avrupa'da burjuvazinin yükselişi ve iktidarı yönlendirmeye başlaması sonucunda iktisadi alanda kapitalizmin, siyasi alanda liberal ve milliyetçi ideolojilerin, küresel siyaset alanında ise ulus-devletlerin hakim olduğu "modern dünya" ortaya çıktı. Modernizm birey ve devlet düzeyinde akılcı çıkarıcılık anlayışını önceledi. Bu ise inanç, bilgi, ahlak, hukuk ve siyaset alanlarında çıkarılara göre sürekli değişen bir dünyayı peşinden getirdi. Modern dönemde davranış yerini eyleme, istikrar yerini evrime ya da devrime bıraktı.

Hayatın tüm alanlarını kontrole yönelen ulus-devlet modeli 2. Dünya Savaşı'nın ardından tüm dünya için bir norm haline gelmiştir. Küreselleşme dalgaları batı tipi üretim ve tüketim modellerinin ve batı kültürünün yaygınlaşmasına, bu ise tüm ülkelerde çalışma hayatının ve ahlakının batılı normlara göre işler hale gelmesine neden olmuştur. Ne var ki, "ihtiyaçların sınırsız, kaynakların ise sınırlı" olduğu bir dünyada birey ya da ulus merkezli çıkarıcılık anlayışı ile doruk noktasına çıkan hareketlilik, iktisadi, siyasi, sosyal, çevresel vb alanlarda bir takım sorunlara yol açmış, kalıcı hasarların oluşmasına kapı aralamıştır. Çevresel sorunlar, yoksulluk, açlık, gıda terörü, savaşlar, göçler bu sorunlardan sadece birkaçıdır.

Öte yandan, Türkiye gibi pek çok ülkede gelenekler önemini nispeten kaybettiği halde modern akılcı anlayış da tam olarak yaygınlık kazanamamıştır. Güçlü siyasi, ekonomik, sosyolojik her alanda kendi şartlarını dayatmaktadır, buna mukabil gelenek de tüm hatlarda direnmeye devam etmektedir. Bu durum sadece çalışma hayatında değil, toplumsal ve siyasi düzlemde de pek çok soruna temel teşkil etmektedir. Bu sorunların en önemlilerinden biri de çalışma hayatı alanında gelenek ile modern uygulamalar arasında manalı bir denge inşa edilememesinden dolayı yaşanmaktadır. İçinde yaşadığımız modern ya da post-modern koşullarda geleneği eskiden olduğu gibi canlandırma imkânı tümüyle ortadan kalkmıştır. Buna mukabil yine üretim, tüketim, iş dünyası, insani durumlar, çevre vb ile ilgili mevcut koşullar sürdürülemez, er ya da geç kendi kendini yok eden, bir ortama doğru hızla sürüklenmektedir. Etik ve ahlaki davranış ihtiyacı her geçen gün kendini daha derinden hissettirmektedir.

Tüm bu tanımlanan çerçevede özgün geleneğimizi mevcut şartlar muvacehesinde yorumladığımız sürdürülebilir bir iş muhiti oluşturulması kaçınılmazdır.

Günümüz iş dünyasında işveren ve işçi kadar esnaf, zanaatkârlar ve bürokrasi alanında çok ciddi ve acilen çözümlenmesi gereken sorunlar bulunmaktadır. Mevcut şartlarda çalışma hayatında geleneğin birebir ihyası söz konusu edilemez. Ancak modern şartların dayattığı zorunluluklar ile kendi değerlerimizi bağdaştıran bir orta yol bulunabilir ve bulunması zorunludur. Meselelerin halli için arayış içerisinde olan tüm kesimlere ulaşılması, ortak bir dil geliştirilmesi ve ortak çözümler üretilmesi için bir takım adımların atılması gerekmektedir.

Bugüne dek konuyla ilgili olarak atılan adımlar ya birbirinden kopuk ya da bir diğerini yok eden adımlar olarak gerçekleşmiştir. Bu nedenle çalışma hayatına düzen verme amacıyla atılan adımlar arasında uyum gözetilmesi kaçınılmaz bir zorunluluk hâline gelmiştir. Bunun için üretim, sevgi, kardeşlik ve paylaşım kavramları üzerinden yeni yaklaşımlar geliştirilmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur. Acımasız kapitalist rekabet anlayışının dizginlendiği; bunu yaparken de üretimin, rekabetin ve verimliliğin olabildiğince korunduğu bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir. Bu noktada medeniyet müktesebatımızın asli unsurlarından yararlanılması, bunların asıllarının korunarak canlandırılması gerekmektedir. İş hayatı açısından ahilik kurumu bu unsurların başında gelmektedir.

Ahilik kurumu Osmanlı'da merkezî devletin güçlendiği son döneme kadar toplumsal, ekonomik, dinî ve ahlaki alanlarda önemli rol oynamıştır. Ahilik; Moğol ve Haçlı saldırılarının ardından bozulan Anadolu birliğinin yeniden sağlanmasında önemli roller üstlenen sufi meşrepli bir kurumdur. Fütüvvet usullerini iş, sanat ve zaviye hayatına tatbik eden Ahiler sadece şehirlerde değil, köylerde de etkili olmuşlardır.

Merkezî devletin güçlenmesi ile birlikte Ahilik sadece ekonomik bir topluluğa dönüşmüştür. Çağımızda teknolojik gelişmeler, sanayileşme, kentleşme ve küreselleşme ile ekonomik, siyasi, kültürel ve toplumsal alanlarda ciddi değişiklikler yaşanmıştır. Geleneksel devlet anlayışının önce ulus-devlet anlayışına dönüşmesi, ardından ideolojilerin sönükleşmesi ve ekonomik, siyasi entegrasyon çabaları ile birlikte devlet doğasının ciddi ve daha derin bir dönüşüm süreci içine girmesi, neoliberal politikalar, sosyal devlet anlayışının aşınması, istihdam, işsizlik, yoksulluk ve açlık gibi sorunların sadece devlet eliyle aşılmasını imkansız hale getirmiş ve sivil toplum örgütlerinin Batılı ülkeler başta olmak üzere tüm dünyada canlanmasına yol açmıştır.

Sivil toplum örgütleri; gönüllülük esasına dayandıkları için, içinde buldukları toplumun değerlerine göre şekillenmekte ve bu değerleri faaliyetlerine yansıtılmaktadırlar. Derin bir tarihî geçmişe sahip olan Türkiye sultan - reaya veya devlet - vatandaş ilişkileri konusunda Doğu'yu ve Batı'yı harmanlama kapasitesine sahip engin ve özgün bir deneyimi barındırmaktadır. Hayatı bir kardeşlik anlayışının yanı sıra paylaşma ve geleceği inşa etme anlayışı ile mazi ve müstakbel arasında oluşan sağlam felsefi, sosyolojik ve ekonomik temelleri bakımından Ahilik kurumunun, bu deneyimin mümtaz misalleri arasında hususi bir yeri vardır.

Ahilik bizim kültürümüzün temel değerlerinden biridir. Ahilik sadece esnaf ve zanaatkâr kurumu değildir, bir medeniyet projesidir ve manevi boyut içerir. Ne var ki, Ahiliği senede bir kutlanan romantik anma törenleri olarak bırakmamak, bunun yerine kültürel belleğimizin tazelenmesi ve müktesebatımızın hayata geçirilmesi için vazgeçilmez unsurlardan biri olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bunu yaparken de modern dönemin getirdiği yeniliklerin göz önünde bulundurulması gerekir.

Örneğin, geleneksel dönemde kadınlar kırsal kesimde tarım ve hayvancılık alanında, yani mevcut şartlarda üretimin merkezinde bulunmakta idiler. Sanayileşme ve kentleşme olguları kadının şehirdeki ve çalışma hayatındaki mevkini yeniden tanımlamayı zorunlu hâle getirmiştir. Bir diğer örnek de, geleneksel dönemde işletmeler görece küçük ölçekliydi. Modern dönemde ise ülkesel ve küresel düzeyde etkili firmalar çalışma hayatına yön vermektedir. Bu nedenle ulusal ve küresel ölçekte faaliyet gösteren işletmelerin ve çalışanlarının da Ahilik değerlerini benimsemeleri, kurumsal yapılarını bu çerçevede gözden geçirmeleri ve yeniden örgütlemeleri, çalışanlar için hayat boyu eğitim anlayışı ile nazari bilgi - uygulama arasında uyum sağlayacak eğitim ve sertifikasyon programları geliştirmeleri gerekmektedir.

Demokrasinin temel esprisi; bireysel hakları, toplumsal düzeni tehdit etmeksizin, güvence altına alarak dengeli bir toplum oluşturmaktır. Ahi teşkilatı bu işlevi tarihin farklı dönemlerindeki şartlarla uyum içerisinde yerine getirmiştir. Günümüzde Türkiye’de küreselleşme ve sanayileşmenin etkisi ile toplumsal, ekonomik ve siyasi düzlemlerde derin değişimler ve kırılmalar yaşanmaktadır. Bu değişiklik ve kırılmaların savrulmayla neticelenmesini önlemek için toplumun özünde var olan ekonomik, siyasi, sosyolojik ve ahlaki özün canlı tutulması gerekir. Ekonomiyi dışarda bırakan ahlak eğitiminin, ya da siyasi sosyolojik gelişmeleri ihmal eden din hizmetlerinin derde ilaç olamayacağı açıktır. Bu nedenle bütüncül yaklaşımlara şiddetle ihtiyacımız vardır. Bunun için muhtaç olduğumuz şey özgün değerlerimizi günümüz gelişmeleri çerçevesinde yeniden değerlendirmektir. Bu noktada Ahiliğin bize sağlayacağı pek çok imkân mevcuttur.

İş hayatındaki mevcut şartlarda resmî denetim süreçleri yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle sosyolojik öz denetim süreçlerinin geliştirilmesi ve canlı tutulması gerekmektedir. Bu meyanda esnaf dernekleri sosyolojik ve kültürel açıdan daha etkin hâle getirilmelidir. Mensupların dayanışma ruhu içerisinde olmalarının, meslek ruhuna aykırı davranışları doğal yollardan engelleyecek bir usul ve üslup geliştirmelerinin sağlanması gerekmektedir. Sabretmeyi beceren insan-ı kamil yetiştirmek temel hedef olmalıdır. Vergisini ödemeyen, görevlerini yerine getirmeyen kişilerin sisteme sahip çıkmasının mümkün olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Sosyal istikrar ve güvencenin sağlandığı, rızık endişesinin ortadan kalktığı, ahlaki duyarlılığın yükseldiği, dayanışma kurumlarının geliştirildiği, bununla birlikte rekabetin ve üretimin de teşvik edilmeye devam edildiği bir orta yol bulunmalıdır.

Esasen çalışma hayatındaki sıkıntılardan sadece çalışanlar ve işverenler değil, tüketiciler ve bürokrasi başta olmak üzere tüm toplumsal kesimler şikâyetçidir ama rolünü oynayabilen ve işlevini yerine getiren kurum ve kişi sayısı oldukça azdır. Bu nedenle, konuyla ilgili tüm kesimlerin bir araya getirilmesi ve farklı kesimlerin faaliyetleri arasında uyum sağlanması önemlidir.

Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı gibi ilgili bakanlıkların, yerel yönetimlerin, işçi ve işveren kuruluşlarının, akademik camianın, sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri arasında manalı bir bütünlük sağlanması hayati önem arz etmektedir. Bu hedefe sadece esnaf kuruluşlarının çabaları ile ulaşılması mümkün değildir. Orta ve büyük ölçekli işletmelere sahip iş adamlarının, holdinglerin bu noktada ellerini taşın altına koymaları gerekmektedir. Çünkü iş dünyası büyük ölçüde büyük işletmelerin hükmü altındadır.

Bazı değerlerin yeni yetişen nesillere aktarılması yalnızca okul eğitimi yoluyla sağlanamamaktadır. Dolayısıyla bu değerlerin, hayatın akışı içerisinde toplumla bütünleşik bir biçimde ve uygulama halinde öğrenilmesi gerekmektedir. Aksi halde, sadece okul sıralarında ve ders halklarında verilen dersler ya da ailede verilen eğitim vasıtasıyla, konuştuğunda doğru söyleyen, söz verdiğinde yerine getiren, kazandığında israftan ve cimrilikten kaçınan, girişim gerektiğinde çekinmeyip tevekkül eden ama hayalperest de olmayan, uzmanlığa saygı gösteren, haddini bilen, affetmesini bilen, diğerkâm nesillerin yetişmesi mümkün değildir. Bunun için yeni yetişen nesillerin önüne güzel örnekler koyacak toplumsal atmosferin oluşturulması ve kurumsallaştırılarak kalıcı hâle getirilmesi gerekmektedir. Bu noktada devlet, aile ve sivil toplum gibi kurumların faaliyetlerinin bir bütünü anlamlı parçaları haline getirilmesi şarttır. Sivil toplum örgütleri açısından bunun ön örnekleri Ahilik teşkilatı tarafından can alıcı biçimde ortaya konmuştur.

Bu açıklamalar çerçevesinde Ahilik kurumunun mevcut şartlar muvacehesinde yeniden değerlendirilmesine şiddetle ihtiyaç vardır. Bu çerçevede Ahilik kurallarının ilgili kurum ve kuruluşlarca işlenen ve mensupların riayet etmek durumunda olduğu kurallar hâline getirilmesi, sertifikasyona (icazet, berat, sertifika, belge, diploma vb) gidilmesi ve kayıtların kurumsal hafıza içerisinde tutulması gerekmektedir. Sertifikasyonda sadece mesleki başarı değil, ahlaki ve manevi duyarlılığın da göz önünde bulundurulması gerekir. Ayrıca konunun herkes tarafından ayrıntılı ve sürekli olarak tartışılması ve canlı kalması sağlanmalı; kamu spotu, sosyal medya etkinliği gibi araçlar bu gayeye matuf olarak kullanılmalıdır. Akademik anlamda oluşturulan içerik ve literatür günümüze uyarlanmalıdır.

Bu noktada tarihî kurumların olduğu gibi ihya edilmesi gerektiğini söylemek gerçekçilikten uzaklaşmak olacaktır. Asıl husus, toplumsal alanın tüm kesimlerini kontrol iddiasında olan ulus-devletin doğasının değişim sürecinde STK'ların güçlendirilmesine dair tüm dünyada hızla yaygınlaşan eğilimlerin göz önünde bulundurulması, kendi ülkemiz ve toplumumuzun değerlerini göz önünde bulundurmakla birlikte ayakları yere basan politikaların geliştirilmesi zaruretidir.

Önemli olan, geleneği ihya çabalarında haddi aşmamaktır. Hakikatle sağlam irtibat kuramayan yeni kurumlar toplumun sırtında bir ura dönüşme ve tüm toplumu kötürüm etme riski taşırlar. Bu noktada amaçlanan; örneğin, Ahi Şeyhliği kurumunu manevi icazeti ile birlikte canlandırmak değil, Ahilik ruhu içerisinde günümüzün denetim mekanizmalarını mevcut şartlar ile insicam içerisinde, romantik ve ideolojik saplantılara takılmaksızın canlandırmaktır.

Son olarak Ahilik kurumu incelenirken aynı kültür havzasında ya da farklı kültür havzalarında faaliyet gösteren Ahilik benzeri diğer kurumların da mukayeseli çalışmalara konu edilmesi ve bu kurumların tecrübelerinden de istifade edilmesi gerekmektedir. **Osmanlı Devletinin toplumsal kurumsallaşmasını sağlayan Ahilik kurumunun bugün kurumsal olarak nasıl yorumlanacağı hayat alanı inşası için temel zihinsel eşiklerimizden birisidir.**

Medeniyet İnşası: Referans Değerler, Kurumlar ve Kişiler etkinlikleri çerçevesinde model projesi olarak tasarlanan **"Ahilik ve Ahi Evran"** ile uzman akademik çevreleri ve düşünce kuruluşlarını bir araya getirmeyi, bu çerçevede Türkiye'de kamu, akademi, STK'lar ve iş dünyası temsilcilerinin dâhil olacağı bir tartışma platformu oluşturmayı planlamaktayız. Bu kapsamda yürütülecek çalışmaların mevcut resmî ve sivil kurumlar arasında iş birliği imkânlarının geliştirilmesine de çok yönlü faydalar ve önemli katkılar sağlayacağını umuyoruz. Hazırlanan bu Model Proje'de; **Ahiliğin Türkiye ve Dünya için her ölçekte uygulanabilir "iş ve eğitim modeli" potansiyelinin kurumsallaşmasına katkı yapması ise temel referanstır.**

Ana Tema

"Üretim - Tüketim, Sosyal Sorumluluk, Eğitim İş Modeli"

Alt Temalar

Üretim, Tüketim ve Eğitim Modeli Olarak Ahilik ve Ahi Evran

Otokontrol Müessesesi Olarak Ahilik

Sosyal Politikalar, Sivil Toplum ve Ahilik

Sosyal Güvenlik, Sağlık ve Ahilik

Çok Boyutlu Güvenlik ve Ahilik (Orta Sınıfın Tasfiyesi ve Mikro Milliyetçiliğin Etkilerinin Önlenmesi vb.)

Çok Boyutlu Refah ve Siyasi İstikrar İçin Ahilik

Tüketici Hakları ve Ahilik

Emek, Sermaye ve Ahilik

Tarihî, Sosyal ve Kültürel Değerlerin İhyası İçin Ahilik

Yeni Kurumsal Modellemeler;

"Bacıyan-ı Rum"

"Ahiyan-ı Rum"

"Abdalan-ı Rum"

"Gaziyan-ı Rum"

Uygulama Alanı

Örgün, Yaşam Boyu Eğitim, Üretim, Tüketim Süreçlerine Entegrasyon

GÖRSEL VE BASKILI MATERYALLER/ÇIKTILAR

Stratejik Raporlar
Konsept Raporlar
Broşür/Kitapçıklar

Kısa Filmler
Kamu Spotları
İnternet Portalı

ETKİNLİKLER (TASLAK)

Hazırlık Çalıştayı (1 Adet)

"Ahilik ve Ahi Evran" projesi kapsamında düzenlenecek tüm etkinlikler için zemin ve referans teşkil edecek temel konuların ve genel çerçevenin belirleneceği; uzmanlar, akademisyenler, STK ve birlik temsilcilerinden oluşan 60 kişilik bir **Hazırlık Çalıştayı** gerçekleştirilecektir.

Tema Çalıştayları (3 Adet)

Model Proje'nin alt temaların işleneceği; araştırmacılar, tarihçiler, akademisyenler ile STK ve esnaf temsilcilerinin de katılacağı 40 kişilik **Tema Çalıştayları** düzenlenecektir.

Ahilik Kültürü Bölge Toplantıları (3 Adet)

Ahilik kültürünün ihyası ve güncelle uyarlanması bağlamında iddialı bölgelerimizde yapılacaktır. Her bölgeden araştırmacı, uzman ve akademisyenler ile Kamu kurumları, STK'lar ve özel sektörden temsilcilerin katılımıyla 40 kişilik **Ahilik Kültürü Bölge Toplantıları** düzenlenecektir.

Ahilik Kültürü Bölge Konsept Raporları

Ahilik Kültürü Bölge Toplantıları yapılan bölgelerimiz için hazırlanacaktır.

Uluslararası Ahilik ve Ahi Evran Kongresi (2 Gün)

İlgili STK'lar başta olmak üzere resmî ve sivil düzeyde her disiplinden geniş katılımı gerçekleştirilecektir. Ahiliği oldukça geniş bir perspektifte ele alan alt temaların işleneceği etkinlikte, alanında söz sahibi isimler yer alacaktır. Kamu ve özel sektörün yanı sıra üretici kuruluşlar, odalar, birlikler, dernekler, vakıflar ve meslek örgütleri temsilcileri, araştırmacı-uzman ve akademisyenlerin katılımıyla düzenlenecek 300 kişilik **Uluslararası Ahilik ve Ahi Evran Kongresi**, iki günlük bilimsel toplantı formatında gerçekleştirilecektir.

Uluslararası Çalıştaylar (5 Adet)

Ahilik modelinin uyarlanması bağlamında sosyokültürel dokusu ve potansiyeli uygun olan; Balkanlar, Kafkaslar, Orta Asya, Kuzey Afrika ve Orta Doğu bölgelerinde yapılacaktır. Her bölgeden kamu kurumları, STK'lar ve özel sektörden temsilciler ile araştırmacı, uzman ve akademisyenlerin katılımıyla 40 kişilik **Uluslararası Çalıştaylar** düzenlenecektir.

Karar Alıcılara Briefing Toplantıları (2 Adet)

Çalışmaların gidişatı ve sonuçları resmî makamlara brif şeklinde sunulacaktır.

Diğer Akademik Çalışmalar

Rapor, Kitap, Makale, Tez vb. Akademik Çalışmalar ile TV Programları, Medya Konferansları gerçekleştirilecektir. Süreç içinde ortaya konan ilgili tüm çıktı ve yayınlar, Proje'ye destek olacaktır.

İNSAN KAYNAĞI ENVANTERİ (TASLAK)

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR, Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) Başkanı

Prof. Dr. Ahmet KAL'A, İktisat Fakültesi İktisat Tarihi Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Ahmet TABAKOĞLU, Marmara Üniversitesi Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Ahmet TAŞĞIN, Konya Üniversitesi

Prof. Dr. Ali MAZAK, Türk Standartları Enstitüsü TSE İnsan Kaynakları Daire Başkanı

Prof. Dr. Arif ERSOY, ESAM

Buğrahan BİLGİN, HAK-İŞ Konfederasyonu

Cennet CAN, HAK-İŞ Konfederasyonu

Cevat ÇELİK, SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Yrd. Doç. Dr. Çağla Ünlütürk ULUTAŞ, Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Prof. Dr. Ekrem ERDEM, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Emin ŞENVER, Memur Sendikaları Konfederasyonu - MEMUR-SEN

Emine ÇARHOĞLU, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu - İş Müfettişi

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

Erkin YILMAZ, Kültür ve Turizm Bakanlığı Sinema Genel Müdürü

Gözde YURTTAGÜL, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu - İş Müfettişi

Hacı ÇAĞATAY, Ahi Sinan Ahilik Kültürünü Araştırma Yayma ve Yardımlaşma Derneği - AHİYAD

Hasan DURUKAN, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğü

İsmail AKBIYIK, ÇASGEM Başkanı

İsmail AKGÜN, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi - ÇASGEM

Prof. Dr. Kadir ARICI, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Kasım TATLIOĞLU, Bingöl Üniversitesi

Kâzım CEYLAN, Ahi Evran Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Öğretim Görevlisi

Mahmut ÇELİKUS, Esnaf ve Sanatkarlar Derneği-ESDER Genel Başkanı

Dr. Mehmet AKALIN, SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

Mehmet Selim BAĞLI, SGK Başkanı

- Prof. Dr. Mehmet ŞEKER**, Uşak Üniversitesi
- Mehmet YILDIRIM**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu - İş Müfettişi
- Mikail Mikail BAYRAM**, Emekli Öğretim Üyesi
- Dr. Murat YALÇINTAŞ**, İstanbul Ticaret Üniversitesi
- Prof. Dr. Murat YÜLEK**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Öğretim Üyesi, TÜBİTAK Bilim Kurulu Üyesi
- Prof. Dr. Mustafa DEMİRCİ**, Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü Ortaçağ Tarihi Ana Bilim Dalı
- Necmettin ERKAN**, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürü
- Prof. Dr. Nurettin ÖZTÜRK**, Pamukkale Üniversitesi Öğretim Üyesi
- Nurten POYRAZ**, Kadın Girişimciler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - MISSDER
- O. Nejat GÜNERİ**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu - İş Teftiş Ankara Grup Başkanı
- Yrd. Doç. Dr. Osman ŞİMŞEK**, Gazi Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- Dr. Ömer GÜNEŞ**, Sağlık Bakanlığı AB ve Dış İlişkiler Genel Müdürü
- Öğr. Gör. Tümay MERCAN**, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi
- Özlem ÇOLAK**, SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü
- Prof. Dr. Sedat ÇELİKDOĞAN**, OSTİM Teknoloji A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı
- Prof. Dr. Refik TURAN**, Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi
- Prof. Dr. Saffet SARIKAYA**, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Sedat AYBAR**, İstanbul Aydın Üniversitesi İİBF Ekonomi ve Finans Bölüm Başkanı, TASAM Başkan Danışmanı
- Soley ALPAY**, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı-KOSGEB
- Şaban CENGİZ**, MEB Hayat Boyu Eğitim Genel Müdürü
- Şahin SERİM**, HAK-İŞ Konfederasyonu
- Talha AKANSEL**, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğü
- Tarhan ÖZKAYA**, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
- Tayfun KARALI**, İBB Zabıta Daire Başkanı
- Prof. Dr. Tayyip DUMAN**, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi
- Uğur YAZICI**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu - İş Müfettişi
- Yrd. Doç. Dr. Zehra ODABAŞI**, Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü Ortaçağ Tarihi Ana Bilim Dalı
- Zeki SAYIN**, İTO Meclis Üyesi
- Zübeyde KARAGÖZ**, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü