

**T.C
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SENDİKALARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
MURAT SÖYLEMEZ**

GAZİANTEP-2019

**T.C
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SENDİKALARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
MURAT SÖYLEMEZ**

**TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞERMİN METİN**

GAZİANTEP-2019



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı **Eğitim Yönetimi ve Denetimi** Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Murat SÖYLEMEZ** tarafından hazırlanan “**Eğitim Çalışanlarının Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi**” başlıklı tez, **08 / 10 /2019** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Şermin METİN
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Halil UZUN
Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Burcu GÜRKAN
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü**

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ Eğitim Çalışanlarının Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 01/09/2019

Murat SÖYLEMEZ

ÖNSÖZ

İnsanlık tarihi, çeşitli sorunlar karşısında bireysel beceri, güç ve yeteneklerin bir araya gelmesiyle bu sorunların aşılabacağını keşfedildiği günden beridir örgütlü olarak hareket etmeyi öğrenmiş ve başarmıştır. Bu örgütlenmelerin içerisinde önce işçi sendikaları daha sonra kamu çalışanları sendikaları olarak örgütlenmiş birçok emek örgütü kurulmuştur. Bu süreçte eğitim emekçileri de hızla örgütlenerek kendi sendikalarını kurma başarısını göstermişlerdir. Günümüzde eğitim sendikaları da sendikal faaliyetleri ve etkinlikleriyle hem üyelerinin hak arama ve savunma mücadelesini hem de ülkede demokrasinin güçlenmesinin tarafı olmuşlardır. Bu çalışma, önemli değişimlerin olduğu günümüzde çalışma ve demokratik yaşamda son derece hassas ve hayati öneme sahip sendikalara yönelik eğitim çalışanlarının görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada mülakat isteğime olumlu cevap vererek katılan birbirinden değerli sekiz eğitimciye ve abstract yazımına yardımcı olan Fatih HUDUTİ'ye şahsım ve eğitim bilimi adına çok teşekkür ederim.

Bu araştırmanın tamamlanması sürecinde yapmış olduğu rehberlik ve yardımlarla büyük destek olan ve önemli katkılarda bulunan değerli danışman hocam Sayın Dr. Şermin METİN'e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

İnsan yaşamında aslolanın erdemli, ahlaklı ve onurlu insan olmak olduğunu küçük yaşlarımda bana öğreten ve fedakârlıklarını esirgememiş olan başta dedem Mustafa SÖYLEMEZ olmak üzere babama ve anneme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım esnasında göstermiş olduğu sabır, özveri ve destek için sevgili eşime ve bu dünyada kalbimdeki sevgimin en büyük hissedarı kızım EKİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ekim, 2019

Murat SÖYLEMEZ

ÖZET

Sendikalar üyelerinin; ücret, çalışma şartları, ekonomik ve sosyal pozisyonlarını geliştirme amacı güden kuruluşlardır. Bu araştırmada; sendikaların tanımına ve geçmişteki kazanımlarına uygun olarak, eğitim çalışanlarının günümüzdeki sendikalara ilişkin görüşleri ve beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2018/2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ilindeki resmi okullarda görev yapan öğretmen ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın katılımcıları, eğitim iş kolunda faaliyet gösteren ve AÇSHB'nin 07.07.2018 tarihli resmi gazetede yayımlanan 2018 Temmuz istatistiklerine göre, üye sayıları en fazla olan Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen, Eğitim-İş sendikalarının İstanbul'daki üyeleri arasından seçilmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış olup, katılımcılara araştırmacı tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış altı soru yöneltilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler; içerik analizi ile analiz edilmiştir.

Araştırmada öne çıkan en önemli sonuçlardan birisi; eğitim iş kolundaki sendikaların ekonomik, sosyal ve özlük hakları konusunda ve eğitimin sorunlarının çözümü konusunda daha geniş kesimleri içine alacak ortak çalışmalar yapmaları önerilebilir. Diğer bir önemli sonuç ise; eğitim çalışanlarının sendikalara üye olmadan önce sendika tüzüklerini okumaları, sendikaların sendikal duruş, faaliyet, kazanım ve etkililiklerini öğrendikten sonra belirli bir sendikal bilinç üzerinden sendikalara üye olmaları önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Sendika, Örgütlenme, Kamu Sendikaları, Eğitim Sendikaları, Toplu iş sözleşmesi

ABSTRACT

Unions are the non- profit organizations of which aim is to develop their members' social and economic positions and their working conditions. On this research ; it has been trying to demonstrate teachers' expectations and views related to the unions in accordance with their descriptions and acquisitions.

The population of this study has been formed with assistant principals and teachers working in state schools in İstanbul. For the research ; the participants -working in education sector - were selected among the unions whose number of members are remarkably higher than the others such as Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen, Eğitim-İş (according to statistics in July 2018 by AÇSHB published in Official Newspaper of Turkish Republic) Quantitative research method has been used for the study. Six-semi-structured question developed by the researcher have been directed to the participants. The data obtained from the study has been analysed with content analysis.

One of the notable result of the report is those unions which are getting into the act of educational area have to work co-operatively for obstacles faced in education field. and should have effective communication with diversified NGOs about their members' socio- economical and personal rights . The other considerable outcome of the report is before becoming member of a union employees working at schools should read guideline of the union,, it is also better to be aware of its actions, acquisitions scope of unions. On taking all these factors into consideration An employee should become a member of a union.

Key Words: Unions, Organization, Public unions, Unions at education field, Collective bargainin

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR	ix

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problem Durumu.....	3
1.1.1. Problem Cümlesi.....	4
1.2.2. Nitel Verilere İlişkin Alt Problemler.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.6. Araştırmaya Ait Tanımlar.....	7
1.7. İlgili Araştırmalar.....	10
1.7.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	10
1.7.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	20

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE.....	22
2.1. Örgütlenme	22
2.1.1. Örgütlenme ihtiyacı.....	23
2.1.2. Eğitimde örgütleri	24
2.2. Sendikaların Doğuşu.....	25
2.2.1. Sendika kavramı.....	25
2.2.2. Sendikaların Tarihsel Gelişim Süreci.....	27

2.3. Uluslararası Hukukta ve Belgelerde Sendikal Haklar.....	29
2.3.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	30
2.3.2. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi.....	30
2.3.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	32
2.3.4. Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesi.....	32
2.4. Sendika Türleri.....	33
2.4.1. İşçi sendikaları.....	35
2.4.2. İşveren sendikaları.....	35
2.4.3. İşçi sendikaları konfederasyonları.....	36
2.4.4. Kamu sendikaları konfederasyonları.....	37
2.5. Eğitim Sendikaları	38
2.5.1. Avrupa Ülkelerinde Eğitim Sendikacılığının gelişim süreci	39
2.5.2. Türkiye’de Kamu sendikacılığı ve Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci.....	40
2.5.2.1. Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişim Süreci.....	41
2.5.2.2. Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci.....	44
2.5.2.2.1. Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM-BİR-SEN).....	48
2.5.2.2.2. Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM-SEN).....	49
2.5.2.2.3. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN).....	49
2.5.2.2.4. Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası (EĞİTİM-İŞ).....	50
2.6. Kamu Sendikalarının Sendikal Faaliyetleri.....	50
2.6.1. Sendikal Faaliyetlerin Güvencesi.....	50
2.6.2. Eğitim Sendikaların Faaliyet Alanları.....	52
2.6.3. Sendikaların Eylemsel Faaliyet Süreçleri	55
2.7. Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkileri.....	67
2.7.1. Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Ülke Demokrasisine Katkıları.....	58
2.7.2. Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Siyaset İlişkisi.....	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	64
3.1. Araştırma Modeli	64
3.2. Araştırma Evreni	64
3.3. Araştırma Örneklemi.....	64

3.4. Verilerin Toplanması	66
3.4.1. Veri Toplama Araçları	66
3.4.2. Veri Toplanması.....	66
3.5. Verilerin Analizi	67
 DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR.....	68
4.1. Araştırmanın Birinci Temasına ve Alt Temalarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	69
4.2. Araştırmanın İkinci Temasına ve Alt Temalarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	100
 BEŞİNCİ BÖLÜM	
TARTIŞMA VE YORUMLAR	149
 ALTINCI BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	160
6.1. Sonuçlar	160
6.2. Öneriler	163
 KAYNAKÇA.....	165
 EKLER.....	178
EK 1: Sendikaya İlişkin Görüşler Teması ve Alt Temalar.....	178
EK 2: Üyesi Olduğu Sendikaya İlişkin Görüşler Teması.....	179
EK 3: Eğitimciler Birliği Sendikası Tüzüğü.....	180
EK 4: Türk Eğitim- Sen Tüzüğü.....	182
EK 5: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) Tüzüğü.....	184
EK 6: Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası (Eğitim-İş) Tüzüğü.....	186
EK 7: Araştırma İçin İzin Onayı.....	187
EK 8: Görüşme Protokolleri.....	189

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: 07.07.2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2018 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğe göre Kamu Sendikaları Konfederasyonları Üye Sayıları.....	46
Tablo 2: 07.07.2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2018 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğe göre Kamu Görevlileri Sendikaları Üye Sayıları.....	47
Tablo 3: 07.07.2002 tarihli resmi gazetede yayımlanan, 31.05.2002 tarihi itibari ile Kamu görevlileri sendikalarının üye sayılarına ilişkin tablo.....	47
Tablo 4: Çalışmaya katılan eğitimcilere ait demografik bilgiler	65
Tablo 5: Sendikaların üyelerine ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular.....	69
Tablo 6: Sendikaların eğitime ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular.....	74
Tablo 7: Sendikaların demokratikleşmesine ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular...81	
Tablo 8: Sendikaların sendikalaşma sürecine ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular..84	
Tablo 9: Sendikalardan üyelerine ilişkin beklentilere ait bulgular.....	91
Tablo 10: Sendikalardan eğitime ilişkin beklentilere ait bulgular.....	96
Tablo 11: Sendikalardan ülke gündemine ilişkin beklentilere ait bulgular.....	99
Tablo 12: Sendikalardan üyelik durumuna ilişkin beklentilere ait bulgular.....	100
Tablo 13: Üyesi olduğu sendikanın etkililiğine ilişkin beklentilere ait bulgular.....	107
Tablo 14: Üyesi olduğu sendikadan beklentilere ilişkin bulgular.....	120
Tablo 15: Üyesi olduğu sendikanın yetersizliklerine ilişkin beklentilere ait bulgular.....	132
Tablo 16: Üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetlerine ilişkin beklentilere ait bulgular..	146

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Eğitim Sendikalarının Etkinlik Alanları	63
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

TÜRKİYE KAMU SEN	:	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	:	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MEMUR-SEN	:	Memur Sendikaları Konfederasyonu
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	:	Birleşik Kamu İş konfederasyonu
EĞİTİM-İŞ	:	Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası
EĞİTİM-SEN	:	Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası
EĞİTİM BİR-SEN	:	Eğitimciler Birliği Sendikası
TÜRK EĞİTİM-SEN	:	Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Çalışanları Sendikası
TÖDMF	:	Türkiye’de Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
AYM	:	Anayasa Mahkemesi
AB	:	Avrupa Birliği
OECD	:	İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatına
AÇSHB	:	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
İLO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
TÜRK-İŞ	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK	:	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK-İŞ	:	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜM-İŞ	:	Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TMMOB	:	Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Demokratik bir toplumun vazgeçilmez unsurlarından biri toplum içinde ortak çıkarları ve ortak değerleri savunan bireylerin örgütlenmeleridir. Birey, uygar bir toplumun üyesi olmanın gereklerini yerine getirmek için örgütlenme ihtiyacı içindedir (Şişli, 2000). Toplumsal yaşam o toplumu oluşturan bireylerin çeşitli roller üstlenmesini gerekli kılmaktadır. Üstlenilen bu roller nedeniyle bireyler çeşitli örgütlere katılmakta ve toplumsal yaşamın beklentilerine bu örgütler üzerinden cevap vermeye çalışmaktadır. Örgüte dahil olan birey; örgütün amacı, hedefi, örgütte üstlendiği rol, statü ve sorumlulukların gereği doğrultusunda istenilen davranışları ortaya koymaktadır (Çilek, 2016).

Çalışma yaşamındaki örgütlerin en önemlilerinden birisi de sendikalardır. Sendikalar, yasaların kendilerine vermiş olduğu geniş haklar çerçevesinde üyelerini, işverene karşı temsil etme, sosyal, ekonomik ve özlük haklarını koruma, mesleki ve kişisel gelişimini sağlama, hukuksal yardımda bulunma, üyeleri arasında yardımlaşmayı ve dayanışmayı sağlama gibi çalışmalarda bulunmaktadır. Sendikaların üyeleri adına işverenlerle yaptıkları toplu pazarlıklarda en çok öne çıkan konular; üyelerinin maaş, özlük hakları ve çalışma yaşamına dair iyileştirmeler ile iş güvencesi olmaktadır. Sendikalar, üyelerini görüşlerini, düşüncelerini ilgili makamlara bildirmek ve haklarını savunma olanağını sunmaktadır. Sendikalar psikolojik ve sosyolojik yönden de üyeler için bir doyum aracıdır (Kalkan, 1999).

Kamu ve özel kurumlarda çalışanlar, kendi gereksinimlerini karşılamak amacıyla örgütlenme ihtiyacı duymuşlar ve bu amaçla sendika, dernek ve oda gibi çeşitli örgütlenme biçimleri geliştirmişlerdir. Öğretmenler de tüm kamu çalışanları gibi maddi ve manevi yönden daha iyi koşullarda çalışmak, özlük haklarını aramak, mesleki açıdan statü ve saygınlık kazanmak amacıyla çeşitli dönemlerde dernek, vakıf ve sendika gibi örgütlenmeler içerisinde bulunmuşlardır (Çilek, 2016). Bir ülkenin ilerlemesinde, toplumsal refah ve huzurun sağlanmasında eğitimin önemli bir payının olduğu herkes tarafından kabul gören ve uzlaşılan bir gerçektir (Çeliköz, 2004). Ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal bakımdan geliştiğini gösteren en önemli etkenlerden biri eğitimidir. Eğitim, bireylere kişisel gelişimleri için özel yararlar sağlarken, toplumun ekonomik ve sosyal olarak kalkınmasında da önemli roller oynamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek toplumlarda ekonomik ve siyasal istikrarın sağlanması

daha kolay olmakta, yönetim anlayışı daha demokratik nitelik kazanmakta ve suç işleme oranları daha düşük olmaktadır. Eğitimin tüm bu olumlu kazanımları nedeniyle, eğitime yapılan yatırımların geri dönüş hızı fiziksel sermayenin getirisinden daha yüksek olmaktadır (Öztürk, 2005). Eğitimin tüm çalışanları daha verimli ve etkin kıldığı gerçeği ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin en önemli sorunlarından birisi olan yetişmiş kalifiye insan gücü eksikliği olduğu tespiti artık herkesçe kabul görmektedir. Bu durum, eğitime olan güveni bir kez daha ortaya çıkartmaktadır (Kavak ve Burgaz, 1994).

Eğitim sistemlerinin tüm alt sistemlerle birlikte varlık gerekçeleri, bireylerde istendik davranış değişikliği geliştirmektir ve bu değişimi gerçekleştirecek en önemli ögesi ise öğretmenlerdir. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal bakımdan gelişmişlik seviyesini belirleyen en önemli faktörlerden birisinin eğitim sistemi olduğu gerçeği, sistemin temel ögesi olan öğretmenlik mesleğini çok özel bir yere yerleştirmekte ve mesleğe çok özel bir önem atfetmektedir. Öğretmenlik bir “meslek”tir. Çünkü eğitim sisteminin işlevlerini yerine getirebilme yetisinin kazanılması ciddi bir yetiştirme sürecini gerekli kılmakta, mesleki ve sistematik uzmanlık bilgilerine ve etik ilkelere göre biçimlenmesi gerektirmektedir (Akyüz, 2012). Öğretmenlik mesleğinin ülkelerin ve toplumların kalkınmışlık düzeyindeki belirleyici etkilerine rağmen, mesleğin toplumsal statüsünde kariyer ve saygınlık olarak olumlu bir gelişme ve değişim olmamıştır. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsündeki bu durağanlığın nedenleri arasında etkili bir meslek dalı olamaması ve katılımın yüksek olduğu bir meslek örgütüne sahip olmaları gösterilebilir. Mesleklerin statü ve saygınlık göstergelerinin birisi de “Meslek Kuruluşları”dır. Üyelerinin hak ve kazanımlarını korumak ve çalışma yaşamlarındaki sorunlarını çözmek için örgütlenmiş meslek kuruluşları öğretmenler içinde geçerlidir (Tezcan, 1988).

Ülkemizde geçmişte sendikaların bir takım hatalarından kaynaklanan ve kimi zaman öğretmenler tarafından, kimi zaman da toplum tarafından dile getirilen olumsuz düşünceler sebebiyle tam anlamıyla bir sendikalaşmadan söz etmek mümkün değildir (Gökçe, 2009). Ancak Türkiye’de öğretmen örgütlerinin yeterince etkin olmaması öğretmenlik mesleğinin hak ettiği yeri alması önündeki engellerden birisini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu çalışma ile eğitim çalışanlarının sendikalara ilişkin görüşleri belirlenerek öğretmen sendikalarının gelişmesine katkı sunmak amaçlanmıştır.

1.1.Araştırmanın Problem Durumu

Günümüzde ülkeler ve onları oluşturan toplumlar, birer örgütlü bilgi toplumu haline dönüşmüştür. İster çalışma yaşamında, ister çalışma yaşamı dışında olsun, bir örgütün amaç ve işlevi, kendisi ve toplum için faydalı uzmanlaşmış bilgileri ortak bir amaç ve kazanç temelinde birleştirmektir. Örgütün bu aşamadaki görevi; bilgiyi işin tasarımına, kullanacağı ürünlere, aletlere, süreçlere ve doğrudan bilginin kendisine uygulamaktır. Topluluklar, genel toplum ve aileden farklı olarak, bir amaca yönelik örgütler olarak düzenlenmiş ve uzmanlaşmışlardır (Duygulu, 2002). Bu durum zamanla bir eğitim sürecini de beraberinde getirmiştir. Eğitimde en önemli insan unsuru öğretmendir. Bu nedenledir ki öğretmenler, okul olarak bir kurumun yönetim ve işleyiş açısından en önemli ögesi, eğitim sisteminin temel taşıdır (Açıkalın,1994). Bu süreçte öğretmen örgütleri de, öğretmenlik mesleğinin eğitim sistemi içerisinde kitleselleşmesi ile birlikte gelişme sürecine girmiştir. Dünyada eğitimin kurumsallaşmaya başladığı 19. Yüzyılın ortalarından itibaren öğretmenler ücretlerini yükseltmek, çıkarlarını ve özellikle de iş güvencelerini korumak amacıyla örgütlenmeye yönelmişlerdir (Cooper, 2000). Öğretmenler arasında kimi zaman sendika, dernek, vakıf gibi mesleki örgütlenme eğilimlerini görmek mümkünse de, diğer profesyonel meslek guruplarının tersine, genellikle sendikalar altında örgütlenmişlerdir (Buyruk, 2015).

Sendikalar, çalışanların ortak ekonomik, sosyal, meslekî hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip, dayanışma temelli kuruluşlardır (Eraslan, 2012). Bir araştırma öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütlenme gerekçelerinin başında, sadece ekonomik ve özlüksel gereksinimlerin değil, çalışma yaşamındaki sosyal gereksinimlerin karşılanması olduğunu ortaya koymuştur (Acuner,1994). Öğretmen sendikaları, öğretmenlerin ekonomik ve özlük hakları açısından mesleki çıkarlarını gözetmenin yanında ülkenin de ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal tercih ve politikalarının belirlenmesinde daha etkin rol almak isteyen kişilerin beklentilerine yanıt verecek yöntem ve araçları ortaya koymaktadır. Bu amaçla kurulmuş öğretmen örgütleri, aynı zamanda ülkenin modernleşme seviyesini ve demokrasi bilincini belirleyen temel hak ve özgürlüklerin çalışma yaşamında kazanımına yönelik olarak kurulmuş kurumlardır (Oğultürk, 1990). Türkiye’de geçmişe oranla günümüzde çok sayıda öğretmen sendikası faaliyet göstermektedir. Ancak bu sendikaların geçmişte vermiş oldukları var olma mücadeleleri özellikle yakın geçmişte göreve başlayan öğretmenler tarafından tam olarak bilinmemektedir. Ayrıca sendikaların yasal olarak kurulmasına olanak sağlayan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme

Kanunun sınırlılıkları ve özellikle grev konusundaki yasaklayıcı hükmü nedeniyle sendikaların üyelerinin hak arama mücadelelerinde kimi zaman gerçek anlamıyla hizmet veremedikleri algısı yaratmaktadır. Kimi sendikaların hak arama ve kazanma mücadelelerinin önündeki engelleri aşmak adına kendilerine yakın siyasi partiler veya iktidarlarla yakın ilişki kurmaları, birçok öğretmen adayı ve öğretmen tarafından, sendikaların bir hak arama mücadelesi veren kuruluşlar olmaktan ziyade bir ideolojiye veya siyasi partiye bağlı kuruluşlar olduğu düşünülmektedir (Lordoğlu, 2003). Sendikaların siyasetle olan yakınlıklarından dolayı sendikaları samimi bulmayan, bu yüzden üye olmak istemeyen çalışanların sayısı azımsanamayacak düzeydedir (Gökçe,2009). Ancak bu düşüncenin tam tersi bir durum da mevcuttur. Birçok kamu çalışanı, sendikal örgütlenmelerin kişisel veya kamusal hak ve özgürlük aramaktan çok, siyasete hizmet etme amaçlarının da olduğunu, bu kuruluşların belli siyasal zihniyete sahip kişileri ortak bir siyasi görüş çatısı altında topladığını düşünmektedir (Mahiroğulları, 2013). Bu düşüncelerden hareketle bu araştırmada eğitimcilerin sendikalara ilişkin görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda mevcut sendikalara bakış, sendikal hakların kullanımı, eğitimcilerin örgütlenme eğilimleri, sendikalara yönelik tutumları belirlenerek eğitimciler ve eğitim sendikaları için bir veri oluşturacağı düşünülmektedir..

1.1.1. Problem Cümlesi

Eğitimcilerin, eğitim sendikalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri nelerdir?

1.1.2. Nitel Verilere İlişkin Alt Problemler

- 1-Bir eğitim sendikasının genel olarak görev ve sorumlulukları nelerdir?
- 2-Üyesi bulunduğunuz sendikaya üye olma sebepleriniz nelerdir?
- 3-Sendikaların tüzükleri hakkında bilgi sahibi misiniz? Sendikaların tüzüklerinde belirtilen görevleri ne düzeyde yerine getirdiğini düşünüyorsunuz?
- 4-Üyesi olduğunuz sendikanın beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?
- 5-Bir eğitim sendikasıdan genel olarak beklentileriniz nelerdir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Türkiye’de 1900’lü yılların başlarından itibaren eğitim iş kolundaki sendikaların var olma mücadelesi dönem dönem yükseliş gösterip, dönem dönem sınırlı bir etkililik göstererek günümüzde kadar gelmiştir. Eğitim örgütlenmeleri 1960’lı yıllardan sonra artış göstermelerine rağmen özellikle 1980 darbe sürecinden sonra belli bir süre örgütsüz bırakılmışlardır. Eğitim sendikalarının günümüzde yasal bir statüsü olmasına ve nicel olarak diğer kamu sendikalarına göre ciddi bir örgütlülüğe sahip olmasına rağmen, üyelerinin hak arama mücadelesinde ciddi bir yaptırım gücü olmayan örgütlenmeler olarak görülmektedir. Sendikalaşmadaki bu nicel artış olumlu görülmeyle birlikte sendikaların asli görevleri olan üyelerinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını koruma konusunda işverene yani hükümetlere karşı savunmada yetersiz kaldıkları, toplu sözleşme masalarında ciddi ve kararlı bir talepte bulunmadıkları görülmektedir. Her ne kadar “4688 Sayılı Kamu Sendikaları Kanunu” sınırlılıklar getirse de son dönemlerde eğitim sendikaları toplu sözleşme masalarında kararlı durmadıkları gibi hak arama mücadelesinin önemli bir yöntemi olan eylemsel faaliyetler içerisinde de olmadıkları görülmektedir. Bunun en büyük nedenlerinden birisinin sendikaların üyesinin ekonomik, sosyal ve akademik anlamda iyi bir çalışma ve sosyal yaşam standartlarının oluşturulmasına çaba harcamak yerine günlük siyasetin bir parçası olma ve sendikacılığı tüm eğitim çalışanlarının hak arama mücadelesi olmaktan çıkarıp sadece üyelerinin belirli bir kesiminin kişisel çıkarına indirgemeleri yatmaktadır. Bunun sonucunda eğitimcilerin sorunları bir türlü çözülemediği gibi hem toplumsal hem de mesleki statüleri değer kaybetmektedir. Burada ortaya çıkan en önemli tespit sendikaların özellikle 12.07.2001 tarihinde yürürlüğe giren “4688 sayılı Kamu Sendikaları Kanunundan” sonra nicel olarak sayıları hızla artan sendikaların eğitimciler için hak elde etme, meslekte gelişebilme ve eğitim politikaları konusundaki sorunları çözme amaçlarını gerçekleştirme etkililiğinde buna paralel bir artış olmamasıdır (Çilek 2016).

Sendikaların üyeleri ve diğer eğitimciler üzerindeki etkililiğini, hak alma ve arama mücadelesini siyasi iktidarlara “karşılıklı çıkar ilişkisine” indirgeyerek, siyasi partiler ile dolaylı veya dolaysız ilişkiler geliştiren sendikal anlayışlara sahip sendikalar, eğitimcilerin sendikalara bakışını ve beklentilerini ciddi oranda etkilemiş ve olumsuz sendika algısının ortaya çıkmasında belirleyici olmuştur (Can, 2012). Bu araştırma, eğitimcilerin Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim işkolundaki sendikalara ilişkin görüşlerini ve eğitim sendikalarından beklentilerini ortaya çıkarmak ve bu bulgular ışığında mevcut eğitim sendikalarının sendikal anlayış ve çalışmalarını gözden geçirmesine, hem üyeleri hem de diğer eğitimciler üzerindeki

etkililiğini artırmalarına katkı sağlamayı ve sendikalı sendikasız tüm eğitimcilere ve eğitim sendikalarına kaynak oluşturmayı amaçlamaktadır.

Eğitimcilerin Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim işkolundaki sendikalara ilişkin görüşlerini ve eğitim sendikalarından beklentilerini ortaya çıkarmayı amaçlayan benzer çalışmalar olsa da, bu araştırma ülkedeki siyasal atmosferler, değişen dünya koşulları ve diğer nedenlerden dolayı yıllar içerisinde sendikalardaki nicel ve nitel değişimlerin güncel sebeplerini ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Bu çalışma ile sendika kavramına yönelik tüm tanım ve görüşlere rağmen öğretmenlerin eğitim sendikalarına ilişkin görüşleri ve eğitim sendikalarının uygulamalarına ilişkin beklentilerini bilimsel olarak bir kez daha araştırmak amaçlanmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Eğitim sisteminin uygulayıcıları içerisinde en önemli ögenin öğretmen olduğu şüphe götürmez bir gerçektir. Bu nedendir ki öğretmenlerin sorunları eğitim sisteminin sorunlarından bağımsız değildir. Öğretmenlerin sorunlarını çözmeden eğitimde yapılacak her türlü reform ve çaba yetersiz kalacaktır. Buradan hareketle öğretmenlerin sorunlarının çözümü amacıyla kurulmuş öğretmen sendikalarının önemli kuruluşlar olduğu ortadadır. Ancak bu derece önemli bir göreve talip olan öğretmen sendikalarının öğretmenler tarafından nasıl algılandığı ve bu sendikaların çalışmalarının, faaliyetlerinin ve etkililiklerinin öğretmenler tarafından nasıl değerlendirildiği önem kazanmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin eğitim sendikalarına ilişkin görüşleri ve eğitim sendikalarının uygulamalarına ilişkin beklentilerinin araştırılması önemli görülmektedir.

Bu araştırma ile sendika örgütlenmelerinin hem niteliklerine hem de uygulamalarındaki eksiklerini gidermelerine katkı sağlaması, sendikalı veya sendikasız tüm eğitimcilere ve yine eğitim sendikalarına kaynak oluşturması düşünülmektedir. Bununla birlikte eğitim sendikalarının içinde bulundukları dönem ve koşullar itibarıyla eğitimcilerin sendikalara ilişkin görüşleri ve beklentileri doğrultusunda sendikal faaliyetlerini ve etkililiklerini artırmalarına yönelik önerileri değerlendirme fırsatı sunması bakımından önemli görülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan öğretmenler ve yöneticiler, araştırma konusu ile ilgili görüşlerinde ve beklentilerinde gerçek ve samimi düşüncelerini ifade etmişlerdir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1- Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liselerinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerle sınırlıdır.

2- Araştırma eğitim hizmet kolunda faaliyet gösteren ve 07.07.2018 tarihli resmi gazetede yayımlanan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 2018 Temmuz istatistiklerine göre, kamu görevlileri sendikaları içerisinde üye sayıları en fazla olan dört sendika Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen, Eğitim-İş üyeleri ile sınırlıdır.

3- Eğitimcilerin sendikalara ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmaya Ait Tanımlar

Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır(4688 sayılı Kanun).

Konfederasyon: Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlardır(4688 sayılı Kanun).

Kamu Görevlisi: Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda daimi surette çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış, kamu çalışanına denir(4688 sayılı Kanun).

Sendika üyeliği: Öğretmenlerin; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre eğitim iş kolunda kurulmuş eğitim sendikalarından birisine başvuruları doğrultusunda başvurunun sendika yetkili organınca kabul edilmesi sonucunda üye olması durumudur (4688 sayılı Kanun).

İşyeri: Kamu hizmetinin yürütüldüğü yerlerdir (4688 sayılı Kanun).

İşyeri sendika temsilcisi: İşyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla işyerinden seçilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada dört saat olmak üzere yerine getirirler ve bu sürede izinli sayılırlar (4688 sayılı Kanun).

Sendika işyeri temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, bu Kanun kapsamına giren sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler (4688 sayılı Kanun).

Toplu Sözleşme: Kamu İşveren Heyeti ile kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsayan iki mali yıllık süreci kapsayan sözleşmedir(4688 sayılı Kanun).

Kamu İşveren Heyeti: Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur(4688 sayılı Kanun).

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti: Bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur(4688 sayılı Kanun).

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu: Kamu İşveren Heyeti ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında uyuşmazlık olması durumunda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir.

Bu kurul;

a)Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için; Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,

b)Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,

c)Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

d)Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye, bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç,

e)Bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye olmak üzere on bir üyeden oluşur(4688 sayılı Kanun).

1.7.İlgili Araştırmalar

1.7.1.Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Okçu (1981) yaptığı “Türkiye’de Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (1948-1969)” adlı araştırmasında, TÖDMF’nin eğitim iş kolunda yaptığı örgütlenme çalışmasını, örgütlenme aşamasındaki etkililiğini, eğitimcilerin istek, beklenti ve sorunları ile birlikte ülkedeki toplumsal değişimleri incelediği görülmüştür. TÖDMF’ nin faaliyetleri sonucunda ekonomik ve sosyal haklar kazanıldıkça üye sayısının arttığı belirtilmektedir. Toplumsal yapıdaki değişmelere paralel üye sayısının artmasıyla daha programlı ve daha etkin çalışmalar yürütülmüştür. TÖDMF bu deneyimi öğretmen örgütlenmesinin ilkelerini ortaya çıkarmıştır. Ancak o dönemdeki siyasi parti ve iktidarların bu örgütlenmeye ilgisiz kalmışlardır.

Acuner (1994) Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’nın birçok ülkesinin bulunduğu 24 ülkede eğitimcilerin sendikal örgütlenmelerini incelemiştir. Bu çalışmada 1255 öğretmen ve 242 yöneticiden verileri anketle topladığı görülmüştür. Araştırmada ülkemizdeki öğretmen örgütlenmesinin tarihçesi 1908’lerde başlarken Amerika ve Avrupa’nın birçok ülkesinde 1845-1892 yılları arasında başladığını belirtmiştir. Türkiye’deki sendikal örgütlenmelerde Amerika ve Avrupa’daki ülkelere göre yetersizlik ve sorunlar gözlemlendiğini ve ülkemizde öğretmen sendikalarının birçok ülkedeki öğretmen sendikalarına göre yararlandıkları hakların daha az ve sınırlı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin, örgütlenme şekli konusunda ekonomik sosyal hakları ve çalışma koşullarını iyileştirmek, yeni haklar kazanmak ve mesleki saygınlıklarını artırmak amacıyla, dernek vakıf ve oda türü örgütlenme yerine tek türde ve tek çatı altında sendika türünde örgütlenmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Yine öğretmenler ve okul yöneticileri bu tür örgütlenmelerde kimsenin üyeliğe zorlanmaması gerektiğini, miting ve grev gibi örgütsel haklardan yararlanmayı ancak bu tür eylemlere katılma konusunda da kimsenin zorlanmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

Kurt (1994) “Öğretmenlerin Sendikal Eğilimi”ni konu aldığı çalışmada, Ankara il merkezindeki 8 ilçede toplam 300 öğretmeni araştırma evreni olarak aldığı görülmüştür. Bu çalışmada öğretmenlerin ekonomik durumlarının, branş, kıdem ve yaşlarının, çalıştıkları okul türlerinin, yetiştikleri çevre ve bulundukları sosyoekonomik çevrenin sendikaya üye olma ve sendikal etkinliklere katılma tercihlerini nasıl etkilediğini ve sendikalarla ilgili kanuni düzenlemenin henüz yapılmamış olması konusunda öğretmenlerin sendikalara üye olmasını nasıl etkilediğini belirlemeye çalışmıştır. Bu çalışmada birden çok öğretmen sendikasının

kurulmuş olması ve bir şekilde sendikacılığın bu kadar bölünmüş olması ve geçmişte kurulmuş öğretmen sendikalarının birçok öğretmene göre siyasal partilerin uzantıları gibi etkinlikte bulunmuş olmalarının, yeni öğretmenlerin sendikalara üye olmalarını olumsuz biçimde etkilediğini belirtmiştir. Sosyal, kültürel ve ekonomik bakımdan daha elit semt okullarında çalışan öğretmenlerin örgütlenme bilinci ve sendikal etkinliklere katılma eğiliminin diğer kenar mahalle okullarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yine öğretmenlerde sendikaların grev ve toplu sözleşme hakları konusunda yüksek düzeyde görüş birliği olmasına karşın yasal sendika kanununun olmaması, öğretmenlerin sendikalara üye olma ve sendikal etkinliklere katılma eğilimini olumsuz şekilde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca meslekteki çalışma yılı “15-20 yıl” arasında olan öğretmenler, diğer öğretmenlere göre daha yatkın, erkek öğretmenlerin sendikaya üye olma ve sendikal etkinliklere katılma eğiliminin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Taş (1995), “Öğretmenlerin Sendikalardan, Sendikaların Öğretmenlerden Beklentileri” konulu araştırmasında Ankara il merkezindeki ilçelerinde bakanlığa bağlı resmi okullarda çalışan öğretmenler ile eğitim işkolunda faaliyet gösteren sendikalarının yönetimlerinde görev yapan üye öğretmenlerden veri topladığı görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin eğitim sendikalarından ekonomik, sosyal ve özlük haklarının düzenlenmesinde olumlu katkı ve etki bekledikleri, eğitim sisteminin problemlerinin çözümünde ise “Milli Eğitim Bakanlığı” ile işbirliği içinde olmalarını önemli bulduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler eğitim iş kolundaki sendikalarının birbirlerinden amaç, işleyiş ve felsefi açıdan farklı olduğunu, buna rağmen sendikaların yasal dayanaklarının olmasının ise öğretmenlerin üye olmalarını kolaylaştırıcı bir etken olduğunu ve sendikal yönetime katılımın sendika yöneticilerini üyelerin seçmesinden geçtiğini belirtmişlerdir. Sendikaların çalışma, sosyal etkinlik ve faaliyetlerini üyelere, diğer öğretmenlere ve kamuoyuna basın yoluyla duyurulmasının öğretmenlerin beklentileri arasında olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca araştırmanın başka önemli bir bölümünü de sendika yöneticilerinin öğretmenlerden beklentileri oluşturmaktadır. Sendika yönetimleri üye sayılarının artması için sendikasız öğretmenlerin üye olmalarını, üyelerin de sendikal etkinliklere katılmalarını, ancak bu şekilde kamuoyunda bir güç oluşturabileceklerini düşünmektedir.

Erdem (1996) “İlkokul Öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri” adlı çalışmasında, Ankara ilindeki 22 öğretmen ve yöneticiden veri toplamıştır. Araştırmada, öğretmen ve okul yöneticilerinin; eğitim sendikalarının tüzüklerinde yer alan

ortak amaçlar olan ekonomik ve mesleki özlük haklarını koruyup geliştirmelerinin yanında çağdaş, laik, demokratik bir ulusal eğitimin eğitim sisteminin gerçekleşmesi için eğitim politikalarının planlanmasında, yürütülmesinde ve denetiminde üyelerinin söz sahibi olmalarının sağlanmasını beklediklerini belirtmişlerdir. Sendikalardan kişilikli ve yaratıcı insan tipinin yetiştirilmesi için Türk ulusunun bölünmez bütünlüğü bilincini ile Atatürk ilke ve inkılâplarını benimsemiş vatandaşların yetiştirilmesine katkı sunmalarını beklenmektedir. Ayrıca öğretmen ve yöneticiler, sendikalardan sendika içi demokrasiyi geliştirmelerini ve uygulamaları beklemekte, üyelerine siyaset yapma hakkını sağlaması, meşru ve demokratik baskı gücü oluşturması ve herkesin ana dilinde eğitim yapmasını savunması gibi konularda ilkökul öğretmenleri “oldukça önemli”, ilkökul yöneticileri “az önemli” derecede beklediklerini belirtmişlerdir.

Aksu (1998) “Öğretmenlerin Sendikalaşma Engelleri” konulu araştırmada, sendikalarla ilgili kanunların eksikliğinden, sendikaların almış olduğu kararların yasal boşluklardan kaynaklı işveren tarafından dikkate alınmamasından, sendikaların üyelerinin mesleki gelişimine sundukları katkının yetersizliğinden, eğitim sendikaların kendi aralarında ve diğer sivil toplum kuruluşları ile olan iletişimlerin zayıf olmasından kaynaklı öğretmenlerin sendikalarda örgütlenmesine “yüksek oranda olumsuz” etkisi olduğunu belirtmiştir. Buna karşın sendika üyelik aidatı, okul yönetimlerinin sendikalı öğretmenlere olumsuz yaklaşımı, eğitim sendikalarının bazı eylemsel faaliyetlerinin şiddeti çağrıştırdığı algısı ve sendika üyeliğinin kişiyi olumsuz etkileyeceği gibi kaygılar ise öğretmenlerin sendikalarda örgütlenmesini “az oranda olumsuz” etki olarak görmektedir.

Top (1999) “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Kararlara Sendikaların Katılımı”nı belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada, MEB üst düzey yöneticileri ile eğitim sendikaları yöneticilerden görüşler aldığı görülmüştür. Araştırmada hem MEB üst düzey yöneticilerine hem de eğitim sendikaları yöneticilerine 36 soruluk bir anket yöneltilmiştir. Araştırmada yasal sınırlılıklardan kaynaklı eğitim sendikalarının MEB’in kararlarına katılımlarının genellikle sınırlı olduğunu ortaya konmuştur. MEB üst düzey yöneticileri ile eğitim sendikaları yöneticilerinin görüş farklılıklarının başında genel olarak eğitim sisteminin yasal dayanaklarının geldiğini belirtmişlerdir. Yine buna bağlı olarak milli eğitimin temel ilkeleri, genel amaçları, eğitim politikaları, eğitim programları, ders ve yardımcı ders kitapları, kısa ve uzun vadeli kalkınma planları, yasa tasarıları, ücretler, çalışma koşulları, rehberlik hizmetleri, eğitimde fırsat eşitliği, eğitim süreçlerinin demokratikleştirilmesi ve okul aile birliği

alışmalarının geldiği görülmüştür. Ayrıca MEB'in st düzey yöneticilerinin, sendika yöneticilerinin bakanlık kararlarına katılımını görüş ve öneri aşamasında kalması gerektiğini belirtmişlerdir.

Karakaya (2001) yaptığı “ğretim Kurumu Kademesi, Cinsiyet, ye Olunan Sendika, Sendikalı Olma Sresi ve Mesleksel Kıdemlere Göre ğretmenlerin rgtlenme Nedenleri” konulu araştırmada, Ankara ili merkez ilçelerinde MEB'e bağlı resmi ilkokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan dört farklı eğitim sendikasına ye 377 sendikalı öğretmenden anket yöntemiyle veri toplamıştır. Öğretmenlerin rgtlenme nedenleri ye oldukları sendikaya, sendikalı olma süresine, meslekteki kıdemine, çalıştıkları okul türüne ve cinsiyete göre çeşitli farklılıklar göstermekle birlikte tüm öğretmenlerin ortak ye olma nedenlerinin aynı olduğu görülmüştür. Bu nedenlerin; örgütlenme haklarını kullanmak, yaşanabilir ücret artışları sağlamak, çalışma şartlarını iyileştirmek, mesleki saygınlığı artırmak, yönetimin angarya uygulamalarını engellemek, atama ve yer değiştirmelerde eşitsizliği ortadan kaldırmak, eğitime süreçlerine ilişkin kararlara katılmak ve eğitim sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak olduğu görülmüştür.

Aldatmaz (2002) “Türkiye’de Eğitim Sendikaları ve Etkinliklerinin Değerlendirilmesi” konulu çalışmasında, Ankara il merkezindeki 8 ilçede ilköğretim okullarında görev yapan 143 öğretmenden veri toplamıştır. Öğretmenlerin, 1990 yılından sonra eğitim sendikalarının memur örgütlenmelerine öncülük ettiğini, bununla beraber “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun” memurlara sendika kurma hakkı tanıdığı halde eğitim işkolundaki mevcut sendikaların grevli ve toplu sözleşmeli sendika hakkı talep ettiklerini ve siyasal hakların genişletilmesine imkân tanıyan yasa istediklerini belirtmiştir. Eğitim sendikalarının, üyelerinin eşit ve tarafsız atama, yer değiştirme ve mesleğinde liyakatine göre yükselme hakkından yararlanmaları, üniversitelerde ğretmen yetiştirme programlarına gerekli önemin verilmesi, öğretmenlik mesleğinin saygın, kazançlı ve özel statülü bir meslek haline getirilmesi ve eğitim konularındaki her türlü uygulamada fikirlerinin sorulması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim sendikaları, sekiz yıllık kesintisiz eğitimi savunmakla birlikte, uygulamalar sırasında ortaya çıkan problemlerin bir an önce giderilmesini talep etmişlerdir.

Serinoğlu (2004) “Eğitim Hizmet Kolundaki Sendikaların Eğitim Anlayışları ve Amaçladıkları İnsan Modelleri” adlı çalışmada, üç farklı sendikaya (Eğitim-Sen, Türk-Eğitim-Sen, Eğitim-Bir-Sen) ye öğretmenlerin görüşlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Araştırmaya katılan eğitimciler, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi, eğitim çalışanlarına emeklilik ve malûlen emeklilik durumlarında yüksek tazminat verilmesi ve maaş bağlanması, kültür, sağlık ve sosyal yaşam imkânlarından ücretsiz olarak faydalanabilmeleri, kurumsallaşmış bir eğitim-öğretim örgütlenmesinin sağlanması, eğitimin parasız olması, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, ilköğretimden üniversiteye kadar eğitim programlarının felsefi bir temele dayanması, öğretmenlik seçiminde öğretmenlere mutlaka kişilik testinin uygulanması, din eğitiminin devlet eliyle verilmesi ve laiklik, sosyal devlet ilkesinin savunulması, milli ve manevi değerlere saygılı olunmasının gerektiği gibi konularda görüşler karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve görüşler arasındaki farklılıkların olduğu bulunmuştur.

Ateş (2004) “Kamu Görevlilerinin Sendikal Haklarının 4688 Sayılı Yasa ve Ulusal ve Uluslararası Hukuk Kuralları Işığında Gelişimini” ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada, toplu sözleşme ve grev yapma hakkına onay vermeyen 4688 sayılı yasanın ve bazı maddelerini uluslararası hukuk kurallarına göre ve Türkiye Cumhuriyeti’nin de onaylamış olduğu 87 ve 98 sayılı İLO sözleşmelerine uygun düşmediği bulgusuna ulaşmıştır. 4688 sayılı yasa kamu çalışanlarına örgütlenme ve toplu görüşme imkânı sağlamasına karşın grev ve toplusözleşmeye yer veren sendikal çalışma için gerekli yasal düzenlemeleri içermediği için gelecekte yapılacak ilk yasama çalışmalarında ileride ortaya çıkacak uyumsuzlukların ve eksikliklerin giderilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sarpkaya (2005) ”Eğitimcilerin Sendikaya Üye Olurken Önem Verdikleri Konuları” belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada, eğitim sendikalarına üye olmadaki esas kriterin başında sendikaların iktidara yakınlık derecelerinin geldiğini belirtmiştir. Araştırmaya göre hiçbir eğitim sendikasına üye olmayan öğretmenlerin üye olmama nedenlerinden birincisi, sendikalara üye olma sebebinin kişisel çıkarlar için yapıldığı, ikincisi ise sendikaların geçmişte yaptıkları yanlış uygulamaların eğitimcilere yansımalarının “çok etkili” olduğu sonucunu tespit ettiğini belirtmiştir. Ayrıca eğitim sendikalarının amaçları arasında bulunan öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunma vaatleri ise öğretmenler tarafından inandırıcı bulunmadıklarını belirtmiştir.

Baysal (2006) Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumlarını belirlemek amacıyla yaptığı konulu araştırmada, Uşak ili merkez ilçesi ve 5 ilçesinde çalışan okul yöneticisi ve sınıf öğretmenlerinin tutumlarını incelemiştir. Mesleki örgütlenme tutumlarını; görev özellikleri, kıdem, cinsiyet ve eğitim durumları gibi faktörlere göre incelemiştir.

Mesleksel örgütlenme; eğitimcilerin eğitim sendikalarına üye olmama nedenleri, üye olma nedenleri, sendika seçimini etkileyen nedenler ve mesleki örgütlerden beklenti düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada yönetici ve öğretmenlerin örgütlenmelerinin en önemli nedenini ekonomik ve özlük haklarında kazanımlar sağlamak, eğitimle ilgili kararlarda söz sahibi olmak ve eğitim sistemindeki sorunları çözümüne katkı sağlamak oluştururken, sınıf öğretmenlerinin sendika seçme ve sendikalardan beklentiler konusunda yöneticilere göre daha olumlu düşünce içerisinde olduklarını belirtmiştir. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye kadın öğretmenlerden daha sıcak baktığı, görev yılı arttıkça sendikalaşmaya karşı daha olumsuz tutumların oluştuğunu belirtmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin sendikalara bakış açılarının siyasi olduğunu ortaya konmuştur.

Gül (2007) yaptığı “Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri ve Beklentileri” konulu araştırmasında, “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu”dan sonra mevcut eğitim sendikalarının sayısının beş tane olduğunu, öğretmenlerin eğitim işkolunda kurulmuş sendikalardan yalnızca üç büyük sendika olan “Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir-Sen ve Eğitim Sen”i tanıdıklarını, diğerlerini ise tanımadıklarını belirtmişlerdir. Eğitim sendikalarının üyelerinin çalışma koşullarını ve ücretlerinin yeterli seviyelere getirilmesini, okulların araç-gereç ve alt yapı sorunlarının giderilmesini ve eğitim ile ilgili her konuda görüşlerinin alınmasını belirtmişlerdir. Araştırmada eğitim sendikalarının; memura siyaset yapma hakkı tanıyan ve grevli, toplu sözleşmeli bir sendika kanununu, eğitimin parasız olmasını, eğitimin her kademesinde fırsat ve imkân eşitliğini sağlanmasını istediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmada eğitim sendikalarının daha çok siyasal içerikli eylemsel faaliyetlerde bulunmasının, eğitimciler tarafından sendikalara üye olmama nedenleri arasında, ilk sırada yer aldığını belirtmiştir.

Çınar (2008) yaptığı İlköğretim Okullarında Sendikalaşma Faaliyetlerinin Öğretmenler ve Yöneticiler Üzerindeki Etkisi konulu araştırmada, öğretmen ve yöneticileri sendikaların üyelerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz olduğunu, en çok görüşlerinin alınmasını istedikleri ise konunun ise eğitimin temel ilke ve politikalarının belirlenmesi aşamasıdır. Öğretmen ve yöneticiler, sendikalara üye olmanın üst yönetimler tarafından hoş karşılanmayacağı endişesini “en az” duymakta olduklarını ve ekonomik kaygılardan dolayı sendikaya üye olmayı düşünmediklerini belirtirlerken, eğitim sendikalarının ülkemizde demokrasinin gelişmesi için gerekli ve faydalı ve olduklarını belirtmişlerdir.

Gökçe (2009) yaptığı İlköğretim Öğretmenlerinin Sendikalara Katılmama Sebepleri konulu araştırmada, eğitimcilerin sendikalara üye olmama sebebinin en çok siyasal ve sosyal problemler olduğunu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olmamasının arkasında eğitimciler arasındaki sendikalara karşı genel olumsuz bir algının olmasıdır. Ancak bununla birlikte sendikalara üye olmayan öğretmenler arasında sendikalara yönelik bu olumsuz algı ve tutumlara karşı, sendikaları da gerekli kurumlar olarak görmektedirler. Bu olumsuz algının ve tutumun değişmesi için sendikaların mutlaka siyasal yapılardan uzak durması ve gerekirse yeniden yapılanmaya giderek asli görevleri olan mesleki örgüt rolüne dönüş yapması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tekeş (2010) Öğretmenlerin sendikalardan beklentileri adlı çalışmada, eğitimcilerin sendikalardan beklentilerinin neler olduğunu ortaya çıkartılmasını amaçlamıştır. Daha öncesinde eğitimcilerin sendikalardan siyasal, sosyal ve ekonomik olarak beklentilerine cevap vermesi gerektiği düşünülürken, araştırma sonucunda eğitimcilerin ekonomik beklentilerinin siyasal ve sosyal beklentilerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna bağlı olarak eğitimciler sendikalardan hak ve kazanımlarını korumasını, üyeler arasında sosyal dayanışma ortamı sağlanmasını ve günlük siyasal gelişmelerden uzak faaliyet yürütmelerini beklemektedir.

Eraslan (2012) yaptığı Türkiye’ de Eğitim Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi ve Günümüzdeki Sendikaların Değerlendirilmesi çalışmasında, günümüz eğitim sendikacılığını tarihsel perspektifi içerisinde nicel ve nitel olarak değerlendirmektedir. Grev hakkının olmadığı “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunuyla”, toplu sözleşme yönteminin işlevsiz ve siyasi iktidarların inisiyatifine bırakılmış olduğunu belirtmiştir. Toplu sözleşme masasındaki uyuşmazlıklarda devreye giren Uzlaştırma Kurulu ile Türk sendikacılığının dünyadaki “Çağdaş Sendikal Uygulamalar” örnekleri dışında kaldığını dile getirmiştir. Türkiye’de sendikaların siyasi iktidarların politik çıkarları uğruna çok rahat yönlendirilebildiğini ve Türk sendikal yaşamındaki sendikaların örgütlenme biçimlerinin birbirinin benzeri olduğunu, yeni bir sendikal anlayışın henüz ortaya çıkmadığını, birbirinin tekrarı biçimindeki örgütlenme biçimlerinin ana nedeninin ideoloji olduğunu belirtmiştir. Ancak tüm bunlara rağmen sendikaların uzun tarihsel geçmişe sahip olan yapılar olması bakımından sivil toplumun önemli aktörleri olarak ülkedeki demokrasinin toplumsal olarak gelişiminde büyük rol oynadıklarını belirtmiştir.

Demir (2013) yaptığı Sendikaların Okul Yaşamına Etkileri ve Eğitimcilerin Sendikalara Üye Olmama Nedenleri” konulu araştırmasında, sendikaların, ilkokul öğretmenlerinin okuldaki çalışma yaşamına etkilerini ve herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin de sendikalara üye olmama nedenlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada, sendikaların okul yaşamına etkilerine dair hem sendika üyesi öğretmenlerin hem de herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin görüşlerinde; yaş, cinsiyet, çalışma yılı ve branş gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sendikaların okuldaki çalışma yaşamına etkilerine ilişkin sendika üyesi olan öğretmenlerin görüşlerinde de; yaş, cinsiyet, çalışma yılı ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenler, sendikaları özlük haklarını savunmada ve geliştirmede yetersiz olduklarını, mesleki gelişimlerine katkı sunacak sendikal faaliyetler yapmadıklarını, siyasi ve ideolojik faaliyetlerde bulunmalarının sendikalara yeni üye kazanmayı engellediğini belirtmişlerdir. Bununla beraber öğretmenler, ülkede eğitim politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında eğitim sendikalarının görüşünün alınmasını ve eğitim sendikalarını ülkedeki demokrasinin korunması gelişimi açısından faydalı ve gerekli olarak gördüklerini belirtmiştir.

Taşdan (2013) yaptığı Eğitim İş Kolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri Konulu nitel araştırmasında, sendikaya üye olan ve herhangi bir sendikaya üye olmayan eğitimcilerin görüşlerine göre eğitim hizmet kolunda kurulmuş ve faaliyet gösteren sendikaların mevcut durumu ve işleyişini bulgulamayı amaçlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin, eğitim iş kolunda çok fazla sendika olduğu, sendika ve siyaset ilişkisinden son derece rahatsız oldukları, sendikaların kendi ideolojilerine hizmet ettiklerini düşündüklerini bu nedenle esas işlevlerini yerine getirmediklerinden dolayı faal olan mevcut eğitim sendikalarına karşı görüşlerinin çok da olumlu olmadığını ortaya koymuştur. Araştırmada sendikal ve sendikasız öğretmenlerin sendikalardan en temel taleplerinin tüm öğretmenlerin ekonomik ve özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışma yapmaları olması gerektiğini belirtmiştir. Ancak öğretmenlerin sendika yetkililerini yetersiz gördüklerini ve bu durum da eğitim sendikalarına karşı bir güvensizlik duyulduğunun göstergesi olduğunu belirtmiştir.

Kayıkçı (2013) yaptığı Türkiye’de Eğitim Alanında Sendikalaşma, Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri konulu araştırmasında, kamu sendikalarını ve özelinde eğitim sendikalarının sendikalaşma düzeylerini incelemek, ilkokul ve ortaöğretimdeki yönetici ve öğretmenlerin sendikalarından beklentilerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmada 2002 yılından bu yana tüm kamu sendikalarının ve özellikle eğitim alanındaki

sendikalaşma oranının arttığını, siyasi iktidarla yakın ilişkiler içerisinde olan sendikaların üye artışlarını olumlu anlamda doğrudan etkilediğini ortaya koymuştur. Araştırmada görevde yükselme ve kariyer beklentisi yüksek olan öğretmenlerin siyasi iktidara yakın sendikaları daha çok tercih ettiğini belirtmiştir. Ayrıca öğretmen ve yöneticilerin, sendikalardan asli görevleri olan üyelerinin haklarını savunma, sendika içerisinde demokratik yönetimin anlayışını geliştirme, diğer sendikalarla işbirliği ve üyelerinin mesleki gelişimlerine katkı sunma konusunda yüksek beklentilere sahip iken, siyasetle yakın ilişki kurma konusunda ise düşük beklentiye sahip olduklarını belirtmiştir.

Özaydın ve Han (2014), yaptıkları Sendika Üyesi Kamu Çalışanlarının Sendika-Siyaset İlişkisine Yönelik Yaklaşımları konulu araştırmasında, kamu sendikalarına üye olan çalışanların üyesi oldukları sendikalara göre, ekonomik ve siyasi atmosfer hakkındaki görüşlerinin anlamlı farklılıklar gösterdiklerini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, kamu görevlileri kendilerine yöneltilen doğrudan sorularda sendikal tercihlerini siyasi eğilimlerinden bağımsız yaptıklarını belirtmiş olsalar da kontrol sorgularında siyasal tercihlerinin sendika belirlemede birincil derecede etkili olduğunu görülmüştür. Araştırmada çelişki gibi duran bu durumun ana sebebini ise, sendika üyelerinin görev yaptıkları kamu hizmetindeki konumları ve görevin niteliğinden kaynaklanma olasılığına bağlamaktadırlar. Araştırmada sendika üyesi kamu çalışanlarının sorunları ve bu sorunların çözümleri değerlendirmelerinde siyasi görüşlerinden bağımsız bir değerlendirmede bulunmadıklarını, siyasi görüşlerine uyumlu cevaplar verdiklerini, ancak sendikaların siyaset ile olan her türlü ilişkisine çok net bir duruşla karşı olduklarını belirtmişlerdir.

Fidan ve Öztürk (2015) yaptıkları araştırmalarında, sendikalara üye olan öğretmenler için siyasî ideolojinin “en önemli” üyelik gerekçesi olduğu, ancak bunun sendikaya üye olmayan öğretmenler için “en önemli” üye olmama gerekçesi olduğu gibi adeta kısır bir döngüye evrilmiş bir sonuçla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Sendikalara üye öğretmenler ve üye olmayan öğretmenler, sendikaların özlük haklarını koruması ve geliştirilmesini, sendikalarda temsil haklarını kullanabilmelerini ve meslekî gelişimlerine katkı yapmasını beklediklerini belirtmişlerdir. Hem sendikalara üye öğretmenlerin hem de üye olmayan öğretmenlerin “endüstriyel sendikacılık faaliyetleri” beklentilerinin “profesyonel sendikacılık” beklentilerine göre daha öncelikli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya göre hem sendikalı öğretmenler hem de sendikasız öğretmenler açısından ideolojik farklılıkların rekabete yol açtığını belirtilmiştir.

Buyruk (2015) yaptığı Türkiye'de Eğitiminde Güncel Gelişmeler: Eğitim Reformları ve Öğretmen Sendikaları konulu araştırmasında, Türkiye'de son on yılda eğitim politikalarında birçok reformların yapıldığını, bu reformlarda asıl aktörün eğitim sendikaları üzerinden öğretmenler olduklarını ve eğitim sendikalarının da geliştirdikleri strateji ve yöntemlerle eğitim reformlarının uygulanmasında etkili olduklarını belirtmiştir. Sendikaların bu anlamda önemli kuruluşlar olduğunu, özellikle eğitim sendikalarının eğitimdeki neoliberal politikalara karşı en büyük mücadeleyi verme potansiyeline sahip “politik” yapılar olduğunu belirtmiştir. Sendikaların da ülkede ve dünyadaki değişim sürecinden bir şekilde etkilendiğini ve yeni düzende yeniden şekillendiğini, aynı zamanda bu değişim süreçlerinde neoliberal politikalara karşı direnç gösterdiklerini bunun sonucunda farklı sosyal grupların eğitimde yetkilikler elde ederek bunu kazanılmış bir hak olarak görebildiklerini belirtmiştir. Bu nedenle ülkemizde ve farklı ülkelerde eğitimin özelleştirilmesi, ticarileştirilmesi ve sosyal hakların kaybolmasına sebep olan reformlara karşı eğitim sendikalarının tepkilerinin önemli olduğunu belirtmiştir.

Çilek (2016) yaptığı Türkiye'de Eğitim Sendikalarının Etkililiği araştırmasında, öğretmen sendikalarının etkililiğine yönelik okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlamıştır. Araştırmada öğretmenler “Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum” ifadesine en yüksek oranda katılmışlardır. Ayrıca bu araştırmada, öğretmenler “Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir” ve “Sendikamın değerlerine bağlıyım” ifadeleriyle sendikalarına bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir olduğunu belirtmiştir.

1.7.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Jessup (1978) tarafından yapılan “Öğretmenlerin örgütlenmesi” konulu çalışmada öğretmenlerin sendikalara üye olma nedenlerinin eğitim hizmetlerini geliştirmek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenler sendikalara üye olmanın aynı zamanda eğitimde karar verme sürecine katılımı da artırdığı görüşüne sahiptir.

Gordon ve arkadaşları (1980), çalışmalarında sendika üyesi öğretmenlerin sendikal bağlılığını, sendikal sorumluluğunu ve sendikal sadakatini sendikal inanç ve sendikal

gönüllülük konusunda gösterdikleri çaba faktörleriyle ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada, öğretmenler sendikaya katılımı sendikal bağlılığın davranışsal bir unsuru olarak görmekte, sendikal bağlılığa ait alt faktörleri “tutumsal ve davranışsal” olarak farklı iki yapı olarak, sendikal sadakat ve inanç faktörlerini sadece tutumsal olarak, sendikal sorumluluk ve gönüllük faktörlerini ise sadece davranışsal olarak tespit etmişlerdir.

Hoxby (1996) Öğretmen Örgütlerinin Eğitimin Üretim Fonksiyonları Üzerine Etkisini belirlemek için yaptıkları çalışmada öğretmenlerin örgütlenmesindeki faktörlerden ilki öğretmenlerin öğrencilerin başarıya ulaşmasını amaçlamaları, ikincisinin ise ücretlerinin ve çalışma koşullarının daha iyi seviyelere çıkarmak olduğu ortaya konmuştur.

Poole (1997) tarafından 18 sendika lideriyle Kanada’ da yapılan görüşmeleri konu alan araştırmada, sendikaların kendi çıkarları ile öğretmenlerin çıkarları arasındaki bir ayrım yapıp yapmadıklarını belirlenmeyi amaçlamıştır. Araştırmada öğretmenler sendikaların görevlerin ekonomik durumlarında iyileştirme ve mesleki gelişmelerine katkı sağlamak olarak görmektedir. Araştırmada öğretmenlerin temel sorunları ve gereksinimlerini eğitimin genel sorunlarından ve gereksinimlerinden farklı olduğunu belirtmelerine rağmen bu iki gereksinim arasında karşılıklı bir bağ da bulunduğunu eğitim sisteminin ihtiyaç duyduğu gereksinimlerin giderilmesi durumunda, öğretmenlerin de gereksinimlerinin kolaylıkla karşılamasına imkân sağlanacağını tespit edilmiştir. Ayrıca sendikal örgütlenme ile yönetim arasında geliştirilecek sağlıklı ilişkilerin eğitim sisteminin ve öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu gereksinimlere olumlu katkı sağlayacağı belirlenmiştir.

Şimşek ve Seashore (2008) tarafından ABD’de yapılan araştırmada, sendikaların geçmişte pazarlık için toplu sözleşmelerde en sık kullandıkları strateji ve taktiklerin maaş ve özlük hakları, üyelerinin sosyal güvence ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konuları olduğu belirtilmiştir.

Weingarten (2011) tarafından yapılan liderlik ve yönetim modelleri ışığında öğretmenlerin okulların gelişimine ve karar mekanizmalarına katılımını tartıştığı çalışmada, öğretmenlerin daha verimli çalıştırılmasına yönelik “dikte et- azlet” yaklaşımı ve “işbirliği ve geliştirme” yaklaşımı olarak iki yaklaşımın öne çıktığını belirtmiştir. Araştırmada öğretmen etkinliğini ve okul gelişimini arttırmak, 360 derece sorumluluk ve emek-yönetim işbirliği olarak tanımlanan ikinci yaklaşımın parametreleri üzerinden PISA sınavlarında en başarılı

lkeler olan Singapur, Güney Kore ve Finlandiya'daki öğretmenlerin sendikalaşma düzeyi ele alınmıştır. Araştırmada Finlandiya'daki öğretmenlerin %100 sendikalı olduklarını, Güney Kore'de kadro yetersizliği yaşanan okullarda bu sıkıntının ğretmen-okul işbirliği ile aşıldığını belirtmiştir. Weingarten'e göre ikinci yaklaşımı uygulayan ülkelerin PISA sınavlarında başarılı olup üst sıralarda yer alan ülkeler olduğu, ilk yaklaşımı uygulayan ABD'de ise sendika-okul yönetimi ilişkisinin mevcut durumunun başarısızlık ürettiğini belirtmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. rgtlenme

İnsanlar amaçlarını gerçekleştirebilmek için bireysel güçlerini aşan durumlarda işbirliği içine girmektedir. Ortak bir amacın gerçekleştirilmesi, birden fazla bireyin g ve eylemlerinin birleştirilmesini ve ortak bir çabayı zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle toplumsal yaşamda her

ortak amaç için işbirliği yapılmaksızın başarılı olamayacağı artık anlaşılmıştır. Her toplum gelişmek, ilerlemek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, oluşan sorunlarını çözmek, huzur ve refahını sağlamak için bir takım kurumlara ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçların ve sorunların çeşitliliğine göre oluşan toplumsal kurumlar, kuruluş amaçlarını örgüt adı verilen birimler üzerinden gerçekleştirmektedir. Bu anlamda örgüt kavramı, insanların işbirliği amacından doğmuş ve insanlığın ortak bir amacı olan uygarlıkla eş anlamlı bir kelime olduğu ve örgüt olmaksızın uygarlık olmayacağı tespitini mümkün kılmaktadır (Atıcı, 2017; Pulat 2010).

Örgüt, bireylerin amaçlarını tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri durumlarda, başka bireylerle bir araya gelerek, bilgi ve yeteneklerini ortak bir çaba etrafında birleştirmeleri yoluyla amaçlarını gerçekleştirmelerini sağlayan sistemli ve koordineli bir işbölümü içerisinde faaliyet gösteren yapılanmalardır. Bu konuda Barnard, bireylerin yalnız başlarına yapamayacakları şeyleri örgütler aracılığıyla yapabileceklerine örnek olarak, bir kimsenin kendine göre çok büyük bir taşı yerinden oynatmak istediği bir durumu göstermektedir. Toplumsal sistemler açısından örgütler, neredeyse ilk çağlardan beri yaşam alanlarındaki fiziki çevrenin yol açtığı yeteneksizlikler ya da sınırlamaları aşmak için ortaya çıkmışlardır (Ulutaş, 2010; Şimşek, 2010).

Örgüt, ortak ve açık bir amacın gerçekleştirilmesi için koordineli bir iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde bir grup insanın faaliyetlerinin sistemsel eşgüdümüdür.

Örgütlerin bireyler için işlevleri:

- Örgütler, insanların ihtiyaç ya da taleplerini daha etkin ve hızlı bir biçimde tedarik edebilirler.
- Örgütler toplumda etkinliği arttırırlar.
- Bireyler kendilerini daha fazla güvende olmalarını sağlamaktır. Bu bakımdan insanların örgütlere şu amaçlarını gerçekleştirmek için girmektedir:
- Bireysel olarak daha başarılı olmak,
- Bireysel gereksinim ve taleplerini daha iyi karşılamak,
- Toplumsal olarak daha iyi noktalara ulaşmaktır (Duygulu, 2003; Evans ve Mısm, 1992).

2.1.1. Örgütlenme İhtiyacı

Günümüz toplumları daha modern bir toplum olma yolundan örgütlü bir bilgi toplumu haline gelmiştir. Bir örgütün amaç ve işlevi, bir işin başarıya ulaşmasında uzmanlaşmış bilgileri ortak bir amaç halinde bütünleştirmektir. Burada örgütün işlevi, bilgiyi süreçlere, ürünlere, aletlere, çalışmaya, işin tasarımına ve bizzat bilginin kendisine uygulamaktır. Örgütler aile, topluluk ve toplumdan farklı olarak, bir amaca yönelik olarak sistemli olarak düzenlenmiş ve uzmanlaşmışlardır (Duygulu, 2002).

Maslow'a göre, bireyler ihtiyaçları olan canlılardır. Maslow bireyler bu ihtiyaçlarını, fizyolojik, güvenlik, sosyal, benlik ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde bir hiyerarşik sistem şeklinde göstermiştir (Çetin ve Mutlu, 1999). Bu nedenledir ki insanların davranışlarına -ister bilinçli olsun, ister olmasın- gereksinimlerinin neden olduğu söylenebilir. Buna göre birey, bir eyleme kendi gereksinimleri ve istekleri nedeniyle güdülenmektedir (Aydın, 1986). Bireylerden oluşmuş toplumsal sistemler olarak örgütler, birbirinden farklı ve sınırsız sayıdaki ihtiyaçlarını karşılamadaki çabaları ve başarıları varlıklarını sürdürebilmek açısından hayati önem arz etmektedir. İhtiyaçların giderilmesine yönelik bu çabalar, yönetim biliminde iş veya çalışma olarak belirtilmektedir. Birey, iş veya çalışma ile ortaya çıkan ihtiyaçlarını bir şekilde gidermeyi hedeflemektedir (Ulutaş, 2010; Arıcıoğlu, 2000). Bu nedenledir ki örgüt üyeliği de insanların çoğunluğu için hayati derecede önemli ve yaşamın vazgeçilmez bir olgusu ve merkezi olmuştur. Bunun bir nedeni, insanların zamanlarının önemli bir kesimini mutlaka bir işyerinde veya bir amaç için kurulmuş bir kurumda yani bir örgüt ortamında geçirmek durumunda olmalarıdır (Aydın, 1991). Birey, boş zamanlarında veya çalışma yaşamında sosyal gereksinimleri için belirli kişilerle konuşmakta, ilişkiler ve arkadaşlıklar kurmaktadır. Bu tür ilişkiler bireyi sosyal yönden bir doyuma ulaştırmakta ve çalışma güdüsünü arttırmaktadır (Özkalp, 1992). Sonuç olarak, temel unsuru insan olan örgütler bireylerin eylemleri doğrultusunda hedeflerine ulaşabilmektedir (Gürgen, 1997).

Meslek örgütleri yasal bir zemin ve hukuki bir sınırlılık içerisinde ekonomik bir yapısı olan ancak kâr amacı olmayan örgütler olup, yarattığı katma değeri tekrar mesleğin ve meslektaşların gelişimi için kullanan, sosyal fayda sağlayan kurumlardır (Uzun, 2017). Profesyonel meslek örgütü; meslek uygulayıcılarının durumlarının iyileştirilmesi, mesleki hizmet kalitesinin geliştirilmesi, mesleğin daha profesyonel şartlarda gerçekleştirilmesi, mesleğin gerçekleştirilmesi sırasında halkın zarar görmesinin engellenmesi için faaliyetlerde bulunan ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlardır (Yayla ve Şahin, 2011). Bir meslek dalının

örgütsel bir yapıya sahip olması, o mesleğin profesyonel standartlarda yapılması açısından oldukça önem taşımaktadır. Bir mesleğin, ekonomik açıdan kâr gözetmeyen bir örgütsel yapıya dayandırılması; o mesleğin profesyonel olarak ele alınmasının da önemli bir adımıdır. Profesyonelleşme sürecindeki meslekler, mesleki örgütlenmelerle kamu yararına ciddi önem vermekte ve daha ileri seviyeye taşımakta, böylece kamunun gözünde daha olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir (Özbükerci, 2015). Kadim ve kutsi vasıflar barındıran öğretmenlik de bir meslek çeşidi olup, kendi içinde örgütlü bir yapıya sahip meslekler arasında yer almaktadır.

1.1.2. Eğitim Örgütleri

Eğitimde en önemli insan unsur olan öğretmenler, yönetim açısından okulun en önemli ögesi, sistem olarak en hayati parçalarındandır (Açıkalın, 1994). Öğretmenlik mesleği tarihte ilk olarak M.Ö. 3000 yıllarında okul kavramının Sümerler'de kurumsallaşmaya başlamasıyla ortaya çıkmıştır (Kramer, 1998). Bu nedenle öğretmen örgütleri de, neredeyse öğretmenlik mesleği ve süreç içerisinde eğitimin kitleleşmesi ile birlikte gelişme sürecine girmiştir. Eğitimin kurumsallaşmaya başladığı 19. Yüzyılın ortalarından itibaren öğretmenler ücretlerini yükseltmek, haklarını korumak ve özellikle de iş güvencesini sağlamak amacıyla örgütlenmeye yönelmişlerdir (Buyruk, 2015; Cooper, 2000).

Eğitim sendikaları “öğretmenlerin iş güvencesi, maddi çıkarları ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi” amacıyla kurulan tüzel kuruluşlardır (Kutal, 1997). Öğretmen sendikaları, öğretmenlerin ekonomik ve özlük hakları açısından mesleki çıkarlarını gözetmenin yanında ülkenin de ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal tercih ve politikalarının belirlenmesinde daha etkin rol almak isteyen kişilerin beklentilerine yanıt verecek yöntem ve araçları ortaya koymaktadır. Bu amaçla kurulmuş öğretmen örgütleri, aynı zamanda ülkenin modernleşme seviyesini ve demokrasi bilincini belirleyen temel hak ve özgürlüklerin çalışma yaşamında kazanımına yönelik olarak kurulmuş kurumlardır (Oğultürk, 1990). Aynı zamanda öğretmenlerin çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar, öğretmenler arasındaki mesleki birliği zedelemiş ve öğretmenlerin birbirlerine karşı farklı örgütlerde yer almalarına sebep olmuştur (Can, 2012; Kaya, 1984). Bu nedenle öğretmenler de, diğer çalışanlar gibi, örgütsel dayanışma içine girdikleri ve bu yolla güçlerini bir araya getirdikleri takdirde, demokrasi için çarpıcı ve olumsuz etkileri ortadan kaldıracak, ya da en azından bunları dengeleyebilecek doğrultuda bir güç oluşturabilecektir (Sezen, 1993). Ancak öğretmenlik mesleği genellikle sahip olduğu

mesleki özellikler açısından profesyonel bir meslek olarak görülmezken, bu yolda ilerleyen yarı-profesyonel bir meslek olarak tanımlanmıştır (Buyruk, 2015; Hargveages, 2000).

Eberts ve Stone'un (1987), yaptıkları çalışmada sendikalı öğretmenlerin öğrencilerinin %7 oranında daha verimli olduğunu, tüm öğrenciler için ortalama sendika verimlilik avantajının %3 olduğunu ortaya koymuşlardır. Heystek ve Lethoko'nun (2001) ise, yaptıkları çalışmada öğretmen sendikalarının öğrenme ve öğretme kültürünü geliştirmede, öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ve motivasyonunu sağlamada önemli bir rol oynadıklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde yapılan çalışmalar sendikaların öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin artırılmasına yardımcı olacağını, öğrenme ve öğretme kültürünün gelişimini destekleyeceğini göstermiştir (Kayıkçı, 2013). Bu nedenle öğretmenler arasında kimi zaman sendika, dernek, vakıf gibi mesleki örgütlenme eğilimlerini görmek mümkünse de, diğer profesyonel meslek guruplarının tersine, çoğunlukla sendikalarda örgütlenmişlerdir (Buyruk, 2015).

2.2. Sendikaların Doğuşu

2.2.1. Sendika Kavramı

Sendika kelimesi köken olarak oldukça eskilere dayanmaktadır. Yunan ve Roma hukukunda karşılaşılan “syndic” yani bir birliğin veya grubun temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade etmektedir. “Syndicat” kelimesi ise “syndic” in işlevlerini ve bu işlevlerin uygulanmasını ifade etmek için kullanılmıştır (Eraslan, 2012). Sendika kavramı ilk defa İngiltere’de bir şehir veya bölgedeki işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulup gelişen birlik ve dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır. Bu da sendikal örgütlenmenin, lonca kültürünün de etkisiyle, ilk etapta vasıflı işçiler tarafından başlatıldığını göstermektedir. Sendikalar bugünkü anlamını ise ancak 1839 yılında kazanmıştır (Tokol, 2000). Sendika, TDK sözlüğünde; “işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2019)özlük, <http://sozluk.gov.tr/>). Sendikanın kamu görevlileri için kanuni olarak tanımı 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanun’unda; kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları şeklinde tanımlanmıştır (4688 Sayılı Kanun).

Sendikalar, çalışanların ortak ekonomik, sosyal, meslekî hak ve kazanımlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip, dayanışma amaçlı kuruluşlardır (Eraslan (2012). Sendikacılık üretim ilişkilerinin yeni bir boyut kazanmasından sonra “ücretlilik” düzeninin doğuşuyla birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimiyle ortaya çıkan ücretlilik düzenini doğuran kapitalizm olduğu ve ilk defa İngiltere’de doğduğu için sendikacılığın menşei de bu ülke olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte kapitalizmin oluşturduğu koşullar, sendikacılığın doğuşuna neden olan ortamı hazırlamıştır. Bu koşullar başlıca iki noktada toplanabilir; birincisi emeğin özgürleşmesi, ikincisi ise emeğiyle geçinenlerin sayıca artmasıdır (Girgin, 2011; Işıklı, 2002).

Sendikalar ülke kanunları çerçevesinde üyelerini, işverene karşı temsil etme, sosyal ekonomik ve özlük haklarını koruma, kişisel ve mesleki gelişimi sağlama, hukuksal yardımda bulunma, üyeleri arasında yardımlaşmayı sağlama gibi çalışmalarda bulunmaktadır (Kayıkçı, 2013). Sendikalar, çalışanların kendi çıkar ve haklarını geliştirmek ve korumak için bir araya gelerek oluşturdukları, örgütlendikleri toplumsal ve sınıfsal örgütlerdir. Sendika bir ortaklığın, bir birliğin haklarını korumak amacıyla yasal olarak bazı yetkilerle donatılmış bir yapıdır. Sendikalar genel olarak bir gereksinimden kaynaklanarak doğmakta ve her ülkede sosyal, siyasi, ekonomik ve kültürel olarak farklılıklar göstermektedir. Sendikal haklar demokrasilerin en temel unsurlarındandır. Demokrasi, insan hakları ile bir bütün halinde olan sendikal hakların geniş bir çerçevede hayat bulduğu toplumsal örgütlenmedir (Atıcı, 2017; Aksoy ve Günbayı, 2016).

Günümüzde sendikalar üye sayıları, ekonomik varlıkları, toplu sözleşme ve grev konularında siyasi ve sosyal düzen üzerinde birer baskı unsuru olmaları itibarıyla etkili olan kuruluşlardır. Sosyal ve hukuk bir devlet düzeninde uluslararası yasalar, anayasa ve yasal haklarla güvence altına alınmış sendikalar, üyeleri adına çalışma mevzuatını çalışanlar lehine etkileyen lobi faaliyetleri yürütmekte, kamu ve özel sektörün kararları üzerinde doğrudan ya da dolaylı olarak belirleyici olmakta ve toplu iş sözleşmesine imza atmaktadır. Bu yönüyle sendikalar, “kurumlar rejimi” olarak adlandırılan ülke demokrasisi içerisinde de dengeleyici birer unsur olarak öne çıkmaktadır. Sendikalar batı ülkelerinde ise işçilerin yönetime katılması ya da iş kolları ile ilgili bakanlıklarda işçilerin temsil edilmesi gibi ülkeden ülkeye değişen bazı haklara ve etkinliğe sahiptirler (Durmuş,2018; Demir, 2013).

2.2.2. Sendikaların Tarihsel Gelişim Süreci

Tarihin her döneminde işçiler ve işverenler arasında ilişkiler gündeme gelmişse de, bugünkü manada işçi-işveren ilişkileri, buna bağlı işçi hareketleri ve sendikalar sanayi devriminden sonra ortaya çıkmıştır. Çin Şeddi ve Mısır Piramitleri gibi büyük yapıların inşaatında çalışan işçiler ile o dönemin yöneticileri arasında çeşitli hadiseler ortaya çıkmış, bu sorunların aşılması için bazı düzenlemeler yapılmıştır. Yine Lidya Krallığının başkenti Sard'ta bulunan bazı bulgu ve tabletlerde, inşaat işleriyle çeşitli sorunlar yaşayan işverenlerin, devletten, inşaat işlerinde çalışanların bazı haklarını ve hareketlerini sınırlandırmasını talep ettikleri anlaşılmaktadır (Yazgan,1982). Tarihsel olarak sendikal hareketin ve sendikaların doğuşunu işçi sınıfının doğuşu, aynen burjuvazinin ve kapitalist üretim tarzının doğuşu gibi, üretici güçlerin geliştiği makinenin kol emeğinin yerini aldığı döneme, 18. yüzyılın ikinci yarısında önce İngiltere’de, daha sonra da diğer batı Avrupa ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri’nde gerçekleşen sanayi devrimine kadar uzanmaktadır (Kota, 1977).

Dünyada sanayileşme süreci ile birlikte makinelerin artması ve sürekli değişerek yenilenmesi zorunluluğu sermayeye olan ihtiyacı ve sermayenin önemini de artırmıştır. Bu durum emeğin sermaye tarafından sömürülmesi gibi tarihsel sürecin başlaması sonucunu da yaratmıştır (Talas, 1997). Makinenin icat edilmesi, buhar kuvvetinin ve elektriğin keşfi gibi bilimsel süreçler sanayinin hızla gelişmesini sağlayarak el işçiliği ve bireysel ustalığını kullanarak para kazananların yani sanatkâr usta, kalfa ve çırakların durumunu temelden sarsmıştır. Sürekli gelişen ve genişleyen endüstri sektörünün, makinelerde ve makinelerin kullanıldığı fabrikalarda çalışacak insan sayısına ihtiyacı artırmış ve bunun sonucunda büyük insan kitlelerini fabrika kapılarına çekmeyi sağlamıştır (Sülker, 1998). 15. yüzyıldan itibaren İngiltere’de sanayi devrimine geçilirken kalfa loncaları (birlikleri) bulunmaktaydı. Ücretli işçilerin kendi aralarında kurdukları çeşitli birlikler ("combination" ve "association"îar), 17. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkmış ve özellikle 18. yüzyılda yaygınlık kazanmıştır (Kılıçbay ve Aydoğmuş, 1985). Kökü, bu kalfa ve işçi birliklerine dayanan sendikalar, önceleri sadece vasıflı ve kalifiye işçilerin oluşturdukları meslekî kuruluşlar olarak örgütlenmeye başlamış ve uzun süre (19. yüzyılın sonuna kadar) böyle kalmışlardır. Vasıflı işçilerin kurdukları ilk sendikalar, dizgi ve baskı makinesi işçileri tarafından kurulmuştur (Işıklı,1972). Sanayi devrimi 17. yüzyılın sonlarında İngiltere’de başlamış ise de, toplumsal ve politik bir kimliğini Fransız Devrimi ile kazanmıştır (Aydınlı, 2004). Bu süreçte işçilerin birlikler kurmaları bir süre

yasaklanmışsa da zamanla bu hak kendilerine kanunlarla verilmiştir. İlk olarak 1824 yılında İngiltere’de “ trade unions” denen ilk işçi sendikaları faaliyete göstermiştir. Fransa’da işçiler arasında birlik kurma yasağı ise 1868 yılında kaldırılmıştır (Tanilli, 2007).

Sendikal hareketin 200 yılı aşkın süren mücadelesi, ilk olarak dönemin en gelişmiş kapitalist ülkesi olan İngiltere’de 1824 yılında işçilerin sendika kurma hak ve özgürlüğünün yasal bir hale gelmesiyle resmiyet kazanmıştır. Sendikalar haklarını, günümüzdeki anlamları ve işlevleri ile ilk olarak İngiltere’de 1839’da kazanmakla birlikte, kuruluşlarına imkân veren sendikalaşma il ilgili yasalar İngiltere’de 1824, ABD’de 1842, Almanya’da 1869 ve Fransa’da 1884’te çıkartılmıştır (Durmuş 2018; Tokol, 2000). Sendikaların yerel düzeyden çıkarak ulusal düzeyde örgütlenişi de 1831 yılında kurulan Emeğin Korunması İçin Ulusal Dernek ve 28 Eylül 1864 tarihinde Uluslararası İşçi Derneği-1. Enternasyonal’in kurulması ile gerçekleşmiştir (Çevikbaş, 2010).

Sanayi devriminin ardından işçilerin büyük bir emek sömürsü altında ve kötü çalışma koşullarında çalıştırılması, daha yaşanabilir koşullarda çalışmak isteyen işçiler arasında dayanışma ve birlikte mücadele duygusunu artırmış ve bu kötü çalışma koşullarına karşı birlikte mücadele etmek için daha sonra “sendika” ismini verecekleri mücadele birliklerini kurmalarına neden olmuştur. Demokratik toplumun temel unsurlarından biri olan işçi sendikaları tarihsel süreç içerisinde çalışanların ekonomik, sosyal ve hukuki haklarının korunmasında, çalışma yaşamındaki adaletsizliklerin giderilmesinde ve koşullarının iyileştirilmesinde, yaşam standartlarının geliştirilmesinde önemli rol oynamış ve iki yüzyıla yakın bir süredir de kendini vazgeçilmez bir sosyal taraf ve denge unsuru olarak kabul ettirmiştir (Selamoğlu, 2003). Başlangıçta kapitalist sistemin etkisiyle çeşitli baskı, tehdit ve yasaklamalarla sindirilmeye çalışılan sendikal hareket, kararlı çetin bir mücadele sürecinden sonra, 19. yüzyılda işçilere bir hak olarak tanınmıştır. Günümüzde sendika hakkı gerek iç hukukta, gerekse uluslararası hukuk metinlerinde güvencesini bulmuş ve temel insan hakkı olarak yer almaktadır. Başlangıçta sadece işçilerin örgütlenme biçimi olan sendikalar, işçi sendikalarının güçlenmesi ve hak alma konusundaki başarıları karşısında işverenlerce de tercih edilmiş ve işçi sendikalarına tepki olarak işveren sendikaları kurulmuştur (Özkiraz ve Talu, 2008).

Sendikal hareketlerin ortaya çıkışı, 20. Yüzyılın ortalarından itibaren ortaya çıkan sosyal devlet anlayışının kabul görmesinden çok öncelere dayansa da, kamu görevlileri

sendikacılığının dünya genelinde hukuki ve anayasal anlamda güvenceye kavuşturulması işçi sendikalarından çok sonra ancak II. Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda başlamış, özellikle 1960'lı yıllardan sonra dünya geneline yayılmıştır. Kamu görevlileri sendikacılığı ancak 1990'lı yıllardan sonra dünya genelinde, yaygın bir şekilde yasal ve anayasal güvenceye kavuşturulmuş ve uluslararası hukukta yerini almıştır (Durmuş, 2018; Aldemir, 2010).

2.3. Uluslararası Hukukta ve Belgelerde Sendikal Haklar

Sanayi devrimiyle birlikte işçilerin de bir hak arayışı olarak başlattığı süreç sonucunda batı toplumlarında sendikal örgütlenme ortaya çıkmıştır. İşçilerin ortaya çıkarttığı bu hareket çeşitli dönemlerde gelişimler göstermiş ve uluslararası sendikal örgütleri oluşturmuştur. Bununla beraber, bu örgütlerin faaliyette bulundukları ülkelerdeki üye sayılarının fazlalığı oranında etkiledikleri kesimlerin büyüklüğü ve uluslararası alandaki etkililikleri dolayısıyla, bu hareketin sorunları ulusal ve uluslararası birçok belgeye konu olmayı başarmıştır (Çelik, 2016).

Uluslararası hukukta sendikalara ilişkin üç temel belge bulunmaktadır. Bunlar “İnsan Hakları Evrensel Bildirisi”, “Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi” ve “Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi”dir. Bu sözleşmelerin yanında sendikal haklara yönelik; “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”, “Avrupa Sosyal Şartı”, “ILO Anayasası ve ILO Sözleşmeleri” de yer almaktadır.

2.3.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A (III) sayılı Kararıyla ilan edilmiştir. 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin T.C Resmi Gazete ile yayınlanması yayımdan sonra okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu beyanname hakkında radyo ve gazetelerde munasip neşriyatta bulunulması" kararlaştırılmıştır (T.C Resmi Gazete, 7217, 1949). “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, oylama sonucunda kabul edilmiş bir karardır. Bu nedenle, teknik hukuk anlamında “tavsiye” niteliğindedir; dolayısıyla “bağlayıcı” bir etkisi yoktur. Ancak, 360 kadar dile çevrilmiş olmasından dolayı dünya çapında büyük ilgi uyandırdığı bir gerçektir. Bu nedenle “İnsan Hakları Evrensel Bildirisi”nin hukuksal niteliği ne olursa olsun, insan haklarının tanınması ve korunması açısından çok önemli bir öncü olduğunu söyleyebiliriz (Anbay, 2006).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde sendikal haklara ilişkin şu maddeler kabul edilmiştir.

“Madde 20

1. Herkes, barışçı bir şekilde toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir.
2. Hiç kimse, bir derneğe girmeye zorlanamaz”

“Madde 23

4. Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.”
- (HSYK, 2019).

2.3.2. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuştur. İLO’ya üye 185 ülke bulunmaktadır. İLO’nun temel amacı, asgari ve evrensel uluslararası standartlar belirlenmesi suretiyle üye ülkelerdeki çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesidir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019). Türkiye İLO’ya 1932 yılında üye olsa da 1932-1946 arasında sadece bir sözleşme onaylanmıştır. 1946-1959 döneminde ise 11 ILO sözleşmesi onaylanmış, bu sözleşmeler arasında 98 sayılı “Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi” de yer almıştır. 1960-1980 döneminde 15 ILO sözleşmesi onaylanırken 1980’den günümüze kadar ise 32 sözleşme daha kabul edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti İLO’nun 1948 tarihli ve 87 Sayılı “Sendikalaşma Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesini” kabulünden 44 yıl sonra 1992 yılında onaylamıştır (DİSK, 2019).

Sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması sözleşmesi – C 87

“Madde 2

Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.”

“Madde 5

Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon veya konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.”

“Madde 11

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.”

Örgütlenme ve Toplu pazarlık Hakkı Sözleşmesi – C 98

İLO Kabul Tarihi: 18 Haziran 1949

Kanun Tarih ve Sayısı: 8 Ağustos 1951 / 5834

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 14 Ağustos 1951 / 7884

“Madde 1

*İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır.

*Böyle bir himaye bilhassa;

a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak,

b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızzar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır” (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019).

2.3.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

“Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” Avrupa Konseyi üyesi devletlerin dışişleri bakanları tarafından Roma’da 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 2015 yılı Mayıs ayı itibariyle, Avrupa Konseyi üyesi 47 devletin tümü sözleşmeye taraf olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşmeyi 4 Kasım 1950 tarihinde imzalayarak 10 Mart 1954 tarih ve 6366 sayılı onay kanunu ile 19 Mart 1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanmıştır. Onay belgeleri, 18 Mayıs 1954 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği’ne tevdi edilmiş ve sözleşme, Türkiye Cumhuriyeti bakımından bu tarihte yürürlüğe girmiştir (İnsan Hakları Hukuku ve Araştırma Merkezi, 2019).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde sendikaya ilişkin maddeler aşağıda yer almaktadır.

“Madde 11

Toplantı ve dernek kurma özgürlüğü

1.Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir” (www.danistay.gov.tr).

2.3.4. Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesi

“Avrupa Sosyal Şartı”, Avrupa Konseyi üyesi devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma’da imzalanmış olduğu “İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesi” ile 20 Mart 1952 tarihinde Paris’te imzalanan ek protokolle kişisel ve siyasal hak ve özgürlükleri sağlamayı garanti altına alan bir sözleşmedir. “Avrupa Sosyal Şartı” 18 Ekim 1961’de Torino’da imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti sözleşmeyi 18 Ekim 1961 tarihinde imzalamış ve 16 Haziran 1989 tarihinde onaylamıştır. 3581 sayılı Onay Kanunu 4 Temmuz 1989 gün ve 20215 sayılı Resmi Gazete ‘de yayınlanmıştır (DBT, 2019). Uluslararası hukukta grev hakkını tanıyan iki uluslararası sözleşme vardır. Bunlar, “Avrupa Sosyal Şartı” ve “Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”’dir. Ancak Türkiye Cumhuriyeti bu belgelerden ilkinin sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını tanıyan 5. ve 6. maddelerine çekince koymuştur, ikincisini ise onaylamamıştır (Bediroğlu,2015; Gülmez, 1996).

“Avrupa Sosyal Şartının” 5. Maddesinde örgütlenme hakkına vurgu yapılarak, "Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak, için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.” Denilmiştir. Sözleşmenin 6. maddesinin 4. Fıkrasında “ Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülöklere bağılı olmak koşuluyla grev hakkı dâhil, toplu eylem hakkını tanır” denilmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nın grevle ilgili 6. maddesine çekince koyduğu için Türkiye’de memurlar açısından grev hakkı şimdilik mümkün görölmemektedir (DPT, 2019).

2.4. Sendika Türleri

Sendikal hareketin ilk döneminde en yaygın örgütlenme modeli, aynı veya benzer meslekte çalışan kişilerin birleşerek kurdukları sendikalar üzerinden faaliyette bulundukları

meslek sendikacılığıdır. Sanayi devriminden sonra fabrikaların gelişmesiyle seri üretime geçilmesi sonucunda ortaya çıkan yarı vasıflı ve vasıfsız işçilerin sayısının artması ile birlikte işkolu sendikacılığı modeline geçilmiştir. İşkolu sendikacılığı, işyerindeki temel faaliyetin esas alındığı bir örgütlenme modelidir. Bu modelde sendika işkolu esasına dayalı olarak kurulmakta ve mesleklerini dikkate almaksızın o işkolunda çalışan bütün işçilerin örgütlenmesini amaçlamaktadır (Çelik, 2013).

Amaçları bakımında Türkiye’de çalışanların sendika kurma hakkı, kamu görevlileri için “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu”nda, işçiler ve işverenler için “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda” düzenlenmiştir. “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunun” 4. Maddesine göre; kamu alanındaki Sendikalar kuruldukları “hizmet kolu” esasına göre, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun” 3. Maddesine göre; işçi veya işveren Sendikaları da kuruldukları “iş kolunda” faaliyette bulunurlar.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanuna göre

Hizmet kolları;

“Madde 5 – Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları aşağıda belirtilmiştir:

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
3. Sağlık ve sosyal hizmetler.
4. Yerel yönetim hizmetleri.
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
6. Kültür ve sanat hizmetleri.
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.
8. Ulaştırma hizmetleri.
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri.
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri.”

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna göre

İş kolları;

“Madde 4 – (1) İşkolları bu Kanuna ekli (1) sayılı cetveldeki gibi aşağıda belirtilmiştir.

1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık

- 2.Gıda sanayi
- 3.Madencilik ve taş ocakları
- 4.Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
- 5.Dokuma, hazır giyim ve deri
- 6.Ağaç ve kağıt
- 7.İletişim
- 8.Basın, yayın ve gazetecilik
- 9.Banka, finans ve sigorta
- 10.Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
- 11.Çimento, toprak ve cam
- 12.Metal
- 13.İnşaat
- 14.Enerji
- 15.Taşımacılık
- 16.Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
- 17.Sağlık ve sosyal hizmetler
- 18.Konaklama ve eğlence işleri
- 19.Savunma ve güvenlik
- 20.Genel işler”

(“4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”).

2.4.1. İşçi sendikaları

Makinenin icadı, Sanayi Devrimi ve fabrikaların kurulmasıyla birlikte, o zamana kadar görülenden daha farklı bir çalışan sınıf olan, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Bu süreçten sonra işçi-işveren ilişkileri değişik bir mahiyet kazanmış, fabrikalarda ve fabrikaların yoğun olduğu sanayi havzalarında ve şehir merkezlerinde bir araya gelen bu işçi yığınları, günümüzde görülen sendikaların kurucusu ve geliştiricisi olmuşlardır (Kozak, 2012). Bu tarihsel süreçte işçilerin örgütlenme hareketleri grev eylemlerinden sonra başlamıştır. Bu nedenledir ki, işçiler sendika haklarını ancak mücadele ve grev eylemleri sonucunda kazanabilmişlerdir. İngiltere’de 1816 Nottingham, 1819 Lancashire grevleri sonucunda 1824’de sendikaları yasaklayan kanunlar kaldırılmıştır. Fransa’da 1749 grevi, 1831 Lyon grevi, 1848 genel grevlerinden sonra 1864’de sendikaların açılmasına yasa ile izin verilmiştir. Almanya’da ise 1731’de grev yapan kalfalar

ağır cezalara çarptırılmış, 1844’de işçilerin makinelere saldırısı, 1847’de genel grev ve ayaklanmadan sonra ilk kez 1869’da sendikalara izin çıkmıştır (Tuncay, 1999).

İşçi sendikaları, uzmanlık temelinde aynı mesleği yapan işçileri bir araya getirip bir örgütlenme yoluna gidebilmektedir. Bu türden sendikalar, “Meslek Sendikası” olarak adlandırılmaktadır. Buna karşılık, aynı işkolunda veya işyerinde çalışanların kurdukları sendikalar da vardır. Bunlar ise; “İşkolu Sendikası” veya “İşyeri Sendikası” olarak adlandırılmaktadır. Sendikalar, başlangıçta meslek esasına göre kurulmuşken; daha sonra kanunlarda yapılan değişikliklerle bunların işyeri veya işkolu esasına göre kurulmaları benimsenmiştir (Orhan 2014). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2019 yılı ocak ayı istatistiklerine göre, ülkemizdeki toplam sendikalı işçi sayısı, 1.859.038’dir. Bu işçilerin 1.832.083 tanesi konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarına üye iken, 26.955 tanesi bağımsız işçi sendikalarına üyedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019).

2.4.2. İşveren sendikaları

İşverenler bir sendika kurmak istediklerinde, işçiler gibi “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa” göre “işkolu esası” şartına tabidirler. İşverenler tarafından kurulmak istenen sendika için de, bir işyerinde yapılan asıl işin tabi olduğu işkolunun esas alınması gerekmektedir (Demir 2013). Günümüzde işçi ve işveren sendikaları, üye sayılarının fazlalığıyla, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt haklarıyla, büyük rakamlara ulaşan ekonomik varlıklarıyla, toplum hayatının iktisadi, sosyal ve siyasal düzenini yakından etkileyen kuruluşlardır (Demir, 1999). Ülkemizde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın güncel verilerine göre işveren sendikaları TİSK’e (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) üye işveren sendikalarının sayısı 21 iken, bağımsız işverenler sendikası sayısı 49 olarak açıklanmıştır (<https://ailevecalisma.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/>).

2.4.3. İşçi sendikaları konfederasyonları

Ülkemizde Cumhuriyetin ilanından sonra 1925 yılında çıkan “Tahriri Sükûn Kanunu”, 1926 yılında “Türk Ceza Kanunu” örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını sınırlayan hükümler içermiştir. 1946 yılında bu yasak kaldırılmış, 1947 yılında ise “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” çıkmıştır. Bu ilk sendikalar kanunu sendika özgürlüğünü tanımış olmakla birlikte sendikal faaliyetleri sınırlamıştır. O dönemde de grev

yaşadığı devam etmiştir. Ancak 1952 yılında ilk üst düzey işçi kuruluşu “Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (Türk-İş) kurulmuştur (Tuncay, 1999). Türk-İş’in o dönem yürüttüğü politikaları benimsemeyen sendikalar ayrılarak 13 Şubat 1967 yılında “Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (DİSK)’i kurmuşlardır. Türkiye Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş, Türkiye Gıda-İş ve Türk Maden-İş kurucu sendikaları olmuştur (Koç, 2000).

“Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (Hak-İş), Türk işçi hareketinin hızla büyüdüğü, yoğun grevlerin yaşandığı 1970’li yılların ortalarında, 22 Ekim 1976’da, çeşitli işkollarında örgütlü bulunan 7 bağımsız işçi sendikası tarafından kurulmuştur. Bunlar Öz Yapı-Sen, Öz Süt-Kur, Öz Demir-İş, Öz Yol-İş, Öz Dokuma-İş, Öz Gıda-İş ve Öz Metal-İş sendikalarıdır (<http://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=3>). Son yıllarda ülkemizde Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜM-İŞ) adıyla 17.05.2015 tarihinde bir işçi sendikaları konfederasyonu daha kurulmuştur (Karadoğan, 2017).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2019 yılı Haziran verilerine göre; Türkiye’de 102’si bağımsız olmak üzere toplam 185 sendika kurulu bulunmaktadır. Türkiye’de faaliyet yürüten işçi konfederasyonları; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜM-İŞ)’tir.

TÜRK-İŞ konfederasyonu 1952 yılında kurulmuş olup günümüzde kendisine bağlı olan 33 sendika bulunmaktadır. DİSK konfederasyonu 1967 yılında kurulmuş olup kendisine bağlı olan 21 sendika bulunmaktadır. HAK-İŞ konfederasyonu 1976’da kurulmuş olup kendisine bağlı olan 21 sendika bulunmaktadır. TÜM-İŞ konfederasyonu 17.05.2015 tarihinde kurulmuş olup kendisine bağlı olan 8 sendika bulunmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) (<https://ailevecalisma.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/>).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2019 yılı Ocak verilerine göre konfederasyonların üye sayıları şöyledir: TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalara üye 975.300 işçi, HAK-İŞ’e bağlı sendikalara üye 684.144 işçi, DİSK’e bağlı sendikalara üye 171.428 işçi, TÜM-İŞ’e bağlı sendikalara üye 839 işçi ve bağımsız sendikalara üye 26.955 işçi bulunmaktadır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati->

[istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/](#)).

2.4.4. Kamu Sendikaları Konfederasyonları

“4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunun” 4. Maddesine göre; kamu alanındaki Sendikalar kuruldukları “hizmet kolu” esasına göre faaliyette bulunurlar denilmiştir. Kanunun 2. Maddesine göre ise; “Bu kanun devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle ya da bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır” denilmektedir (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunun).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2018 verilerinde kamu sendikalarına üye sayıları bakımından en büyük dört konfederasyon Memur sendikaları konfederasyonu (Memur-Sen), “Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu” (Türkiye Kamu-Sen), “Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu” (KESK), “Birleşik Kamu İş görenleri Sendikaları Konfederasyonu” (Birleşik Kamu-İş)’tir. “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanuna” göre Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen ve KESK 11 hizmet kolunda örgütlü iken Birleşik Kamu-İş 9 hizmet kolunda örgütlüdür (https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1245/2018_temmuzistatistikleri_tebliğ.pdf).

2.5. Eğitim Sendikaları

Eğitim sistemlerinin tüm alt sistemlerle birlikte varlık gerekçeleri, bireylerde istendik davranış değişikliği geliştirmektir ve bu değişimi gerçekleştirecek en önemli ögesi öğretmenlerdir. Bir meslek olan öğretmenlik mesleğinin işlevlerini yerine getirebilme yetisinin kazanılması ciddi bir yetiştirme sürecini gerekli kılmaktadır. Bu sürecin mesleki ve sistematik uzmanlık bilgilerine ve etik ilkelere göre biçimlenmesi gerekmektedir (Akyüz, 2012).

Öğretmenlik mesleğinin toplumların kalkınmışlık düzeyindeki önemine ve etkilerine rağmen, mesleğin toplum nezdinde ve statüsünde olumlu bir gelişme ve değişme olmamıştır. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsündeki bu durağanlığın nedenleri arasında etkililiğinin düşük olması ve katılımın yüksek olduğu bir meslek örgütüne sahip olamama gösterilebilir. Mesleklerin statü göstergelerinin birisi de “meslek kuruluşları”dır. Kendi üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve sorunlarını çözmek için organize olmuş meslek kuruluşları öğretmenler içinde söz konusudur (Tezcan, 1988). Mevcut öğretmen sendikalarının bir meslek örgütü rolünü yerine getirebildiklerini söylemek oldukça güçtür. Öğretmenlikle ilgili etkili meslek örgütlerinin olmayışı; mesleğin üyelerinin hizmetin verilmesi ile ilgili bir özerkliğe sahip olmasını, mesleğe giriş denetiminin meslek mensuplarınca yapılmasını, mesleğin etik kurallarının belirlenmesini ve mesleğin öz denetiminin yapılmasını güçleştirmekte ve bu alanın mesleksele niteliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır (Gündüz, 1997).

2.5.1. Avrupa Ülkelerinde Eğitim Sendikacılığını Gelişim Süreci

Bugün dünya üzerinde pek çok ülkede memurlara sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Çalışanların ortak hak arama örgütü olan sendikanın ilk olarak Avrupa’da ortaya çıkması nedeniyle, Avrupa ülkeleri içerisinde sendikal hareket ve sendikal mücadele açısından önemli bir geçmişe sahip İngiltere, Almanya ve Fransa eğitim sendikacılığı incelenmiştir.

İngiltere’de 1871 yılında çıkarılan “Sendikalar Yasası (Trade Union Act)” ile sendikalara tüzel kişilik hakkı, sendika fonlarının yasal olarak korunması, grev hakkı ve uyuşmazlığın şiddete başvurmada genişletilmesi gibi olanaklar sağlanmıştır (İzzettin, 2010). İngiltere’de sendikalar, alt düzeyde meslek ilkesine göre kurulan sendikalar, işkolu sendikaları ve genel sendikalar olmak üzere üçlü bir yapıda örgütlenirken; üst düzeyde de konfederasyon, federasyonlar ve sendika konseyleri şeklinde örgütlenmektedir (Uçkan- Kağnıcıoğlu, 2004). İngiltere’de “NUT (National Union of Teachers - Öğretmenler Ulusal Birliği)” 1870 yılında kurulmuştur ve halen faaliyet göstermektedir. Bir diğer önemli öğretmen örgütü ise 1923 yılında kurulan Öğretmenler Ulusal Derneği’ dir (Eraslan, 2012).

Almanya’da sendikal faaliyetler ilk defa 19. yüzyılın ortalarında ortaya çıkmaya başlamıştır. Almanya’da her mesleğe ekonomik çıkarlarını korumak, çalışma koşullarını

iyileştirmek ve geliştirmek için örgütlenme hakkını 1949 Anayasası ile tanınmıştır. Kamu görevlileri ise 1953 yılında bu anayasa hükmüne dahil olmuşlardır (Cindemir, 2017). Almanya’da öğretmenler uzunca bir süre dernek şeklinde örgütlenmişlerdir. Daha sonra sendika kurma hakkını ülkede yaşayan herkese tanıyan 1949 Anayasasıyla sendikalaşma hakkı elde etmişlerdir. Anayasanın bu düzenlemesine dayanarak öğretmenler tarafından “Eğitim ve Bilim Sendikası (GEW)” kurulmuştur (Buyruk, 2015). Almanya’da memurlar kamu gücünü temsil etmelerine, devletle özel bir çalışma ilişkisi içinde bulunmalarına rağmen sendika hakkına sahiptirler. Ancak bunlara idare ile toplu pazarlık hakkı ve prensip itibarıyla grev hakkı tanınmamıştır. Bununla birlikte yaşam için temel ihtiyaç maddelerini ve hizmetlerini üreten işletmelerde çalışmamak ve kamu gücünü kullananlar arasında olmamak kaydıyla bazı kamu kurum ve kuruluşlarında (istisnai, nitelikte) memura grev hakkı tanınmıştır (Tuncay, 2007).

Ancak Almanya’da kamu görevlileri daha sonra, memurlar (beamte), yardımcı hizmetlerde sözleşmeli çalışanlar ve işçiler olmak üzere üç temel gruba ayrılmışlardır. Memurların statüleri, görevleri, bağlı bulundukları idari kurumları, kamu hukukuna tabi olarak istihdam edilirken, sözleşmeli çalışanlar ile işçiler özel hukuka dayanan sözleşme ile istihdam edilmektedir. Memurlar kamunun asli görevlerini yerine getirirken sözleşmeli personel ve işçiler kamu gücünün uygulanması açısından geçici nitelikte görevlere sahiptirler. Almanya Federal Cumhuriyeti’nde memurlar için anayasal güvenceler getirilmiştir (Çapar, 2010).

Fransa da değişik meslek grupları arasındaki yardımlaşma birliklerinin oluşumu ilk olarak 18. yüzyılda başlamıştır. Bu örgütler daha sonra ortaya çıkacak sendika hareketinin öznelerini oluşturmuşlardır. 1940 yılında çıkan yasayla memur derneklerine, kamu hizmetlerinin düzenlenmesi ile ilgili sorunlara katılma hakkı tanınmıştır. 1946 yılında çıkan bir yasayla da kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkı tanınmıştır. Memurlar bu yasa ile yönetime katılabilecek, kamu hizmetlerinin düzenlenmesi ve personel sorunları gibi konular devlet ile kamu görevlileri arasında çözülecektir. 1946 anayasası ile de sendika ve grev hakları ilk kez anayasal güvence altına alınmış olup 1963 yılında çıkan bir yasa ile memurlara sınırlı olsa grev hakkı tanınmıştır. 1968 de ortaya çıkan toplu pazarlık uygulaması, yasanın tek yanlı yönlendirmesine baskın çıkarak gelişmiştir. Toplu pazarlık süreci özellikle ücretler üzerinde yoğunlaşmıştır. Diğer personel sorunları ise danışma çerçevesinde ele alınmıştır. Başlangıçta bütçenin parlamento tarafından kabul edilmesinden sonra yürütülen toplu pazarlıklar, daha sonra bütçenin kabulünden önce yürütülmeye başlamıştır. 1983 yılında bu uygulama yasaya geçirilmiş ve sendikalara, hükümetçe ücretlerin durumunu belirlenmesinden önce toplu

görüşmeler yapma yeteneği tanınmıştır (Kamu-Sen, 2003). Fransa’da öğretmen örgütlenmesinin oldukça eski bir tarihi vardır. İlkokul öğretmenlerinin kurdukları ilk örgütler 1831 yıllarına kadar uzanmaktadır. Fransa’da her öğretim düzeyindeki öğretmenlerin ayrı örgütleri vardır. Bu örgütlere öğretmenler dışındaki kamu eğitimi personeli ve hizmetlileri de üye olabilmektedirler. Fransa’da sendikal faaliyet gösteren en önemli öğretmen örgütü “FEN (Ulusal Eğitim Federasyonu)”’dır (Eraslan, 2012).

2.5.2. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı ve Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci

Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi, 1848 yılında İstanbul Öğretmen Okulu’nun kurulmasından günümüze kadar geçen sürede, öğretmenlerin, çıkarlarını korumak ve mesleklerini geliştirmek amaçlarıyla kurdukları örgütlerin çeşitli çabalar göstermesinden mevcuttur (Tok, 1996; Akyüz, 1980).

Ülkelerin eğitimle ilgili yenilik ve gelişmelerin takibinde ve eğitim politikalarının oluşturulmasında eğitim sendikalarının rolü tartışmasız bir öneme sahip olduğundan, eğitim sendikaları siyasal iktidar ile toplum ve eğitim çalışanları arasında uyum ve denge görevini üstlenmişlerdir. Eğitim sendikaları ülkelerin gelişiminde ve değişiminde liderlik rolüne sahip olup, bu konumunu sağlamlaştırmak için kendi bünyesinde de değişime ve gelişime açık bir yapıya sahip olmalıdırlar. Avrupa’da kurulan eğitim sendikaları incelendiğinde bu sendikaların ülke politikalarının yenilenmesi ve üretilmesi sürecinde ilerici ve itici bir rol oynadıkları ve bununla birlikte eğitime yönelik ürettikleri yeni projelerle çok önemli katkılar sundukları görülmektedir (Berkant ve Gül, 2017; Çankaya, 2005).

2.5.2.1 Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişim Süreci

Sendikacılık kavramı ilk zamanlarda işçilerle özdeş bir kavram olarak değerlendirilmiş ve verilen mücadele de emeğin mücadelesi olarak algılanmıştır. 19. yüzyılda işçi sendikaları üyelerinin haklarını elde etmek için mücadele verirken, kamu görevlileri nispeten daha iyi çalışma koşulları ve ücrete sahip olduklarından kendilerini bu mücadelenin dışında tutmuşlardır. Bunda kamu görevlileri ile devlet arasındaki hukuki statünün sıkı olması sebebiyle kendilerini devletle bütünleştirmelerinin ve bir nevi aidiyet bağının da payı büyük olmuştur. İşte bu sebeple, kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişimleri dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işçi sendikalarına oranla daha yavaş bir seyir izlemiş ve ancak 20. yüzyılın

ikinci yarısından sonra ortaya çıkmışlardır (Turan, 1999). Sendikaların gelişim sürecinde ilk olarak işçi sendikaları iş yaşamında yerini almıştır. Kamu çalışanları sendikacılığının doğuşu ise sosyal devlet olgusunun gelişmesiyle paralellik göstermektedir. Sendika kurma özgürlüğü demokrasinin vazgeçilmez unsurları arasında yer almakta olup, uluslararası anlaşmalarla güvence altına alınmıştır. Günümüz dünyasında birçok ülke çalışanlarına, işçi memur ayrımı yapmaksızın bu hakkı vermekte ve bu hakkı anayasal güvence altına almaktadır. Bu yaklaşım, sosyal devlet modelinin benimsenmesi ile sosyal ve ekonomik hak ve özgürlüklerin, geleneksel haklarla birlikte tanınmasının bir sonucudur (Aldemir, 2010; Göze, 1976).

Kamu görevlilerinin sendikalaşma sürecinin dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de geç başlamış ve gelişmiştir. Bu nedenle Türkiye’de kamu görevlilerinin örgütlü mücadelesinden 1960'lara kadar söz edilmesi mümkün değildir. Bu mücadelenin geç başlamasında, dünyadaki gelişmelerin etkisi olduğu kadar, kamu görevlilerinin ve özellikle memurların toplum içinde itibarlı bir statüye sahip olmaları ve daha da önemlisi maaşlarının ve çalışma koşullarının tatminkâr seviyede olması vardır (Faydalı, 2009). Türkiye’nin Avrupa kuruluşları ile ilişkileri çerçevesinde imzaladığı “İnsan Hakları ve Temel Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi” ile herkese sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı getirilmiştir. 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen bu sözleşme, Türkiye tarafından 18 Mayıs 1954 tarihinde onaylanmıştır. Diğer taraftan, bir takım çekinceler konularak Türkiye tarafından 7 Ağustos 1989 tarihinde kabul edilen “Avrupa Sosyal Şartı’nın 5 inci maddesi tüm çalışanları ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması için teşkilatlanma ve teşkilatlara üye olma hakkını” güvenlik altına almıştır (Güneş, 2013).

Türkiye’de 1961 Anayasası ile kamu görevlileri sendikacılığı açısından önemli bir adım atılmıştır. Söz konusu Anayasanın 46. maddesinde çalışan ifadesi kullanılarak sendika hakkının sadece işçi ve işverene değil, ilke olarak tüm çalışanlara tanınabileceği en üst hukuki metin tarafından benimsenmiştir (Güneş, 2013). 1961 Anayasasının bu ifadesinden yola çıkılarak 08/06/1965 tarihinde 624 sayılı “Devlet Personel Sendikaları Kanunu” yürürlüğe konulmuştur. Böylece, kamu görevlilerine sendika kurmalarının hem Anayasal düzeyde hem de yasal düzeyde yolu açılmıştır (Kaçar,2009). 12 Eylül 1980 müdahalesinden sonra yeni bir Anayasa yapılmaya karar verilmiş ve hazırlanan yeni Anayasa 7 Kasım 1982 tarihinde kabul edilmiştir. Yeni Anayasanın “Sendika Kurma” başlıklı 51 inci maddesinde ise sendika kurma hakkı sadece işçi ve işverenlere verilmiştir. Ancak, 1982 Anayasasının bu konuda yasak getirmesi kamu

görevlilerinin mücadelesini engellememiştir. Bu süre içerisinde memurlar çeşitli dernekler altında toplanmış ve fiili bir durum yaratmışlardır (Güneş, 2013).

“Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (İLO)” 151 sayılı sözleşmesinin 2 Kasım 1992 tarihinde kabulünden sonra Türkiye’de kamu görevlileri sendikaları hususunda tartışmalar yeniden yoğunlaşmıştır. Ancak, bu sözleşmenin Türkiye tarafından kabulü kamu görevlileri sendikalarının meşruluğu konusunda tartışmaları tamamen ortadan kaldırmamıştır (Güneş, 2013). Konu ile ilgili, ilk geçici çözüm 15/06/1993 tarihinde dönemin Başbakan Yardımcısı Erdal İnönü imzalı 1993/15 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yapılmış, sonrasında ise 23 Temmuz 1995 tarihli ve 4121 sayılı Kanunla Anayasanın 53. maddesi yeniden düzenlenmiş ve bu maddeye eklenen fıkra ile Anayasanın 128. maddesinin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlileri için, sendika kurma, üst kuruluşlar meydana getirme ve toplu görüşme yapma hakları yasal güvence altına alınmıştır (Arslan, 2009).

Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma süreci 12/07/2001 tarihinde 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” olarak yürürlüğe girmesiyle kanuni resmiyet kazanmıştır (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, madde:1). 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halk oylaması sonucunda Anayasanın 53. maddesine yapılan ek fıkra ile memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmuşlardır (5982 sayılı K. md. 6). Ancak, Türkiye’de eğitim sendikalarının henüz grev hakkı bulunmamaktadır (Kayıkçı, 2013). Dünya’da kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren sendikalar, işleyiş tarzları ve sahip oldukları olanaklar bakımından bazı farklılıklar göstermektedir. Örneğin Letonya, Litvanya, Avusturya gibi ülkelerde kamu çalışanlarının grev hakkı varken Türkiye’de henüz yoktur (Kayıkçı ve Evrim, 2010).

Türkiye’de kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı 12/09/2010 tarihinde yapılan referanduma sunulmuş ve onaylanmıştır. Bu Kanunun 6. maddesi ile Anayasanın 53. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Böylece, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı Anayasal çerçevede yerini bulmuştur. Bu düzenlemede; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkına sahip oldukları, toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde tarafların “Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna” başvurabilecekleri, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususların ise kanunla belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Nitekim 04/04/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunla 4688

sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” yeniden düzenlenerek adı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmiştir (Güneş, 2013).

Kamu görevlileri sendikacılığında Türkiye’deki önemli adımlardan birisi 2010 yılında yapılan Anayasa Referandumu sonucunda sendikal açıdan bir anlam ifade etmeyen “Toplu Görüşme” anlayışı devre dışı bırakılarak “Toplu Sözleşme” hakkı elde edilmiştir. Bu adımların atılmasında mağrur ve dik bir duruşun önemli payı söz konusudur. Ülkesine bağlılığını defalarca hizmetleri ile göstermiş kamu görevlileri, bu süreçten sonra sendikal mücadelesine hız vererek, grevli toplu sözleşmeli sendika hakkını mutlaka elde etmelidir. Grev hakkı, bir tehdit unsuru değil, insan haklarına saygılı devlet ilkesinin bir gereği ve demokratik hakların başlangıcı sayılabilecek bir insan hakkıdır. Kendisine kamu hizmeti vermek konusunda güvenilen, ancak ülkesini tehlikeye atıp sosyal dengeleri bozma noktasında güvenilmeyen bir kamu görevlisi anlayışı kabul edilemez. Grev hakkının toplumsal dengeleri bozabileceği görüşü en temelinden zayıf ve realiteden uzaktır (Bediroğlu, 2015; Bülbül, 2009).

2.5.2.2. Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci

Türkiye’de kamu sendikaları 11 iş kolunda örgütlenme hakkına sahiptir. Bu iş kollarından biri de “Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri” dir. Türkiye’de eğitim alanında ilk örgütlenme II. Meşrutiyet’in ilan edildiği 1908 yılında kurulan Encümeni Muallim Cemiyetidir. Bu yapılanmayı Muhafaza-yı Hukuk-ı Muallimin Cemiyeti (1908) izlemiştir. Daha sonra, kurulan bu iki dernek birleşerek Cemiyet-i Muallim adını almıştır. 1911 yılında Mahvel-i Muallimin Cemiyeti kurulmuştur. 1913 yılında Muallimler Yurdu, 1916 yılında Millî Talim ve Terbiye Cemiyeti, I. Dünya Savaşı’nın sonuna doğru da Darul Muallimîn Mezunları Cemiyeti kurulmuştur (Akyüz,2004).

1921 yılında Atatürk’ün desteği ile öğretmenlik mesleğini korumak, öğretmenlerin sosyal statü ve ekonomik durumlarını düzeltmek, geliştirmek ve Milli Mücadele’ye destek vermek amacıyla Türkiye Muallimler ve Muallimler Dernekleri Birliği kurulmuştur (Eraslan, 2012). Tek partili sistemden, çok partili döneme geçildiğinde her dönem olduğu gibi kamu görevlilerine öğretmenler öncülük ederek; 15 Ağustos 1949 yılında Türkiye genelinde öğretmen hareketinin ve örgütlenmesinin ikinci büyük kuruluşu olan “Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu” kurulmuştur (Cerev,2013; Meydan, 1986). 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’ndan yararlanarak öğretmenler de çeşitli

örgütlenme etkinliklerine girmişlerdir. Bu dönemdeki en önemli öğretmen sendikaları Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLKSEN)' dir. Ancak 1971 'de anayasada yapılan bir değişiklikle yalnız işçilere sendika kurma hakkı verilince, öğretmen sendikaları ortadan kalkmış, dernekler dönemi başlamıştır (Akyüz, 1980).

Türkiye'de 1965 yılına kadar cemiyetçilik, dernekçilik ve federasyonculuk, 1965-1971 yılları arasında sendikacılık, 1971-1980 yılları arasında dernekçilik, 1980'den sonra yeniden sendikacılık hareketleri yürütülmüştür (Akyüz, 1980; Tok, 1996). Bu süreçlerde; 1960-1970 yılları arasında sırasıyla 1963 yılında Köy Öğretmenleri Dernekleri Federasyonları, 1964 yılında Milliyetçi Öğretmenler Birliği, 1965 yılında Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası, Milliyetçi Türk Öğretmenleri Birliği ve Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kurulmuştur. 1970-80 yılları arasında sırasıyla 1971 yılında Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (Ülkü-Bir) ve Tüm İlköğretim Müfettişleri Derneği (TİM-DER) kurulurken, 1972 yılında Türkiye Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) kurulmuştur. 1975 yılında Tüm Üniversite, Akademi ve Yüksekokul Asistanları Birliği (TÜMAS), Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği (HÜR-ÖĞRET-BİR), Mefkûreci Öğretmenler Derneği (MEF-DER) kurulmuştur (Eraslan, 2012). 7 Ekim 1983 tarihli Dernekler Kanunu ile kamu çalışanlarının büyük bir kısmına dernek kurma hakkı tanınmıştır. 1988 yılında Eğitimciler Derneği (Eğit-Der) dönem içinde öğretmenler tarafından kurulan ilk dernektir. Yine dönem içinde 1989 yılında kurulan Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı ise öğretmenlerin vakıf altında birleşmesini sağlayan daha farklı bir birleşme modeli olarak ön plana çıkmaktadır (Cerev, 2013; Koç, 2000).

1990'dan sonra yeni bir sürece girmiş olan öğretmenlerin sendikal faaliyetleri, grev hakkı gibi temel örgütlenme haklarını içermese de 12.07.2001 tarihli “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” ile önemli bir adım atılmış, öngördüğü toplu görüşme kurumuyla kamu yönetiminde ve kamu personel sisteminde yeni bir dönem başlatmıştır (Gülmez, 2002). 1982 Anayasasının kabulünden sonra eğitim-iş kolunda kurulan 28 Mayıs 1990 tarihinde ilk öğretmen sendikası kısa adı “EĞİTİM-İŞ” olan “Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası’dır. Eğitim-iş sendikasının kurulması ile birlikte eğitim iş kolunda öğretmen sendikalarının kurulması süreci yeniden başlamıştır. Bu sendikalaşma sürecinde 13 Kasım 1990 günü İstanbul’da Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası (EĞİT-SEN), 14 Şubat 1992 de Ankara’da “EĞİTİM-BİR” Eğitimciler Birliği Sendikası’nın kısaltılmış ismi olan Eğitim-Bir,

daha sonra kısaltılmış adını “EĞİTİM-BİR-SEN” ve 19 Şubat 1992 de “TÜRK-EĞİTİM-SEN” kurulmuştur (Battal ve İnce, 2004).

Eğitim-Sen öğretmen sendikacılığında köklü bir geleneğe sahip TÖS ve TÖB-DER pratiklerini yaşayan bir zemine sahip olduğu halde, kendi içinde özellikle ideolojik farklılıkların çok fazla olabildiği bir sendikadır. Bu farklılaşma 1995 yılında birleşilen Eğitim-İş’in 17 Ekim 2005 tarihinde ayrılması ile sonuçlanmıştır (Eraslan, 2012). 1988 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı olarak bütün Türkiye’de örgütlenmiş, bürolarını açmış olan vakıf 1992 yılında Türkiye Kamu-Sen örgütlenmesi olarak karşımıza çıkmıştır. Türkiye Kamu-Sen konfederasyonu bünyesinde yer alan Türk Eğitim-Sen, 18 Haziran 1992’de kurulmuş olan ve Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda faaliyet gösteren bir sendikadır (Ülker 2011). Memur-Sen Konfederasyonu’na bağlı Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), 14 Şubat 1992 tarihinde eğitimci, şair ve yazar Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulmuştur ((<http://www.ebs.org.tr/tarihce>)).

Yıllara göre sendika sayıları incelendiğinde 2002-2005 yılları arasında 5 olan öğretmen sendika sayısı 2006 yılında %110 artarak 11’e yükselmiştir. Bu artış oranına benzer bir sıçrama 2010 yılında da gerçekleşmiştir. 15 olan eğitim sendikası sayısı 23’e yükselmiştir. 2012 yılı itibarıyla de bu sayı 25’dir (Eraslan, 2012). 2018 yılına gelindiğinde ise Eğitim Öğretim ve Bilim işkolunda sendika sayısı 37’yi bulmuştur. Sendikaların bağlı bulundukları konfederasyon sayısı ise 9’u bulmuştur. Bu sendikalardan 2002-2005 yılları arasında Eğitim-Sen, 2006-2010 yılları arasında Türk Eğitim-Sen ve 2011-2018 yılları arasında ise Eğitim-Bir-Sen yetkili sendika olmuştur (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2002- 2018 yılı istatistikleri).

Tablo 1: 07.07.2018 Tarihi İtibari ile Eğitim Sendikalarının Üye Sayıları

Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyon Üye Sayıları		
Dosya No	Kamu Görevlileri Konfederasyonlarının Unvanı	Toplam Üye Sayısı
017	KESK Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu	146.287
026	TÜRKİYE KAMU-SEN Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	394.423
062	MEMUR-SEN Memur Sendikaları Konfederasyonu	1.010.298
092	BASK Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu	4160

141	BİRLEŞİK KAMU-İŞ Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu	64730
142	HAK-SEN Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu	2876
165	ÇALIŞAN-SEN Çalışanlar Birliği Sendikaları Konfederasyonu	4601
203	TÜM MEMUR- SEN Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu	6102
274	ANADOLU-SEN Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfed.	693
999	BAĞIMSIZ Bağımsız Sendikalar	39148
Genel Toplam		1.673.318

(https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1245/2018_temmuzistatistikleri_tebliğ.pdf)

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2018 yılı verilerine göre Eğitim Öğretim ve Bilim işkolunda 38 sendikanın faaliyette olduğu, bu sendikalardan üye sayısına göre en çok üyeye sahip dört sendika; sırasıyla Eğitim- Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş olmuştur. Üye sayıları bakımından en çok üyeye sahip bu dört eğitim sendikasının "4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun" kabul edildiği 25.06.2001 tarihinden 2018 yılı Temmuz ayına kadar üye sayılarındaki değişim aşağıdaki Tablo-2 ve Tablo-3'de görülmektedir.

Tablo 2: 07.07.2018 Tarihi İtibari ile Eğitim Sendikalarının Üye Sayıları

Eğitim Sendikaları Üye Sayıları						
Hizmet Kolu	Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Dosya No	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	1.185.804	12	TÜRK EĞİTİM-SEN Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Çalışanları Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	201.475	16.99
		14	EĞİTİM-SEN Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası	KESK	83.131	7.01
		28	EĞİTİM BİR-SEN Eğitimciler Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	426.645	35.98
		120	EĞİTİM-İŞ Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	48.534	4.09

(https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1245/2018_temmuzistatistikleri_tebliğ.pdf)

Tablo 3: 31.05.2002 Tarihi İtibari ile Eğitim Sendikalarının Üye Sayıları

Eğitim Sendikaları Üye Sayıları						
Hizmet Kolu	Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Dosya No	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	653.962	12	TÜRK EĞİTİM-SEN Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Çalışanları Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	125.863	19.25
		14	EĞİTİM-SEN Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası	KESK	149.383	22.84
		28	EĞİTİM BİR-SEN Eğitimciler Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	18.028	2.76

(https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1673/2002_uyesayilari.pdf)

2.5.2.2.1. Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen)

Memur-Sen Konfederasyonu'na bağlı Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), 14 Şubat 1992 tarihinde eğitimci, şair ve yazar Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulmuştur. Yaklaşık on yıl boyunca kamu görevlilerinin sendikal haklara kavuşması için gayret gösteren Mehmet Akif İnan, bu çalışmalarıyla aynı zamanda ülkemizde demokrasinin tabana yayılarak gelişmesi ve sivil toplumun güçlendirilmesi çalışmalarına büyük katkıda bulunmuştur. Nihayet 25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile memurların sendika kurmaları yasal dayanağa kavuşmuş, diğerleri gibi Eğitim-Bir-Sen de bu tarihten sonra tüzel kişilik kazanmıştır (<http://www.ebs.org.tr/tarihce>) .

Eğitimciler Birliği Sendikası Tüzüğü'nün 3. Maddesinde amacını; Temel insan hakları ilkelerine dayanan, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine de milletin seçtiği idareye de saygı gösterilen, katılımcı demokrasinin yerleştiği, özgür birey ve sivil toplum örgütlerine gerçek anlamda var olma ve düşünce üretip teklifler sunma hak ve imkânlarının hayata geçirildiği, kimsenin ötekileştirilmediği, farklılıkların zenginlik olarak kabul edildiği, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlandığı, demokratik sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkânlarından eşit şekilde yararlandığı, medeniyet köklerimizde var olan değerleri idrak etmiş daha özgür, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı daha güçlü, daha zengin Türkiye'yi var etmeyi amaçlar şeklinde kabul etmiştir. Sendikanın tüzüğü EK 1'de sunulmuştur.

Eğitim- Bir Sen 01. 11. 2012 tarihinden itibaren üç ayda bir yayımlanan Eğitim, Öğretim ve Bilim araştırma dergisi olan " Eğitime Bakış"adlı bir dergi ve aynı tarihte yayımlanmaya başlayan "Üniversite Bültenleri", 06.03.2014 tarihinden itibaren "Kadın Bülteni" dergisi çıkarmaktadır. Eğitim-Bir-Sen, üyelerini ve kamuoyunu aydınlatmak ve bilgilendirmek amacıyla ayda bir "Eğitim-Bir-Sen" adıyla sendika haber bülteni yayımlamaktadır. Ayrıca sendikanın akademik alanda hakemli olarak yayımlanan "Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi Teori ve Uygulama" dergisi ile zaman zaman çeşitli konularda yayımlanan kitap, rapor, araştırma ve basın katalogları yayımlamaktadır (<http://www.ebs.org.tr>). Sendikanın Tüzüğü EK 1’te sunulmuştur

2.5.2.2.2. Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen)

Memur sendikacılığında önemli ve büyük bir hareket, 1988 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı olarak bütün Türkiye’de örgütlenmiş, bürolarını açmış olan Türkiye Kamu-Sen örgütlenmesi olarak karşımıza çıkmıştır. Bütün hizmet kollarında daha önce vakıf çatısı altında örgütlenen Türkiye Kamu-Sen, 1992 yılında çok kısa sürede vakıf bürolarını sendikaya çevirmek suretiyle bütün hizmet kollarında sendikalarını kurmuş ve aynı yıl bu sendikalar birleşerek Türkiye Kamu-Sen konfederasyonunu oluşturmuşlardır. Türkiye Kamu-Sen konfederasyonu bünyesinde yer alan Türk Eğitim-Sen, 18 Haziran 1992’de kurulmuş olan ve Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda faaliyet gösteren bir sendikadır. Zaten önceden vakıf çatısı altında örgütlü olmaları sendikaların kısa sürede kurulmasını sağlamıştır. Bu kurulan sendikalardan biri de eğitim çalışanlarının kurmuş olduğu Türk Eğitim Sen’dir (Atıcı, 2017; Ülker, 2011). Türk Eğitim- Sen Tüzüğünde (EK 2) sendikanın amaçları açıklanmıştır.

Türk Eğitim Sen 1 Mart 2004 yılından itibaren her ay düzenli olarak sendika Bülteni yayınlanmaktadır. Ayrıca 1 Ağustos 2005 tarihinden itibaren üç ayda bir “Eğitimin Sesi” adlı bir dergi ve Nisan 2009’dan itibaren üniversite bültenleri çıkarmaktadır. Yine 15 Nisan 2012 tarihinden itibaren yılda üç kez Uluslararası Hakemli Süreli Yayın olan “21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi” ile zaman zaman çeşitli konularda yayımlanan kitap, rapor, araştırma ve basın katalogları yayımlamaktadır (https://www.turkegitimsen.org.tr/arsiv_yayin_sb.php). Sendikanın Tüzüğü EK 2’te sunulmuştur.

2.5.2.2.3. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen)

12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra TÖS veTÖB-DER geleneği zemininde 1986 yılında “abece Dergisi” etrafında ve 1988’den itibaren “Eğitimciler Derneği” (EĞİT-DER) tarafından sürdürülen çalışmalar sonucunda 28 Mayıs 1990’da Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası (EĞİTİM-İŞ) ve 13 Kasım 1990’da ise Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİT-SEN) kurulmuştur. EĞİTİM-İŞ ile EĞİT-SEN 23 Ocak 1995’te birleşerek sosyal demokrat ve sol anlayışın örgütlendiği “Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası” (EĞİTİM-SEN) kurulmuştur (Arslan, 2012). Eğitim- Sen üç ayda bir ulusal nitelikte ve hakemli bir dergi olan Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Eğitim-Sen Bülteni, Üniversite Bülteni, Kadın Bülteni gibi dergiler ve çeşitli broşürler yayımlamaktadır (<http://egitimsen.org.tr/konu/egitim/e-yayinlar-egitim-materyalleri/>). Sendikanın Tüzüğü EK 3’te sunulmuştur.

2.5.2.2.4. Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası (Eğitim-İş)

1995 yılına kadar Eğitim-İş ve Egit-Sen iki ayrı sendika olarak çalışan bu iki sendikanın toplumdaki ve üyelerden gelen baskılar sonunda birleşip 1995 yılında Eğitim-Sen’i oluşturmuşlardır. Ancak birleşmeden on yıl sonra bazı fikir uyuşmazlıkları sebebiyle 17 Ekim 2005 günü EĞİTİM- İŞ Ankara’da tekrar kurulmuştur. Sendika, Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik Kamu- İş)’na üyedir (Kahraman,2016; Demir,2011: 58). Eğitim- İş 1 Mart 2007 yılından itibaren Eğitim- İş bülteni, “Ekenek” isimli dergi, üniversite bülteni ve çeşitli broşürler yayımlamaktadır (<http://www.egitimis.org.tr/basin-yayin/bultenler/>). Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası (Eğitim-İş) Tüzüğü EK 4’te sunulmuştur.

2.6. Kamu Sendikalarının Sendikal Faaliyetleri

2.6.1. Sendikal Faaliyetlerin Güvencesi

Kamu sendikacılığı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa göre şöyle tanımlanmaktadır: ”Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade etmektedir. Buna göre kamu sendikalarının grev hakkı bulunmamakta, sadece üyelerinin özlük

ve sosyal haklarını savunabilmeleri için toplu görüşme yapma hakları bulunmaktadır”. Türkiye’de kamu sendikaları on bir iş kolunda örgütlenme hakkına sahiptir. Bu iş kollarından biri de “Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri”dir (Eraslan, 2012).

Ülkemizde tüm kamu çalışanları üye oldukları sendikalarının hak ve sorumluluklarını belirleyen 4688 sayılı kanuna göre aşağıdaki güvencelere sahiptirler:

ÜÇÜNCÜ KISIM

Üyelik ve Güvenceler

İKİNCİ BÖLÜM

Güvenceler

Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi(1)

“Madde 18- (Değişik: 24/6/2004-5198/3 md.)

- Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tâbi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.
- Kamu işvereni, işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, sendika il ve ilçe temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini (...) (1) sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremez. (1)
- Kamu işvereni kamu görevlileri arasında sendika üyesi olmaları veya olmamaları nedeniyle bir ayırım yapamaz.
- Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihten itibaren durumlarını en geç otuz gün içinde kurumlarına yazılı olarak bildirirler.
- Söz konusu yöneticiler (...) (1) sendika tüzüğünde belirtilen hükümlere göre, ayrıca yazılı talepte bulunmaları halinde bu görevleri süresince aylıksız izine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İzine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılırlar. (Ek cümle: 4/4/2012-6289/13 md.)
- Sendika yönetim kurulu üyelerinin, bu fıkra da belirtilen haklardan yararlanabilmesi için bağlı bulundukları sendikanın şube kurulması için öngörülen üye sayısına ulaşması, konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin bu fıkra da belirtilen haklardan

yararlanabilmesi için ise konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısının genel kurullarını delegelerle yapabilecek sendika üye sayısına ulaşması gerekir.(1)

- Sendika şubeleri en az 400 üye ile kurulur. (Ek cümleler: 4/4/2012-6289/13 md.) Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulabilir. İldeki üye sayısı 100 ve daha fazla olan sendikanın il temsilcisi ile ilçedeki üye sayısı 50 ve daha fazla olan sendikanın ilçe temsilcisi haftada dört saat izinli sayılır (Mülga altıncı fıkra: 4/4/2012-6289/13 md.)
- Aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılır.
- Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu üyeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunur.
- Aylıksız izinli sayılanlardan herhangi bir nedenle sendika veya konfederasyon organlarındaki görevlerinden ayrılanlar, görevlerinin son bulması tarihinden itibaren otuz gün içinde ayrıldıkları kurum ve kuruluşa yazılı müracaat etmeleri durumunda, kamu işvereni bu kimseleri otuz gün içinde eski görevlerine ya da uygun diğer bir göreve atamak zorundadır. Otuz gün içinde görevlerine başlamak için başvurmamaları görevlerinden çekilmiş sayılırlar.
- Görevden uzaklaştırma, re'sen emeklilik, göreve son verilmesi, tayin veya sair hallerde görevlinin mahkemeye başvurması halinde, mahkeme kararı kesinleşinceye kadar sendikadaki görevi devam eder” (<http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4688.pdf>).

2.6.2. Eğitim Sendikaların Faaliyet Alanları

“4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”na göre kamuda çalışan öğretmenler, memur statüsünde olup sendikal örgütlenmelerini “eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri” alanında faaliyet gösteren örgütler altında gerçekleştirmektedir. Eğitim sendikacılığı sadece kamudaki öğretmenleri kapsamaz ancak kamu sendikacılığı yapmaktadır. Bu bağlamda, öğretmen/eğitim sendikaları; “kamuda ve özel sektördeki okullarda çalışarak eğitim öğretim faaliyetine dahil olan öğretmenlerin; çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirerek geliştirmek, mesleki dayanışmayı tesis etmek amacıyla kurulan sivil toplum örgütleridir”.

Dolayısıyla, öğretmen sendikalarının genel amacı üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleki, sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek, daha saygın bir sosyal statüye kavuşmalarını sağlayacak projeler geliştirmektir (Köybaşı vd.2016).

Ülkemizde tüm kamu çalışanları üye oldukları sendikalarının hak ve sorumluluklarını belirleyen 4688 sayılı kanuna göre aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

DÖRDÜNCÜ KISIM

Faaliyetler, Yasaklar ve Yönetime Katılma (1)

BİRİNCİ BÖLÜM

Faaliyetler ve Yasaklar

Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri

“Madde 19 – (Değişik birinci fıkra: 4/4/2012-6289/14 md.) Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar, bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, toplu sözleşme görüşmelerinde taraf olmaya yetkilidir. Sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler: (2)

a) (Değişik: 4/4/2012-6289/14 md.) Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu sözleşmenin uygulanmasını izlemek üzere yapılacak çalışmalara temsilciler göndermek.

b) Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.

c) Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.

d) Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

e) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.

f) Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.

g) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, misafirhane spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.(1)

h) (Değişik: 4/4/2012-6289/14 md.) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Cumhurbaşkanınca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak. (2)

ı) (Ek: 14/4/2016-6704/14 md.) Gerektiğinde, nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile koordinasyon halinde, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga 64. maddesi ve 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 47. maddesinin sekizinci fıkrasında sayılanlar ile 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 3/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 17/7/2004 tarihli ve 5233 sayılı Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılansması Hakkında Kanunun ek 1 inci maddesi hükümlerine göre nakdî tazminat ödenmesi veya aylık bağlanması hakkı bulunanlara aynî ve nakdî yardımda bulunmak” (<http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4688.pdf>).

Eğitim sendikaları tüzüklerinde sendikalarının faaliyet alanlarını 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 41/a maddesine aşağıdaki şekilde belirlemişlerdir.

EĞİTİM BİR-SEN sendikanın faaliyet alanlarını tüzüğünün ikinci maddesinde şöyle açıklamaktadır;

“Madde 2- (1) Sendika, Türkiye genelinde eğitim-öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösterir. İlgili mevzuatta bu hizmet kolunda olduğu belirtilen kamu kurum ve kuruluşları, sendikanın faaliyet alanına dâhildir.”

TÜRK EĞİTİM-SEN sendikanın faaliyet alanlarını tüzüğünün beşinci maddesinde şöyle açıklamaktadır;

“Madde 5- Sendika; Türkiye genelinde, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerini yürüten kamu kurum ve kuruluşları işyerlerinde faaliyet gösterir.”

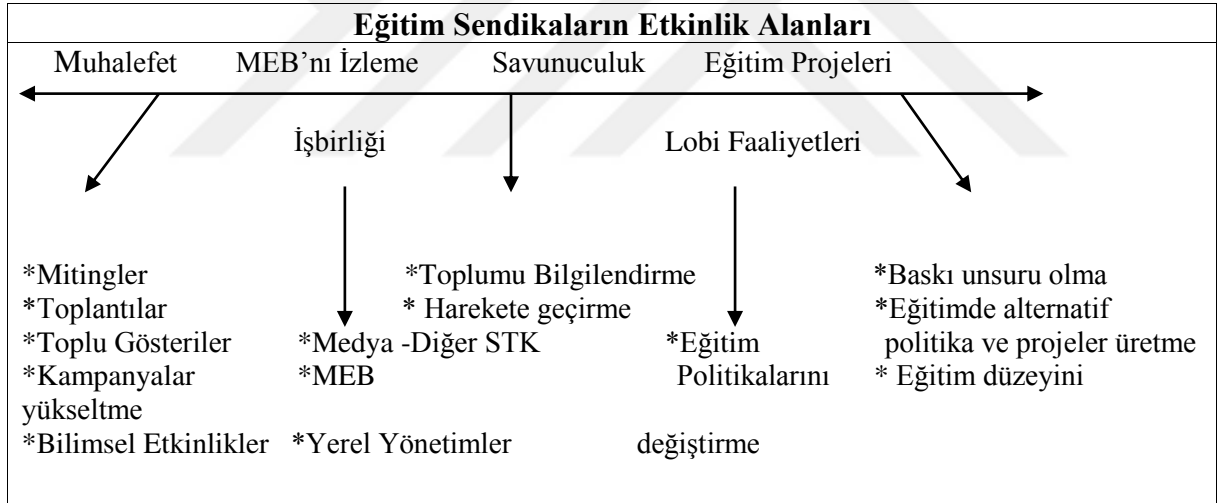
EĞİTİM-SEN sendikasının faaliyet alanlarını tüzüğünün beşinci maddesinde şöyle açıklamaktadır;

“Madde 5 – Sendika Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolunda kurulmuştur. Bu hizmet koluna; eğitim, öğretim ve bilim alanındaki tüm iş yerleri dâhildir.”

EĞİTİM-İŞ sendikasının faaliyet alanlarını tüzüğünün ikinci maddesinde şöyle açıklamaktadır;

“Madde 2 – Eğitim-İş, Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu’nda kurulmuştur. Bu hizmet koluna, 4688 sayılı yasanın 41/a maddesine göre hazırlanan yönetmeliğin belirlediği işyerleri girer.”

Eğitim sendikalarının genel tüzükleri incelendiğinde temel aldıkları değerler bağlamında amaçlarının farklılaştığı görülmekle beraber bu farklılaşma görece olarak ideolojik bağlamda görülmekte olduğu, ancak evrensel sendikacılığın temel unsurları olan dayanışma, birliktelik, hak ve menfaatleri koruma ve geliştirme gibi özelliklere de yer verildiği ortak amaçlar görülmektedir (Eraslan, 2012).



Şekil 1: Eğitim Sendikalarının Etkinlik Alanları (Eraslan, 2011)

Sendikaların en önemli etki alanları içerisinde bilinçli bir üye topluluğu ve kamuoyu yaratmak amacıyla kültürel, sanatsal, eğitsel toplantılar, şenlikler, işyeri, salon ve açık hava toplantıları ve benzeri etkinlikler düzenlemek suretiyle muhalefet etmek, televizyon, radyo, gazete ve dergi açmak, bülten çıkarmak ve tanıtıcı materyal hazırlamak suretiyle üyelerini ve toplumu bilgilendirmek, devlet tarafından yürütülen eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinin planlanmasına, programlanmasına, yönetilmesine ve denetimine taraf olmak ve projeler üretmek suretiyle eğitim politikalarını değiştirmek veya çözüm öneriler sunmak şeklinde

üyelerini ve toplumu harekete geçirmek ve MEB üzerinde bir baskı unsuru oluşturmak gibi faaliyetlerinde bulunmaktadır (Eraslan, 2012).

2.6.3. Sendikaların Eylemsel Faaliyet Süreçleri

Batı Avrupa’da 19.yüzyılda yaşanan yoğun grev ve işçi eylemlerinin Türkiye’de 1960’larda ve 1970’lerde ortaya çıkmasına yol açmıştır. Grev ve grev dışı işçi eylemlerinin artışı Türkiye’de çalışan sınıfların yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirici bir rol oynamıştır (Çelik, 2010; Boratav, 2003). 24 Ocak 1980 kararları ile 12 Eylül 1980 askeri darbesinin bir bileşimi olarak adlandırılan (Boratav, 2003) bu rejim, 1980’li yıllarda sendikalaşma ve işçi ücretleri üzerinde önemli bir basınç oluşturmuştur. Ancak emek hareketi beklenenden daha hızlı bir toparlanma süreci içine girmiş ve 1980’lerin sonuna doğru grev ve grev dışı eylemlerde ciddi bir yükseliş gündeme gelmiştir. 1989 Bahar Eylemleri (Çelik, 1996) ile yeni bir ivme kazanan grev ve grev dışı eylemler 1990’ların ortalarına kadar büyük canlılık göstermiştir (Çelik,2010).

Kamu çalışanları da 1990’lı yıllarda çok sayıda grev dışı eylem gerçekleştirdi. Kamu çalışanlarının grev hakkı yasal olarak tanınmadığı için, grev dışı eylemler kamu çalışanları açısından en önemli toplu eylem aracı olarak öne çıktı. Kamu çalışanları çeşitli mitingler yanı sıra iş bırakma eylemleri de gerçekleştirdi. 1993 ve 1994 yıllarında iş bırakma ve toplu vizite eylemleri yapıldı. 17-18 Haziran 1995 günlerinde 100 bini aşkın kamu çalışanı Kızılay Meydanını işgal etti (Koç, 2010).

1993 yılında ortaya çıkan Emek Platformu ve daha sonraki yıllarda emek örgütleri arasında yürütülen ortak çalışmaların bir ürünü olarak 1999 yılında bir daha geniş ortak zemin oluşturuldu. Türk-iş, Hak-iş DİSK, KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen 19 Ocak 1999 günü “emek zirvesi” olarak adlandırılan bir toplantıda bir araya gelerek ortak hareket etme kararı aldılar.14 Temmuz 1999 günü ise Türk-iş, Hak-iş, DİSK, KESK, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen, Türkiye işçi Emeklileri Cemiyeti, Tüm işçi Emeklileri Derneği, Tüm Bağ-Kur Emeklileri Derneği, TMMOB, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Veteriner Hekimler Birliği ve TÜRMOB Genel Başkanları Türk-iş’te bir araya gelerek ortak hareket etmeye başladılar. Oluşan platform Emek Platformu olarak adlandırıldı. Toplantıda bölgesel mitingler, Ankara’da bir kitlesel miting ve genel grev kararı alındı. Temmuz ve Ağustos aylarında sosyal güvenlik reformuna karşı kapsamlı eylemler

yapıldı. Emek Platformu 2001 yılında ekonomik krizden çıkış için hazırladığı alternatif programı 28 Mart 2001 tarihinde kamuoyuna açıkladı. Emek Platformu sonraki yıllarda da çeşitli etkinlikler ve eylemler düzenlemiş ve açıklamalar yapmıştır (Çelik,2010).

2000’li yıllarda emek hareketinin en dinamik kesimini kamu çalışanları oluşturmuştur. Kamu çalışanlarının eylemleri içinde yürüyüş, miting ve basın açıklamaları yanı sıra fiili grevler de önemli bir yer tutmaktadır. Kamu çalışanlarının eylemleri özellikle 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı yasanın ardından yapılmaya başlanan “toplu görüşme” dönemlerinde yoğunlaştı. Toplu görüşmeler sırasında sık sık bölgesel yürüyüş ve mitingler yapıldı. Toplu görüşme dönemlerinde değişik illerden Ankara’ya yürüyüşler yapılmış ve Ankara’da izinli ve izinsiz mitingler düzenlenmiştir. Bunların pek çoğunda kamu çalışanları polisin sert tutumuna muhatap olmuşlardır (Çelik,2010). Kamu çalışanlarının 2000’li yıllardaki eylemleri kamu görevlileri sendikaları ile ilgili yasa tasarısının toplu sözleşme ve grev hakkına yer vermemesi ve bazı kamu görevlilerinin sendikalaşmasını engellemesi nedeniyle, KESK ‘in 2001 Mayıs ve Haziran aylarında çeşitli kitlesel eylemler yaptı. 21- 26 Mayıs tarihlerinde çeşitli illerden Ankara’ya yürüyüşler düzenlendi Çelik, 2010).

KESK bu dönem boyunca birçok kez “hizmet üretiminden gelen gücün kullanılması” kararı almıştır. 17 Ekim 2002’de yapılan “hizmet üretiminden gelen gücün kullanılması” eylemleriyle kamu çalışanlarının bir bölümü iş mış ve çeşitli illerde mitingler yapılmıştır. KESK’in başlattığı “hizmet üretiminden gelen gücün kullanılması” eylemleri önceleri soruşturmayla uğradı, maaş kesintisi ve çeşitli baskılar gündeme geldi. Ancak zamanla idari yargı kararları ile sendikanın çağrısıyla işe gitmemenin geçerli bir mazeret olduğuna karar verildi (Danıştay 12. Dairesinin 2004/4209 ve 2005/5767 esas sayılı kararları). Böylece iş bırakma eylemlerinin hukuksallığı yönünde önemli bir adım atılmış oldu. KESK tarafından “fiili ve meşru mücadele” olarak tanımlanan bu hat, eylemler yoluyla hukuksal kazanımlar elde edilmesine yol açmıştır. KESK’in ısrarla sürdürdüğü eylemler kamu çalışanlarının grevli toplu sözleşmeli sendikal haklarının meşruiyeti açısından yaşamsal rol oynamıştır (Çelik, 2010).

Kamu çalışanları eylemleri içinde 2009 ve 2012 iş bırakmaları (fiili grev) önemli bir yere sahiptir. KESK ve Türkiye Kamu-Sen 25 Kasım 2009 tarihinde birlikte “iş bırakma” kararı aldılar. 25 Kasım grevi katılım ve meşruiyet açısından önemli bir adım olmuştur (Çelik, 2010). 25 Kasım sonrası diğer önemli fiili genel grevi, 23 Mayıs 2012 tarihinde gerçekleştirilmiştir. KESK ve Kamu-Sen tarafından toplu sözleşme görüşmelerinde hükümetin sunduğu zam

teklifini protesto etmek için ortaklaşa grev kararı alınmıştır <http://www.kesk.org.tr/2012/05/15/23-mayista-grevdeyiz/>. KESK ve Türkiye Kamu-Sen'in bu kararlarını Birleşik Kamu-iş konfederasyonu da destekledi. 23 Mayıs 2012 tarihindeki bu iş bırakma eylemi 2009'dan sonraki en etkili eylemlerinden biri oldu (Çelik,2010).

2000'li yıllarda önemli bir tartışma konusu 1 Mayıs'ın Taksim meydanında kutlanması etrafında yaşanmıştır. Bu tartışma ve gerilim gerek sendikal örgütlerle hükümet arasında, gerekse sendikal örgütlerin kendi aralarında yaşanmıştır. 2010 ve 2011 yıllarında Türk-iş, Hak-iş ve Memur-Sen de Taksim kutlamalarına katılırken, 2012'de bu örgütler İstanbul dışında ve ayrı kutlamaları tercih etmiştir. Kamu çalışanlarının bu dönemde yaptığı eylemlerin ezici çoğunluğu KESK tarafından gerçekleştirilirken, Kamu-Sen'in geçmişe göre artan bir biçimde eylemler düzenlediği, Memur-Sen'in ise hükümet ile uyumu esas alan bir yaklaşım izlediği ve etkili eylemler düzenlemekten kaçındığı gözlenmiştir. Ancak KESK tarafından sık ve yoğun biçimde düzenlenen eylemlerin üye kitlesi içinde bir "eylem yorgunluğu" yarattığı ve bunun zaman zaman katılımı düşürdüğü gözlenmiştir (Çelik, 2010).

2.7. Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkileri

2.7.1. Türkiye'de Eğitim Sendikacılığının Ülke Demokrasisine Katkıları

Sendikalar ve emek hareketleri, önemli sivil toplum aktörlerinden biri olarak demokrasinin tarihsel gelişimi ve toplumların demokratikleşmesinde önemli roller üstlenmiştir (Yıldırım, 2007; Collier-Mahoney, 1997). Demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşebilmesi ve etkinliğini sağlayabilmesi; sivil örgütler ve sendikalar gibi baskı gruplarının kolaylıkla örgütlenebilmelerine, bireylerin düşüncelerini özgürce çeşitli yollarla ifade edebilmelerine bağlıdır (Şahin, 1994; Tok, 1996,).

Demokratik mücadele içinde sivil örgütlenme çabalarının önemli bir yeri ve geçmişi bulunmaktadır. Avrupa tarihinde işçi hareketlerinin temelinde sendikalaşma istekleri ile bu tür girişimlerin sonucunda ulaştıkları haklar vardır (Can, 2002; Kochan, 1997). Demokratik düzeyi yakalamış ülkelerde sendikacılık ile demokrasinin et ve tırnak gibi birbirine karıştığı, demokrasinin olmadığı durumlarda sendikacılığın da yaşamadığı görülmektedir (Can, 2002; Sezen, 1993). Bir bakıma kurumlar rejimi olarak adlandırılabilir "demokrasi"nin iyi işlemesi, başka bir ifadeyle kendisinden bekleneni verebilmesi, varlığına imkân veren

müesseselerin iyi işlemesine bağlıdır. Demokratik yönetimlerin başarıya ulaşmasında önemli ve etkili olan kurumların arasında ise sendikaların istisnai bir yeri bulunmaktadır (Aldemir, 2010; Kalkandelen,1968). Sendikacılık, demokrasinin tamamlayıcı bir unsuru ve ayrılmaz parçasıdır. Hür ve bağımsız sendikalar, demokrasinin destekleyicisi olmuşlardır (Tortop 2005). Devletin kamu görevlilerinin örgütlenmesi konusundaki katı tutumu, sendikacılığın gelişmesini engelleyen önemli nedenlerden biri olmuştur (Tokol, 2000) .

Bu nedenle sendika siyaset ilişkisinde işçi sendikaları için olağan sayılan birçok etkileşimin kamu görevlisi sendikacılığı için geçerli olmadığı görülmüş ve tartışma konusu yapılmıştır. Modern toplumlarda demokratik gelişimin bir unsuru olarak ortaya çıkan siyaset anlayışının tüm toplumsal sınıfları içeren bir yaklaşımla geliştiğine şahit olunmaktadır. Buna göre bireylerin, demokrasinin en önemli kurumlarından biri olan sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların siyasi faaliyet alanlarının genişliği, demokrasinin geldiği evreyi göstermesi açısından önemlidir (Özaydın-Han, 2014). Demokrasinin temelini oluşturan hak ve özgürlükler bütünseldir. Temel hak ve özgürlükler olmazsa, sendikal hakların kullanılması söz konusu olamaz. Sendikal hakların olmadığı ya da kısıtlandığı yerde ise temel haklar da kısıtlanmış, dolayısıyla demokrasi de rafa kaldırılmış demektir (Baştürk, 1987).

Sendikal örgütlenme sadece üye ve haklar çerçevesinde ele alınırsa sendika kavramının felsefesi hatalı olarak algılanabilmektedir. Sendikalar bir sivil toplum kuruluşu olarak öncelikle kendi alan ve üyelerine daha sonra da ülke genelindeki sorun alanlarına duyarlılık geliştirmektedir (Eraslan, 2011). Türkiye, 1950’li yıllardan bu yana demokratikleşme sürecinde bir dizi önemli gelişmeye tanık olmuş bir ülkedir. Demokrasi ile ülkenin tanışması geciktiğinden, demokratik kurum ve kavramların da toplum katlarına yerleşmesi gecikmiştir. Bu nedenle, sendika özgürlüğü Türkiye için geç kalmış bir kavram, sendika ise gecikmiş bir kurumdur (Aldemir, 2010; Ünsal, 2003).

Eğitim Öğretim ve Bilim işkolunda üye sayısına göre en çok üyeye sahip dört sendikanın tüzüklerinde de demokrasi konusuna vurgu yapılmıştır.

Eğitim-Bir-Sen tüzüğünden;

Sendikanın Amacı

“Madde 3. (1) Sendika; Temel insan hakları ilkelerine dayanan, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine de milletin seçtiği idareye de saygı gösterilen, katılımcı

demokrasinin yerleştiği, özgür birey ve sivil toplum örgütlerine gerçek anlamda var olma ve düşünce üretip teklifler sunma hak ve imkânlarının hayata geçirildiği, kimsenin ötekileştirilmediği, farklılıkların zenginlik olarak kabul edildiği, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlandığı, demokratik sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkânlarından eşit şekilde yararlandığı, medeniyet köklerimizde var olan değerleri idrak etmiş daha özgür, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı daha güçlü, daha zengin Türkiye’yi var etmeyi amaçlar” (<http://www.ebs.org.tr/tuzugumuz>).

Türk Eğitim-Sen tüzüğünden;

Sendikanın Amacı

“**MADDE 3-** Sendika; a)Anayasada ifadesini bulan, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, millî ve manevî değerlere, insan haklarına, demokratik ve laik cumhuriyete ve Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı kalarak, demokrasinin korunup bütün kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması yolunda çaba göstermeyi amaç edinmiştir” (https://www.turkegitimsen.org.tr/userfiles/files/web_tes_sendika_tuzugu_2018.doc).

Eğitim-Sen tüzüğünden;

Sendikanın Amaçları

“**Madde 2 – EĞİTİM SEN;** tüm maddi ve insani değerlerin yaratıcısının emek olduğundan hareketle;

a) Evrensel değerleri gözetken ve yerel farklılıkları zenginlik olarak kabul eden bir emek örgütü olarak savaşırsız ve sömürsüz bir dünya hedefiyle ülkemizde ve dünyada her türlü baskıcı yönetime karşı demokrasi ve dayanışma kültürünü savunur” (http://egitimsen.org.tr/wp-content/uploads/2015/07/51040a5e4881afc_ek-2.pdf).

Eğitim-İş tüzüğünden;

Sendikanın Amaçları

“Madde 3 – Eğitim İş;

c) Üyelerinin üstün sorumluluk duygusuna ve eğitimin gücüne dayanarak; Atatürk’ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti’ nin bağımsızlığını, egemenliğini, ulus ve ülke bütünlüğünü, laik düzenini, demokratikleşme ve ulusal eğitim hedefini geliştirerek korumak” ve sonsuza kadar yaşatmak için elinden gelen her türlü çabayı gösterir (http://www.egitimis.org.tr/files/bilgibelge/50dc80a384ef3_907516_egitimis_tuzuk.pdf).

Ülkemizde faaliyet göstere eğitim sendikalarının genel tüzükleri incelendiğinde temel aldıkları değerler bağlamında amaçlarının farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılaşma görece olarak ideolojik bağlamda görülmekte ancak evrensel sendikacılığın temel unsurları olan dayanışma, birliktelik, hak ve menfaatleri koruma ve geliştirme gibi özelliklere de yer verilmekle birlikte genel olarak amaçlar ortaklaştırılabilir. Bu bağlamda sendikaların ortak “demokrasi” amaçları şöyle ortaklaştırılabilir;

-İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Belgeleri, İLO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Anayasası ile Türkiye’nin onayladığı diğer uluslararası sözleşmelerde yer alan hakların hayata geçirilmesi için çaba göstermek,

-Ulusal ve toplumsal sorunlara duyarlılık göstermek, bu konuda kamuoyu oluşturmak ve üyelerini bilinçlendirmek (Eraslan, 2012).

2.7.2. Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Siyaset İlişkisi

Sendikaların ilk ortaya çıkışı ile gelişim sürecinde siyasi otoriteye karşı verdiği mücadele ve sonrasında siyasal partilerle kurulan ilişkiler, sendikaların siyasi faaliyetlerinin tartışma konusu haline gelmesine neden olmuştur (Aydoğanoglu, 2009). Verilen mücadeleler sonunda yasallık kazanması ve genel oy hakkının elde edilmesiyle birlikte siyasal partiler; öncelikle komünist ve işçi partileri, daha sonraları da muhafazakâr partiler olmak üzere, örgütlü güç olan sendikalara karşı ilgisiz kalmamış, en azından işçi oylarını alabilmek için sendikalarla ilişki kurma yoluna gitmişlerdir. Dolayısıyla sendika-siyaset ve sendika-siyasi parti ilişkisi XX. yüzyılın sonlarına doğru yoğunluk kazanmaya başlamıştır (Mahiroğulları, 2012).

Sendikalar, siyasal faaliyet türlerini, genellikle felsefî eğilimlerine, diğer bir deyişle sendikacılık anlayışlarına göre belirlerler. Herhangi bir sendikanın felsefî eğilimi, sendikacılığın meslekî ve iktisadî fonksiyonlarını ön planda tutan “pragmatik sendikacılık” anlayışına dayanıyorsa, bu tip sendikalar, genellikle “geniş anlamda” siyasal faaliyette bulunmayı tercih etmektedirler. Sendikanın felsefî eğilimi, daha çok siyasal fonksiyonlarını ön planda tutan “doktriner sendikacılık” yönündeyse, örgüt “dar anlamda” yoğun siyasal faaliyette bulunmayı hedeflemektedir. Bazen de, sendikalarca bu iki fonksiyon, biri birine paralel bir şekilde “reformist sendikacılık” anlayışı çerçevesinde yürütülebilmektedir (Mahiroğulları, 2012). Sendikaların hiç bir şekil ve surette siyaset yapmamaları, demokrasi tecrübesi olmayan, sendikacılığın henüz kuruluş aşamasındaki ülkelerde söz konusu olabilmektedir (Kutal, 1966).

Bu nedenle “Sendikalar siyaset yapsınlar mı? Yapmasınlar mı?” tartışmasında seçim şansı pek yoktur. Kaldı ki, yasama organından çıkan her kanun, sendika mensuplarını en azından bir vatandaş veya bir tüketici olarak da ilgilendirebilir (Mahiroğulları, 2012). Kamu görevlisi sendikal örgütlenmelerinin siyaset ilişkisinin nedenlerini iki grupta inceleyebilmek mümkündür. Birinci grubu, hak ve menfaatlere dayalı olarak gelişen ve karşılıklı etkileşimin sonucu olarak ortaya çıkan nedenler oluşturmaktadır. Siyaset kurumunun kamu görevlilerine ilişkin yönetsel sürecin belirleyicisi durumunda olmaları, böyle bir ilişkinin kaçınılmaz olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sendikaların siyaset ile ilişkisini belirleyen diğer bir unsur da siyasi ve ideolojik gerekçelerle açıklanabilir. Üyelerin sahip oldukları felsefi inançlar ve buna bağlı olarak gelişen siyasal tutumlar, bunlarla uyumlu yaklaşımlara sahip olan sendikaların tercih edilmesine neden olabilmektedir (Özaydın-Han, 2014). Türk sendikacılığında hiçbir zaman, güçlü siyasi ve ideolojik farklılıklara dayalı bölünmeler görülmemiştir. Konfederasyonlar düzeyindeki politik ve ideolojik farklılıklar da çeşitli etkenler sonucunda 1980 sonrasında azalmıştır (Uçar, 2010, Dereli, 2003).

Sendika siyaset ilişkisinin belirlenmesinde hak ve menfaat temelinde beliren bir diğer etkileşim de kamu görevlilerine ilişkin yönetsel alanın düzenleyicisinin siyaset kurumu olmasıdır. Kamu görevlilerinin işe alınırları, terfileri, yer değiştirmeleri, atamaları gibi birçok yönetsel eylemin yasal düzenlemeler ve siyasi iktidarın etkisiyle belirleniyor olması, kamu görevlileri sendikalarının bu düzenlemelerde etkili olabilmek amacıyla, siyasi partilerle işbirliği yoluna gitmeleri için geçerli bir neden oluşturmaktadır. Kamu yönetimindeki bürokratik işleyişin siyaset ile sınırlarının belirgin olmadığı ülkelerde bu etkileşimin kamu görevlileri üzerinde baskıya dönüşebilme ihtimali de söz konusudur (Özaydın-Han, 2014). Türk sendikal hareketi içerisinde sendika bağımsızlığının ve bağımsız bir hareket olma niteliğinin zedelendiği çeşitli örneklerle rastlanmıştır. Siyasilerin, sendikaların yönetiminde örtülü ya da açık söz sahibi olması ya da bir siyasinin bir kurumun çalışanlarının üye olacağı sendikayı belirlemesi, sendikaların sadece belirli bir siyasi görüşün yönetiminde yer aldığı örgütler haline gelmesi ya da ilişkide olunan partinin muhalefet ya da iktidar partisi oluşuna göre ilişkilerin değişmesi bu örneklerden bazılarıdır. Bu konu sendikaya yeni üye kazandırılmasında sorunlar yaşanmasına neden olduğu gibi sendika içi demokrasinin de zedelenmesine neden olmaktadır (Uçar, 2010, Lordoğlu, 2004).

Ülkemizde değişik zamanlarda yapılan araştırmaların sonuçlarına göre ise, öğretmenlerin sendika-siyaset ilişkisine yaklaşımları ise farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Aldatmaz (2002) öğretmenlerin, sendikaların siyasi düşünce açısından tarafsız olmalarını istediklerini ortaya koymuştur. Baysal (2006) yaptığı araştırmada eğitimciler, öğretmen örgütlerinin siyasi olarak bölünmüşlüğü, siyasal iktidarların kendisine yakın bir sendikayı kullanarak eğitim çalışanlarının haklarını göz ardı etmesi, öğretmen örgütlerinin siyasi düşüncelere göre ayrışması ve ülke sorunlarına sahip çıkma konusunda ortak bir irade de birleşmemesini öğretmen örgütlenmesini engelleyen en önemli faktörler olarak görmektedir. Yasan (2012)'ın öğretmenlerin, eğitim sendikalarının siyasi fikirlere göre yapılandığını ve siyasi iktidara, partilere ve diğer toplum kuruluşlarına karşı bağımsız olmadığı görüşünü çoğunlukla benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Eraslan (2013) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmen adayları, sendika-siyasi parti ilişkilerinin ve ideolojik yakınlığın mesleğe başladıklarında bir sendikaya üye olmama eğilimlerini güçlendirdiğini belirtmişlerdir.

Ancak öğretmenlerin sendika algıları konusunda yapılan tüm bu araştırma sonuçlarına rağmen, siyasi iktidarların kendi eğitim sendikasını oluşturma ya da desteklemelerine dönük kurguladığı politikaların varlığı devam etmektedir. Siyasi iktidarlar kendi eğitsel politikalarını desteklemek ve onaylatmak amacıyla sendikaları kullanırken; bu denklemin parçası olan eğitim sendikaları da tayin, terfi ve kadrolaşma istemleri ile karşılıklı araçsal ilişkiyi oluşturmuşlardır (Eraslan, 2012).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, eğitimcilerin sendikalara ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla nitel verilere dayalı bir çalışmadır. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre nitel araştırma “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlanmıştır. Bu amaçla araştırmada nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya katılan eğitimcilere problem sorusu ve alt problem sorularını içeren yarı yapılandırılmış görüşme soruları yöneltilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı liselerde görev yapan ve eğitim sendikasına üye olan öğretmen ve yöneticiler oluşmuştur.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Bir araştırmada evrendeki bütün elemanları incelemek zaman ve maddi koşullar açısından zor olacağından örneklem üzerinde çalışılmıştır. Örneklem bir evrenin belli sayıda alt birimlerinin seçimiyle oluşan evreni temsil eden bir alt kümesidir. Örneklem seçiminde temel unsur evreni temsil etme yeterliliğinin olmasıdır (Balcı, 2001; Durmuş 2018).

Olasılığa dayalı olmayan amaçlı örnekleme yöntemi, araştırmacı tarafından oluşturulmuş ya da önceden var olan bir ölçüt listesi dikkate alınarak belirlenen ölçüt ya da ölçütleri karşılayan tüm durumların çalışıldığı örnekleme türüdür (Başaran, 2017). Örneklem çerçevesi, araştırmanın geçerliğini ve tutarlılığını doğrudan etkilediğinden, evrene ilişkin

kestirim ve genellemelerde bulunabilmek için özel olarak belirlenmesi gereklidir. Evreni temsil etmeyen veya evrenin özelliklerini yansıtmayan örnekler üzerinde yapılan çalışmalar, önemli ölçüde hatalı sonuçlara ulaşabilir ve araştırmanın güncelliğini geçersiz kılabilir (Baltacı, 2018). Bu araştırmanın örnekleme amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Bu amaçla eğitim hizmet kolunda faaliyet gösteren ve 07.07.2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2018 Temmuz istatistiklerine göre, kamu görevlileri sendikalarından üye sayıları en fazla olan dört sendikanın (Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen, Eğitim-İş) her birisinin 2 üyesi, toplamda 8 sendika üyesi eğitimci dahil edilmiştir. Araştırmada veri çeşitliliğini sağlamak amacıyla farklı okullarında görev yapan, farklı kıdem, branş ve cinsiyete sahip, farklı sendikalara üye eğitimciden oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan eğitimcilere ait kod, üyesi olduğu sendika, cinsiyet, yaş, görev, kıdem, sendikaya üyelik yılı ve daha önce bir sendikadan istifa etme durumları demografik bilgiler çizelgesinde verilmiştir.

Tablo 4: Çalışmaya katılan eğitimcilere ait demografik bilgiler

Çalışmaya Katılan Eğitimcilere Ait Demografik Bilgiler							
Eğitimci Kodu	Üye Olduğu Sendika	Cinsiyet	Yaş	Görev	Kıdem	Üyelik Yılı	İstifa Durumu
Ö1	Eğitim-Sen	Erkek	42	Öğretmen	20	19	-
Ö2	Eğitim-İş	Erkek	36	Öğretmen	12	4	Eğitim-Sen
Ö3	Türk Eğitim-Sen	Erkek	34	Öğretmen	10	8	-
Ö4	Türk Eğitim-Sen	Erkek	32	Öğretmen	8	5	-
Ö5	Eğitim Bir-Sen	Erkek	45	Müd.Yard.	20	19	-
Ö6	Eğitim Bir-Sen	Erkek	30	Müd.Yard.	6	5	-
Ö7	Eğitim-İş	Erkek	50	Öğretmen	25	12	Eğitim-Sen
Ö8	Eğitim-Sen	Kadın	30	Öğretmen	6	5	-

Tablo 4’e göre araştırmacıların 2’si müdür yardımcısı, 6’sı ise öğretmen olarak görev yapmaktadır. Eğitimcilerin görevde oldukları süreler; 5-10 yıl arasında 3 eğitimci, 10-15 yıl arasında 2 eğitimci ve 20-25 yıl arasında 3 eğitimci şeklinde değişirken, , mevcut sendikalarına üyelik süreleri ise 4 ile 19 yıl arasında değişmektedir. Çalışma gurubundaki eğitimcilerin 1’i kadın, 7’si erkektir. Katılımcıların yaş aralığı ise 30-50 yaş aralığında değişmektedir. Araştırmaya katılan iki eğitimci ilk üye oldukları sendikalarından istifa etmişlerdir.

3.4. Verilerin Toplanması

3.4.1. Veri toplama araçları

Araştırmada, temel veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış “Eğitim Çalışanlarının Sendikalarına İlişkin Görüşleri” formu kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda nicel araştırmada güvenilirlik konusunda nicel araştırmalarda olduğu gibi yaygın olarak kullanılan tanımlar, yöntemler ve istatistiksel testler yoktur. Bunlara karşılık nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlikle ilgili alınması gereken birtakım önlemler vardır. Bu çerçevede, ayrıca, veri toplama aracı olarak kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme protokolünün iç ve dış geçerliği ve güvenilirliğinin araştırmanın tüm aşamalarına ilişkin bilgi verilerek gerçekleştirildiği düşünülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 1999).

Veri toplama amacıyla geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışmaya katılan eğitimcilerin yaş, cinsiyet, kıdem, üye oldukları sendika, üyelik süresi ve her hangi bir sendikadan ayrılma durumlarını içeren altı soru yer almaktadır. Formun ikinci bölümünde araştırma probleminden yola çıkarak hazırlanan görüşme soruları yer almaktadır. Görüşme formunda yer alan soruların kapsam geçerliğini sağlamak için görüşme soruları sendikalara ilişkin çalışma iki öğretim üyesi ile eğitim yönetimi alanında çalışan iki öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuştur. Öğretim üyelerinin görüşleri doğrultusunda form altı sorudan oluşmuştur:

- 1-Bir eğitim sendikasının genel olarak görev ve sorumlulukları nelerdir?
- 2-Üyesi bulunduğunuz sendikaya üye olma sebepleriniz nelerdir?
- 3-Sendikaların tüzükleri hakkında bilgi sahibi misiniz? Sendikaların tüzüklerinde belirtilen görevleri ne düzeyde yerine getirdiğini düşünüyorsunuz?
- 4-Üyesi olduğunuz sendikanın beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?
- 5-Bir eğitim sendikasıdan genel olarak beklentileriniz nelerdir?

3.4.2. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında yapılan tüm görüşmeler, örneklemdaki eğitimcilerin görev yaptıkları okullarda, eğitimcilerden randevu alınarak uygun zamanlarda gerçekleştirilmiştir. Milli Eğitim Müdürlüğü'nün izin vermemesi nedeniyle ses kaydı yapılamamış, görüşmelere araştırmacı tarafından not tutma yöntemi ile kaydedilmiştir. Görüşmeler ayrı bir odada ve birebir yapılmıştır. Görüşmeye geçilmeden önce çalışmanın amacı açıklanmış, kısa bir tanışmadan sonra sorulara geçilmiştir. Yapılan her bir görüşme yaklaşık olarak 40-60 dakika arası sürmüştür. Görüşme soruları çalışma gurubundaki tüm eğitimcilere sözlü olarak aynı ses tonu ve aynı cümleler kullanılarak sorulmuş ve eğitimcilerden soruları sözlü olarak cevaplamaları istenmiştir. Tüm görüşmeler bittikten sonra görüşme notları bilgisayar ortamına aktarılmış, çıktısı alınarak her bir katılımcı tarafından okunarak imzalanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. İçerik analizinde toplanan veriler önce kavramlaştırılır, daha sonra kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenir ve buna göre veriyi açıklayan temalar oluşturulur. İçerik analizinde amaç verilerden hareketle kavram ve olgulara ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). İçerik analizine göre bu çalışmadaki katılımcı görüşleri önce kavramlaştırılmış sonra belirli temalar ve alt temalar altında bir araya getirilmiş ve yorumlanmıştır. Görüşme yöntemiyle yürütülen nitel araştırmalarda katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılara yer vermenin ve katılımcıların çeşitliliğini artırarak olabildiğince farklı görüşleri ortaya koymanın geçerliği; araştırmanın süreçlerine ve katılımcı özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgi sunmanın da güvenilirliği güçlendirdiği belirtilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu doğrultuda, araştırma bulguları yorumlanırken katılımcıların doğrudan alıntılarına yer verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bulguları öğretmenlerin sendikaya ilişkin görüşleri ve eğitim sendikalarından beklentilerinden elde edilen verilerden ulaşılan iki tema ve bu temalara ait alt temalar altında verilmiştir. Araştırmada eğitimcilerin “Sendikaya ilişkin görüşleri” ve “üyeli olduğu sendikadan beklentileri” olmak üzere iki ana tema bulgulanmıştır. Tema ve alt temalara ilişkin bulguları içeren genel tablolar EK 1 ve EK 2’de sunulmuştur. Tablolarda her alt temaya ait bulgu için alt temalar, bu temaların frekansı ve eğitimcilerin kodları gösterilmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin ismi gizlilik esasına dayanılarak “Ö” olarak kodlanmış ve birer numara verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Birinci Temasına ve Alt Temalarına İlişkin Bulgular

A. Sendikaya İlişkin Görüşler

Sendikaya İlişkin görüşler temasına ait bulgularda, Sendikanın Üyelere İlişkin Görev ve Sorumlulukları, Sendikanın Eğitime İlişkin Görev ve Sorumlulukları, Sendikanın Demokratikleşme Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları, Sendikanın Sendikalaşma Sürecine ilişkin Görev ve Sorumlulukları alt temaları ve bu alt temalara ait kavramlar elde edilmiştir.

A.1. Sendikaların Görev ve Sorumlulukları:

Sendikanın görev ve sorumlulukları alt temasına ait bulgular ise; *üyelere ilişkin görev ve sorumluluklar, sendikanın eğitime ilişkin görev ve sorumluluklar, sendikanın demokratikleşme sürecine ilişkin görev ve sorumluluklar, sendikanın sendikalaşma sürecine ilişkin görev ve sorumlulukları* kavramları olarak incelenmiştir.

A.1.1. Üyelere ilişkin görev ve sorumluluklar:

Üyelere ilişkin görev ve sorumluluklar alt temasına ait bulgular ise; *destek, bilgilendirme, eylemsel faaliyet* kavramları olarak incelenmiştir(Tablo 5).

Tablo 5. Sendikaların üyelerine ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikanın Görev ve Sorumlulukları	Üyelerine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Destek	Ekonomik Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Sosyal Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Özlük Hakları	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Mesleki Gelişim	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		Bilgilendirme	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		Eylemsel Faaliyet	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8

A.1.1.1. Destek:

Araştırmaya katılan eğitimciler, sendikaların üyelerine verecekleri desteği; *ekonomik destek, sosyal destek, özlük haklarına ilişkin destek ve akademik destek* olarak belirtmişlerdir.

A.1.1.1.a. Ekonomik Destek:

Eğitimcilerin tamamı üyesi olduğu sendikanın toplu sözleşme dönemlerinde maaş artışı ve ek ders zammı gibi taleplerle üyelerine ekonomik destek vermelerinin görevleri olduğunu belirtmişlerdir. Sadece bir eğitimci (Ö5) sendikaların üyelerinin sosyal, ekonomik ve özlük haklarını bir yere kadar savunabileceğini, özellikle sağ ve muhafazakâr politikalara yakın sendikaların felsefeleri gereği bunu yapamayacaklarını belirtmiştir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir.

Ö1: “Üyesinin ekonomik haklarını korumak(1-2).” ... “...Ekonomik haklardan kastım tabi ki bir öğretmen için maaş ve ek ders zammı. Bugün bunlar tüm memurlar için toplu iş sözleşmesi şeklinde yetkili sendikalarca yapılıyor olsa da yetkili olsun ya da olmasın sendikaların bu konuda ciddi çalışma yürütmesi sendikaların olmazsa olmazı olmalıdır(1-5).”

Ö5: “Eğitimcilerin ekonomik... haklarını korumak(1-4).” ... “Öğretmen için maaş, ek ders zammını... kapsayan hakları olarak değerlendiriyorum(1-8).” ... “Sendikalar, eğitimcilerin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını yasal sınırlar içerisinde bir yere kadar savunabilirler ancak özellikle muhafazakâr ve sağ politikalara yakın sendikaların bunu başarmaları hem zor, hem de felsefik olarak aykırı. Çünkü sendikalar batı medeniyeti içerisinde kendi sosyal ve ekonomik şartlarında gelişmiş kurumlardır. Bu kurumlar bizim toplumumuzda metafiziksel açmazlara sebep olmaktadır(1-23).”

Ö6: “Eğitim işkolundaki tüm çalışanların ekonomik haklarını korumak(1-4).”

A.1.1.1.b. Sosyal Destek:

Eğitimcilerin tamamı sendikaların toplu sözleşme masasında sadece ücret artışı için değil, üyeleri için eş ve çocuk yardımı gibi sosyal destek tazminatları için de mücadele etmelerinin görevleri olduğunu belirtirken, bir eğitimci (Ö5) bu desteği sendikaların savunabileceğini ama yapamayacaklarını belirtmiştir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmiştir:

Ö1: “Üyesinin sosyal... haklarını korumak(1-4).” ... “Bir sendika için sosyal... hakları da yine ekonomik haklara paralel bir hak arayışı olmalıdır.

Ö3: “Üyesinin... sosyalhaklarına sahip çıkmak(1-4).” “Örneğin toplu sözleşme masasında sadece ücret artışı değil de, yılda 5 tiyatro 5 sinema bileti ya da bir tatil bileti bunlara örnek verilebilir(1-8).”... “Bunun yanında sendikalar ekonomik olarak aile ve çocuk yardımı, ek ödeme ve tazminatlar, emeklilik hakları için de mücadele etmelidirler(1-12).”

Ö7: “Üyesinin, işverene karşı... sosyal haklarına korumak(1-4).”... “....hükümetle toplu sözleşme masasında yürütülen ekonomik ve sosyal pazarlıklarda buna göre bir refah seviyesi üzerinden pazarlıklar yapmalıdır(1-15).”

Ö5: “Sendikalar, eğitimcilerin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını yasal sınırlar içerisinde bir yere kadar savunabilirler ancak özellikle muhafazakâr ve sağ politikalara yakın sendikaların bunu başarmaları hem zor, hem de felsefik olarak aykırı. Çünkü sendikalar batı medeniyeti içerisinde kendi sosyal ve ekonomik şartlarında gelişmiş kurumlardır. Bu kurumlar bizim toplumumuzda metafiziksel açmazlara sebep olmaktadır(1-23)”

A.1.1.1.c. Özlük Haklarına İlişkin Destek:

Çalışmaya katılan eğitimcilerin çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların üyelerinin özlük hakları için destek vermelerinin görevleri olduğunu belirtmişlerdir. Bir eğitimci ise (Ö5) sağ ve muhafazakâr eğilimleri olan sendikaların bunu gerçekleştirmesinin zor olduğunu belirtmiştir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Üyesinin... özlük haklarını korumak(1-4).” ... “Bir sendika için... özlük hakları da yine ekonomik haklara paralel bir hak arayışı olmalıdır. Bir öğretmen için bular ne olmalıdır sorusuna cevap olarak; aile ve çocuk yardımı, ek ödeme ve tazminatlar, emeklilik hakları v.b. şeklinde sıralanabilir(1-8).”

Ö2: “Üyesinin... özlük haklarını korumak (1-4).”

Ö3: “Üyesinin... özlük haklarına sahip çıkmak(1-4).”... “ Yani üyenin kendisinin ve ailesinin eğitimine ve sağlıklı yaşamına öncelik vermelidir. Çünkü üyenin kendisi veya ailesinin hasta olması her anlamda tüm yaşamını olumsuz etkileyecektir. Bunun yanında sendikalar ekonomik olarak aile ve çocuk yardımı, ek ödeme ve tazminatlar, emeklilik hakları için de mücadele etmelidirler(1-12).”

Ö5: “Eğitimcilerin... özlük haklarını korumak (1-4).”... “ Öğretmen için... aile yardımları ve emeklilik haklarını kapsayan ve bu hakları geliştiren genel özlük hakları olarak değerlendiriyorum(1-10)...Sendikalar, eğitimcilerin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını yasal sınırlar içerisinde bir yere kadar savunabilirler ancak özellikle muhafazakâr ve sağ

politikalara yakın sendikaların bunu başarmaları hem zor, hem de felsefik olarak aykırı. Çünkü sendikalar batı medeniyeti içerisinde kendi sosyal ve ekonomik şartlarında gelişmiş kurumlardır. Bu kurumlar bizim toplumumuzda metafiziksel açmazlara sebep olmaktadır(1-23).”

A.1.1.1.d. Akademik Destek:

Araştırmaya katılan eğitimcilerin çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7) sendikaların üyelerinin sosyal pozisyonları ve kariyerleri için akademik destek vermelerinin görevleri arasında olduğunu belirtirken bir eğitimci (Ö5) sendikaların bu desteğinde bir sakınca görmemekle beraber bunun kendisi için önemli olmadığını, diğer bir eğitimci ise (Ö8) sendikaların üyelerinin çalışma şartları ve sosyal pozisyonları için çalışma yapılabileceğini ancak bu etkinliklerin sendikal çalışmanın önüne geçmemesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: *“Tabi ki ekonomik ve özlük haklarının korunmasının dışında üyelerinin sosyal, siyasal, akademik, bilimsel ve psikolojik olarak güçlenmesi için çeşitli etkinlikler, atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar, konserler, yemekler v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(4-63)”.*

Ö2: *“....Tabi ki sendikalar bunun dışında üyelerinin sosyal, akademik ve bilimsel olarak güçlenmesi için çeşitli çalışmalar, kurslar, üniversitelerle yüksek lisans antlaşmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar, konserler, yemekler v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(2-94).*

Ö5: *“Benim için çok bir önem arz etmiyor. Ancak yapmasında da bir sakınca bulmuyorum(4-146).”*

Ö8: *“Evet üyenin çalışma şartları ve sosyal pozisyonları için çalışma yapılabilir. Ancak bu etkinlikler sendikal çalışmanın önüne geçmemelidir(3-116).”*

A.1.1.2. Bilgilendirme:

Eğitimcilerin çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların üyelerini ve kamuoyunu ülke gündemi, eğitim politikaları ile ilgili ve üyesinin iş, ekonomik ve sosyal yaşamını etkileyecek konularda bilgilendirmesini görevleri olduğunu belirtmiştir.

Ö2: *“Ülkenin eğitim politikalarına dair her türlü konuda müdahil olmalı, üyelerini ve kamuoyunu doğru bilgilendirmelidir(1-8).”...“Eğitim politikaları ile ilgili görüş ve*

düşüncelerini daha çok basın açıklaması ve miting tarzı eylemlerle kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-20).”

Ö3: “.....Üyesini eğitim ile ilgili her konuda bilgilendirmek(1-4).” ... “Sendikalar bir eğitimciyi sadece özlük hakları konusunda değil, eğitimi ilgilendiren tüm konularda da yani iş ve sosyal yaşamını ilgilendiren her konuda bilgilendirmelidir. Örneğin bir müfredat değişikliğinden tutun da, sınav sistemlerinin değişmesine, özlük haklarından, maaş zamlarına kadar üyeyi doğrudan ilgilendiren konularda üyeyi en doğru şekilde bilgilendirmeli ve çözüm yolu bulmalıdır(1-19).”

Ö7: “Sendikalar bu sorunlara karşı kamuoyu araştırmaları, basın açıklamaları, mitingler, v.b yöntemlerle kamuoyunu bilgilendirebilirler(1-36).” ... “Eğitimin sorunları derken, öğretmen yetiştirme politikasından, eğitim müfredatlarına, siyasetler üstü eğitim sistemlerinin müzakere edilmesinden, eğitimin ticarileştirilmesine, öğrencilerin pedagojik ve bilimsel eğitim uygulamalarına kadar her konuda söz söylemeli, müdahil olmalı üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-43).” ... “...Aynı zamanda soruşturma geçiren bir üyesi için, hak kaybına uğrama ihtimaline karşı kamuoyunu bilgilendirmesi, ... şeklinde destek olmalıdır(2-56).”

A.1.1.3. Eylemsel Faaliyet:

Araştırmaya katılan bazı eğitimcilerden (Ö1,Ö2,Ö8) sendikaların eğitim politikaları ve özellikle üyelerin haklarının korunması konusunda basın açıklaması, miting gibi eylemlerin dışında ciddi ve ısrarcı iş bırakma şeklinde eylemsel refleksler göstermesi gerektiğini belirtmektedir.

Ö1: “Örneğin eğitim ile ilgili bir konuda mutlaka taraf olmalı ve akla ve bilime ters düşen bir durum varsa bir fikir belirtmelidir. Belirtmekle kalmamalı gerekiyorsa eylemsel refleksler de göstermelidir. Mesela bu eylemsel refleksleri üyelerinin ekonomik ve özlük hakları konusunda da yapmalıdır(1-18).” “Eylemsel refleksten kastım tabi ki, bir sendika için basın açıklaması veya greve gitmesidir. Sendikaların gerektiğinde grev kararı almasından daha doğal bir şey yoktur. Bence zaten bir sendikayı sendika yapan şeyin kendisidir grev. Bir eğitim sendikasının gerektiğinde eğitim konusunda olsun, üyelerinin ekonomik ve özlük hakları konusunda olsun grev yapmasının en doğal hakkı olduğunu düşünüyorum(1-26).”

Ö2: “Sendikalar iş bırakma ve grev gibi radikal eylemleri daha çok ekonomik talepler için yapmalıdır. Eğitim politikaları ile ilgili görüş ve düşüncelerini daha çok basın açıklaması ve miting tarzı eylemlerle kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-20).”

Bazı eğitimciler (Ö3,Ö4,Ö7) ise sendikaların kanuni haklar çerçevesinde basın açıklaması, miting şeklinde eylemler yapmaları gerektiğini, bir eğitimci ise (Ö6) grev hakkının tanınması durumunda bu hakkın kullanması gerektiğini belirtmiştir. Sadece bir eğitimci (Ö5) sendikaların üyelerinin haklarını yasal sınırlar içerisinde bir yere kadar savunabileceklerini ancak özellikle muhafazakar ve sağ politikalara yakın sendikaların dünya görüşleri gereği devlet kurumuna karşı gelmelerinin mümkün olamaması nedeniyle eylemsel faaliyetlerinin sınırlı olacağını belirtmiştir.

Ö4: “Öncelikle yasalardan aldığı güç ile hak arama faaliyetlerinde bulunmalıdır. Ancak dönem dönem kazanımlar konusunda tıkanma yaşadığında ise resmi olarak grev hakkı olmasa bile kısa süreli uyarıcı eylemler yapabilir(1-23).”

Ö5: “Sendikalar, eğitimcilerin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını yasal sınırlar içerisinde bir yere kadar savunabilirler ancak özellikle muhafazakar ve sağ politikalara yakın sendikaların bunu başarmaları hem zor, hem de felsefik olarak aykırı(1-23).” ... “Tanrı’nın otoritesinin yer yüzündeki yansıması da devlettir. Bu durum devleti toplum nezdinde kutsallaştırır ve devlete karşı her türlü eylemi sınırlandırır. Bu nedenledir ki, eğitim camiası içerisindeki muhafazakar kesimin oluşturduğu sendikaların batı medeniyetlerindeki sendikalar gibi bir sendikacılık yapması beklenemez(1-37).”

Ö6: “Ancak mevcut sendika kanunumuzda grev hakkı olmadığı için sonuçta son sözü maalesef hakem heyeti söylemektedir. Burada sendikaların eli kolu bağlı kalmaktadır. Ben yasalar çerçevesinde bir grev hakkının tanınması durumunda gerek eğitim konusunda olsun, gerekse üyelerinin ekonomik ve özlük hakları konusunda olsun sendikaların bu hakkını kullanması gerektiğini düşünüyorum(1-32).”

A.1.2. Eğitime İlişkin Görev ve Sorumluluklar

Sendikanın eğitime ilişkin görev ve sorumlulukları alt temasına ait bulgular ise; *taraf olmak, bilgilendirmek, toplumsal bilinç oluşturmak, eğitim politikaları, eylemsel faaliyet* kavramları olarak incelenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Sendikaların eğitime ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular.

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikanın Görev ve Sorumlulukları	Eğitime İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Taraf Olmak	Eğitime İlişkin	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Siyasi Olarak	6/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Bilgilendirmek	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		Toplumsal Bilinç Oluşturmak	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8

			Öneriler geliştirmek	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
			Etkin olmak	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Eğitim Politikaları Geliştirmek	Çözüm için ortak çaba göstermek	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6
			Tüm paydaşlarla işbirliği	6/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7

A.1.2.1. Taraf Olmak:

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimciler sendikaların taraf olmasını; *eğitime ilişkin taraf olmak ve siyasi olarak taraf olmak* şeklinde görmektedir.

A.1.2.1.a. Eğitime İlişkin Taraf olmak:

Araştırmaya katılan eğitimcilerin çoğunluğu (7/8) (Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar her türlü konuda müdahil olması gerektiğini, bir eğitimci ise (Ö1) sendikaların eğitim ile ilgili her konuda mutlaka bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayıştan yana taraf olması gerektiğini, başka bir eğitimci ise (Ö5) sendikaların ülkenin kültürel geçmişi ve evrensel değerlerini göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabileceklerini belirtmiştir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Örneğin eğitim ile ilgili bir konuda mutlaka taraf olmalı ve akla ve bilime ters düşen bir durum varsa bir fikir belirtmelidir(1-17).”... “Bir eğitim sendikasının en önemli misyonunun eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olmasıdır. Eğitim sistemimizin bu anlayıştan uzaklaşmasının eğitimde ciddi sorunlara yol açacağını düşünüyorum. Sendikaların bu konuda taraf olması gerektiğini düşünüyorum(3-106).”

Ö2: “..... eğitim ile ilgili doğrudan ve dolaylı bağlantısı olan konuları takip eder(1-4).”... “Ülkenin eğitim politikalarına dair her türlü konuda müdahil olmalı, üyelerini ve kamuoyunu doğru bilgilendirmelidir. Örneğin eğitim sisteminin 4+4+4 şeklinde değiştirilmesi, sınav sistemlerinin sürekli değiştirilmesi v.b konularda fikirlerini kamuoyuyla paylaşması gibi(1-8).”... “Bir eğitim sendikası; ülke yaşayan insanların ortak değerlerini kapsayan, merkezi olan ve her gelen hükümetin müdahalesine açık olmayan bilimsel, demokratik ve laik bir eğitim sisteminden taraf olmalıdır(1-13)” ... “Sendika üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını korumasının yanında eğitimin sorunlarına müdahil olabilmelidir. Çünkü eğitim bir

ülkenin en temel meselesidir. Ülkenin eğitim politikası sadece siyasilere bırakılmamalıdır. Bu nedenle, bir eğitim sendikası eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalıdır(2-53).”

Ö5: “...eğitim politikalarına yapıcı olarak katkıda bulunmak(1-4).”...“Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”“.....Sendikaların üyelerinin ekonomik ve özlük haklarının yanında eğitimin sorunlarına yönelik konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermelidirler(3-133).”

A.1.2.1.b. Siyasi Olarak Taraf olmak:

Eğitimciler sendikaların eğitim konusunda taraf olmasını isterken bunun aksine sendikaların eğitim dışındaki siyasi konularda sendikaların taraf olmasını doğru bulmadıklarını (Ö1, Ö2, Ö8) belirtmektedir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1:“Ancak örneğin dış ticaret ile ilgili bir konu hakkında veya siyasi partilerin birbirleri ile olan sorunlarında veya uluslararası siyasi meselelerde v.b taraf olmamalıdır(1-20).”

Ö2: “...bir eğitim sendikası eğitimin her alanında ve aşamasında görev ve sorumluluk almalıdır. Ülkenin eğitim politikası sadece siyasilere bırakılmamalıdır.

Bazı eğitimciler (Ö5,Ö7) siyasi öneriler sunmalarını doğru olmadığını bir eğitimci ise (Ö6) sendikalarının siyasete yön vermesi gerekirken siyasetin sendikalara yön verdiğini ve müdahale ettiğini belirtmiştir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö5: “...Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”

Ö6: “...Ayrıca sendikaların onaylamadığım faaliyetleri arasında siyasi yapılarla olan yakın ilişkilerini söyleyebilirim. Maalesef bu durum hem kendi sendikam hem de diğer sendikaların tamamına nüfuz etmiş durumdadır. Bana göre sivil toplum kuruluşlarının, sendikaların siyasete yön vermesi gerekirken, günümüzde maalesef siyaset bu kurumlara müdahale etmeye başlamıştır(3-122).”

A.1.2.2. Bilgilendirmek:

Çalışmaya katılan eğitimcilerden bir eğitimci hariç (Ö5) diğer tüm eğitimciler sendikaların üyelerini hem iş, ekonomik ve sosyal yaşamını etkileyecek konularda hem de ülke gündemi ile ilgili konularda bilgilendirme yapmasının sendikaların görevi olarak görmektedir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “...üyelerini doğrudan ilgilendiren ülke gündemi konularında üyelerini bilgilendirmektir(1-2).” “...Örneğin eğitim ile ilgili bir konuda mutlaka taraf olmalı ve akla ve bilime ters düşen bir durum varsa bir fikir belirtmelidir(1-17).” “... Ancak üyelerinin ekonomik ve özlük haklarının yanında eğitimin sorunlarına yönelik gündemi de yakından takip etmeli, bu konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak görüşlerini üyeleri ve kamuoyuyla paylaşmalıdır(3-139).”

Ö7: “Eğitimin sorunları derken, öğretmen yetiştirme politikasından, eğitim müfredatlarına, siyasetler üstü eğitim sistemlerinin müzakere edilmesinden, eğitimin ticarileştirilmesine, öğrencilerin pedagojik ve bilimsel eğitim uygulamalarına kadar her konuda söz söylemeli, müdahil olmalı üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-43).”

Ö8: “Ülkenin eğitim politikaları ile ilgili tüm üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmeli ve bu konulara dair fikir sunabilmelidir(1-16).”

A.1.2.3. Toplumsal bilinç oluşturmak:

Eğitimcilerden bazıları sendikaların diğer bir görev ve sorumluluğunun ülke gündemi ve eğitim politikaları konusunda üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmek suretiyle toplumsal bilinç oluşturmak (Ö1,Ö2,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) olduğunu belirtmektedir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “...üyelerini doğrudan ilgilendiren ülke gündemi konularında üyelerini bilgilendirmektir(1-2).”

Ö2: “Ülkenin eğitim politikalarına dair her türlü konuda müdahil olmalı, üyelerini ve kamuoyunu doğru bilgilendirmelidir. Örneğin eğitim sisteminin 4+4+4 şeklinde değiştirilmesi, sınav sistemlerinin sürekli değiştirilmesi v.b konularda fikirlerini kamuoyuyla paylaşması gibi(1-8).”

Ö6: “Eğitim ile ilgili her konuda sürece katılmak ve bu konuda üyelerini bilgilendirmek(1-5).”

Ö7: “Ben öğretmenlerin mesai kavramının bir çocuğun yaşamının şekillenmesi süreci, bir toplumun aydın, çağdaş fikirlerle tanışması süreci olarak görüyorum(1-21).” “...ülkede ve dünyada olup biten açlık, çevre sorunu, savaşlar, eğitim sorunları gibi temel sorunlara da

demokratik olarak müdahil olma ve toplumun bilinçlenmesine katkı sağlamak gibi bir görev ve sorumlulukları olduğunu düşünüyorum(1-28).”...“Aynı zamanda öğretmen sendikaları, meslekleri gereği bunu eğitim çalışmalarında, konferanslarda, çalıştaylarda bir tartışma platformuna dönüştürmek suretiyle çevresindeki kişilerin olayları sorgulamalarını sağlayabilirler(1-37).”...“Eğitimin sorunları derken, öğretmen yetiştirme politikasından, eğitim müfredatlarına, siyasetler üstü eğitim sistemlerinin müzakere edilmesinden, eğitimin ticarileştirilmesine, öğrencilerin pedagojik ve bilimsel eğitim uygulamalarına kadar her konuda söz söylemeli, müdahil olmalı üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-43).”

A.1.2.4. Eğitim Politikaları Geliştirmek

Eğitimciler sendikaların eğitim politikalarına ilişkin görüşlerini öneriler geliştirmek, etkin olmak, çözüm için ortak çaba göstermek ve tüm paydaşlarla işbirliği olarak ortaya koymuşlardır.

A.1.2.4.a. Öneriler geliştirmek:

Çalışmaya katılan bir eğitimcinin dışında (Ö6) tüm eğitimciler, sendikaların eğitim politikaları ile ilgili konularda öneri geliştirmeleri ve fikir belirtmelerinin gerektiğini ileri sürmektedir.

Ö4: *“Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda yapılacak çalıştaylara ve milli eğitim şuralarına katılarak sorunlara çözüm önerileri sunmakla yükümlüdürler. Bu çözüm önerilerinin kapsamı eğitim öğretim müfredatından, yönetici sorunlarına, okul sorunlarına, sınav sistemlerine, öğretmen yetiştirme politikalarından öğretmen atama problemlerine kadar geniş bir alanda olmalıdır(4-164).”*

Ö5: *“...eğitim politikalarına yapıcı olarak katkıda bulunmak(1-4).”...“Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”*

Ö8: *“Ülkenin eğitim politikaları ile ilgili... Konulara dair fikir sunabilmelidir(1-16).”*

A.1.2.4.b. Etkin olmak:

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı, sendikaların eğitim politikaları ile ilgili konularda çalışma yapmak, takipçisi olmak, bilgilendirmek ve katkı yapmak şeklinde etkin olmalarının görevleri olduğunu belirtmişlerdir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Bir eğitim sendikasının en önemli misyonunun eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olmasıdır. Eğitim sistemimizin bu anlayıştan uzaklaşmasının eğitimde ciddi sorunlara yol açacağını düşünüyorum. Sendikaların bu konuda taraf olması gerektiğini düşünüyorum(3-106).”

Ö2: “Ülkenin eğitim politikalarına dair her türlü konuda müdahil olmalı, üyelerini ve kamuoyunu doğru bilgilendirmelidir(1-8).”...“Eğitim politikaları ile ilgili görüş ve düşüncelerini daha çok basın açıklaması ve miting tarzı eylemlerle kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-20).”...“Sendika üyesinin ekonomik ve sosyal haklarını korumasının yanında eğitimin sorunlarına müdahil olabilmelidir. Çünkü eğitim bir ülkenin en temel meselesidir. Bu nedenle, bir eğitim sendikası eğitimin her alanında ve aşamasında görev ve sorumluluk almalıdır. Ülkenin eğitim politikası sadece siyasilere bırakılmamalıdır. Eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalıdır(2-53).”

Ö7: “Normalde tüm sendikaların ama özellikle de öğretmen sendikalarının sadece üyesinin ekonomik ve sosyal haklarına korumak ve özlük haklarını iyileştirmek dışında, ülkede ve dünyada olup biten açlık, çevre sorunu, savaşlar, eğitim sorunları gibi temel sorunlara da demokratik olarak müdahil olma ve toplumun bilinçlenmesine katkı sağlamak gibi bir görev ve sorumlulukları olduğunu düşünüyorum(1-27).”

A.1.2.4.c. Çözüm için ortak çaba göstermek:

Eğitimciler (5/8) sendikaların eğitim politikaları ile ilgili konularda temsil ettikleri misyondan bağımsız hukuki haklar doğrultusunda çalıştaylar, şuralar yapmak şeklinde çözüm için ortak çaba göstermelerinin sendikaların görevleri olduğunu belirtmişlerdir (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6). Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Bu nedenle bir eğitim sendikası, hukuki hakları doğrultusunda yetkili kurulları aracılığıyla eğitimdeki her türlü soruna dair çözüm yolları önermelidir(3-99).”...“... Hatta alınacak kararların diğer eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yolları aranmalıdır. Alınan kararların hayata geçirilmesi ve yapılacak eylemlerin kitlesel olması içinde işyerlerinde ciddi çalışmalar yürütülmelidir(4-149).”

Ö6: “Eğitim ile ilgili her konuda derken, milli eğitimin yönetim kademesinin nasıl şekilleneceği, hangi yöneticinin nerede görevlendirileceği gibi konularda bir sürece müdahillikten bahsetmiyorum. Tam aksine bugünkü sorunların başında bu müdahale şekli gelmektedir. Benim kastettiğim sürece dahil olma yöntemi, sorunların çözümüne katkı sunma şeklinde olmalıdır. Yani eğitimin bir sorunu karşısında hiçbir sendika duyarsız kalmamalı ve temsil ettiği misyon çizgisinden bağımsız bir çözüm önerisinde bulunmalıdır(1-21).”

A.1.2.4.d. Tüm paydaşlarla işbirliği:

Eğitimcilerin çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7) sendikaların eğitim politikaları ile ilgili konularda eğitimin tüm bileşenleri ile çalıştaylar, şuralar, sempozyumlar gibi çalışmalar sonucunda uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim raporu ortaya çıkarmak için bir işbirliği yapmak gibi görevleri olduğunu belirtmişlerdir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda, eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerinde katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemek bu çalışmalarda sorunları tespit etmek, her soruna da bir çözüm önerisi sunmakla yükümlüdürler(4-221).”

Ö2: “Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda, eğitimin tüm bileşenlerinin fikir ve görüşlerini almalı ve bunu bir rapor olarak Milli Eğitim Bakanlığına sunmalıdır. Bu çözüm önerilerinin kapsamı eğitim öğretimin tüm alanlarını kapsamalıdır(3-144).”

Ö3: “...Bu konuda eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerin katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemeli ve bu çalışmaları kamuoyuyla paylaşmalıdır(4-165).”

Ö5: “...eğitimin sorunlarına yönelik konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermelidirler(3-135).”

A.1.2.5. Eylemsel faaliyet:

Sendikaların eylemsel faaliyetlerine ilişkin eğitimcilerin çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların seslerini duyurabilmek için önce basın açıklaması, miting şeklinde uyarıcı eylemler, bu uyarıların dikkate alınmaması durumunda iş bırakma ve grev gibi eylemler yapmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Sadece bir eğitimci (Ö5) özellikle muhafazakâr ve sağ politikalara yakın sendikaların eylemsel faaliyetlere giremeyeceğini belirtmektedir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Örneğin eğitim ile ilgili bir konuda mutlaka taraf olmalı ve akla ve bilime ters düşen bir durum varsa bir fikir belirtmelidir. Belirtmekle kalmamalı gerekiyorsa eylemsel refleksler de göstermelidir. Mesela bu eylemsel refleksleri üyelerinin ekonomik ve özlük hakları konusunda da yapmalıdır(1-18).” “Eylemsel refleksten kastım tabi ki, bir sendika için basın açıklaması veya greve gitmesidir. Bir eğitim sendikasının gerektiğinde eğitim konusunda olsun, üyelerinin ekonomik ve özlük hakları konusunda olsun grev yapmasının en doğal hakkı olduğunu düşünüyorum. (1-26).”

Ö6: “Ancak mevcut sendika kanunumuzda grev hakkı olmadığı için sonuçta son sözü maalesef hakem heyeti söylemektedir. Burada sendikaların eli kolu bağlı kalmaktadır. Ben yasalar çerçevesinde bir grev hakkının tanınması durumunda gerek eğitim konusunda olsun, gerekse üyelerinin ekonomik ve özlük hakları konusunda olsun sendikaların bu hakkını kullanması gerektiğini düşünüyorum(1-32).”

Ö5: “Sendikalar, eğitimcilerin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını yasal sınırlar içerisinde bir yere kadar savunabilirler ancak özellikle muhafazakar ve sağ politikalara yakın sendikaların bunu başarmaları hem zor, hem de felsefik olarak aykırı(1-23).” ... “Tanrı’nın otoritesinin yer yüzündeki yansıması da devlettir. Bu durum devleti toplum nezdinde kutsallaştırır ve devlete karşı her türlü eylemi sınırlandırır. Bu nedenledir ki, eğitim camiası içerisindeki muhafazakar kesimin oluşturduğu sendikaların batı medeniyetlerindeki sendikalar gibi bir sendikacılık yapması beklenemez(1-37).” ... “... Ancak sendikaların eylem yöntemlerinin kaynağı da batı menşeli olduğu için açıkçası basın açıklaması, miting, iş bırakma eylemleri gibi eylemleri içselleştiremiyorum(3-140).”

A.1.3. Demokratikleşme sürecine ilişkin görev ve sorumluluklar

Sendikanın demokratikleşme sürecine ilişkin görev ve sorumlulukları alt temasına ait bulgular ise; katkı sağlamak, öneri geliştirmek, eylemsel faaliyet kavramları olarak incelenmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Sendikaların demokratikleşme sürecine ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular.

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikanın Görev ve Sorumlulukları	Demokratikleşme Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Katkı Sağlamak	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Öneri Geliştirmek	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Eylemsel Faaliyet	-	2/8	Ö1,Ö7

A.1.3.1. Katkı sağlamak:

Sendikaların ülke demokrasisinin gelişmesi ve korunması konusunda tüm eğitimciler (8/8) taraf olması gerektiğini düşünmektedir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “...Yine sivil toplumun demokratikleştirilmesi ve güçlendirilmesi konusunda demokrasi cephesinde yer almalıdır. Bu konuda tüm sendikaların 15 Temmuz darbe girişimi karşısında göstermiş oldukları refleks ve tutum takdir edilmelidir. Bugün sendikaların tamamının aynı hassasiyeti demokrasi adına ülkedeki antidemokratik uygulamalara karşı da göstermeleri gerekir.(4-229).”

Ö4: “... Aynı zamanda sendikalar, memleketin milli meseleleri konusunda da kanuni hakları çerçevesinde devletin yanında saf tutmalıdır. Demokrasinin korunması konusunda ise daima hukukun üstünlüğünü savunmalıdır(4-168).”

Ö7: “sendikalar bir demokratik kitle örgütü görev ve sorumluluğu ile ülkede ve dünyadaki olumsuzluklar karşısında bilinç oluşturmalıdır(5-194).”

A.1.3.2. Öneri geliştirmek:

Eğitimcilerin tamamı sendikaların demokratikleşme sürecine ilişkin öneri geliştirmelerine yönelik görüş bildirmişlerdir. Bazı eğitimciler (Ö1,Ö2) laik, bilimsel ve çağdaş bir eğitim anlayışı tarafı olması gerektiğini, Bazı eğitimciler (Ö3,Ö4) demokrasinin korunması konusunda daima hukukun üstünlüğünü savunarak taraf olmaları gerektiğini belirtilmektedir. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “...Özellikle eğitimin laik, bilimsel ve çağdaş bir anlayıştan uzaklaşması konusunda ciddi refleks göstermeli ve bu konuda taraf olmalıdır(4-228)... Bugün sendikaların tamamının aynı hassasiyeti demokrasi adına ülkedeki antidemokratik uygulamalara karşı da göstermeleri gerekir(4-232).”

Ö3: “Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarının çözümünde olsun, demokrasi meselesinde olsun yapıcı ve çözüm odaklı olarak sorumluluk almalı ve taraf olmalıdır(4-164).”

Ö4: “... Demokrasinin korunması konusunda ise daima hukukun üstünlüğünü savunmalıdır(4-170).”

Bazı eğitimciler ise (Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların demokratikleşme sürecine ilişkin herhangi bir siyasi yapının etkisinde kalmaksızın katılımcı öneriler geliştirmeleri gerektiğini düşünmektedir. Sadece bir eğitimci ise (Ö5) eğitim politikalarına sağlanacak katkının doğal olarak demokrasinin de gelişmesine katkı sunacağı şeklinde bir öneride bulunmuştur. Eğitimciler bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Ö5: “... Sendikalar ülkemizde uzun vadede eğitim politikalarına katkı sağlandığında doğal olarak ülke demokrasisine de katkı sağlamış olacaktır(4-182).”

Ö7: “....Bunu, karşılaşılan sorunun çözümü konusunda eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerinde katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemek suretiyle bir çözüm önerisi sunarak karar alıcılara ve uygulayıcılarına yardımcı olabilir(5-196).”

A.1.3.3. Eylemsel faaliyet göstermek:

Eğitimciler sivil toplum kuruluşu olarak gördükleri sendikaların demokratik haklarını kullanması ve hakları için eylemsel faaliyetlere bulunması (Ö1,Ö7) gerektiğini, bunu da sendikaların kanuni hakları çerçevesinde basın açıklaması, iş bırakma eylemi, miting gibi ciddi eylemsel refleksler gösterebilmesi gerektiğini bildirmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Aynı zamanda sendikalar, sivil toplumunda birer unsuru olduklarından, memleket meseleleri konusunda da kanuni hakları çerçevesinde ülke gündemine dair söylem ve tepkiler gösterebilmelidir(4-225).” ... “... Bu konuda tüm sendikaların 15 Temmuz darbe girişimi karşısında göstermiş oldukları refleks ve tutum takdir edilmelidir(4-230)”

Ö7: “Sendikaların ekonomik ve özlük haklarının korunmasının ve kazanımının yanında kendisinin ve çocuklarının geleceğini olumsuz etkileyecek her türlü siyasi, iktisadi, çevresel ve eğitim konularında eylemsel faaliyetler gerçekleştirmesinin doğal olduğunu düşünüyorum(4-145).” ... “... Bu uyarıların dikkate alınmaması konusunda ise demokratik bir kitle örgütünün sorumluluk bilinciyle basın açıklaması, iş bırakma eylemi, miting gibi ciddi eylemsel refleksler gösterebilir. İnsan hayatına dokunan bir kişinin üyesi olduğu örgütü de, kamu hayatının her alanına dokunabilmelidir(5-199).”

A.1.4. Sendikalaşma sürecine ilişkin görev ve sorumlulukları

Sendikanın sendikalaşma sürecine ilişkin görev ve sorumlulukları alt temasına ait bulgulara ise; *sendikal duruş sergilemek, sendikal bilinç, katılım/temsil, eylemsel faaliyet göstermek, grev hakkı elde etmek* kavramları olarak incelenmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. Sendikaların sendikalaşma sürecine ilişkin görev ve sorumluluklarına ait bulgular.

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikanın Görev ve Sorumlulukları	Sendikalaşma Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Sendikal Duruş Sergilemek	Siyasallaşmama	6/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö7,Ö8
			Duruş Sergilemesi	5/8	Ö1,Ö3,Ö5,Ö6,Ö8
			Ortak Değerler oluşturması	2/8	Ö2,Ö5
		Sendikal Bilinç Oluşturmak	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
		Katılım/Temsil	Tüm üyelerin katılımı	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			İş yeri temsilcileri	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö8
			Kadrolaşma	5/8	Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Toplusözleşme masasında bulunmak	6/8	Ö1,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		Eylemsel Faaliyet	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		Grev Elde Etmek	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8

A.1.4.1. Sendikal duruş sergilemek

Araştırmaya katılan sendika üyeleri sendikal duruş sergilemek kavramına ilişkin görüşlerini sendikaların *siyasallaşmama, duruş sergilemesi, ortak değerler oluşturması* üzerinden belirtmişlerdir.

A.1.4.1.a. Siyasallaşmama

Sendikaların siyasallaşmamasına ilişkin bazı eğitimciler (Ö1,Ö3,Ö5,Ö6,Ö8) eğitimcilerin ortak çıkarlarının savunulabilmesi ve eğitimde niteliğin artırılabilmesi için sendikaların siyasallaşmaması gerektiği konusunda sorumlulukları olduğunu belirtmişlerdir. Sendikaların siyasallaşmasına yönelik ise bir eğitimci (Ö2) sendikaların siyasi duruşlarının öğretmenlerin ortak çıkarların savunulmasını engellediğini, bazı sendikaların eylemlerinin siyasi olduğunu,

Ö7 ise sendikaların politik argümanlar üzerinden yaratılan ayrıştırıcı söylemler ile insanların sendikalara yaklaşımını olumsuz etkilediklerini ileri sürmüştür. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Ancak örneğin dış ticaret ile ilgili bir konu hakkında veya siyasi partilerin birbirleri ile olan eleştirilerinde veya yabancı bir ülkedeki siyasi meselelerde v.b taraf olmamalıdır(1-20)...Öğretmenlerin sendikalara üye olmalarında sendikaların siyasi duruşlarının çok etkili olduğunu düşünüyorum. Yani sendikaların eylem pratiklerine bakarak üye olan çok az sayıda öğretmen vardır. Bu durumun maalesef sendikaların işlevlerini yerine getirmelerinde dezavantaj yarattığını, bununla beraber bunun zararını yine öğretmenlerin çektiğini düşünüyorum. Çünkü siyasi tercihlerden dolayı yapılan sendika üyelikleri öğretmenler için ekonomik ve özlük haklarının kazanılmasına katkı sağlamamaktadır(4-237).”

Ö6: “Ayrıca sendikaların onaylamadığım faaliyetleri arasında siyasi yapılarla olan yakın ilişkilerini söyleyebilirim. Maalesef bu durum hem kendi sendikam hem de diğer sendikaların tamamına nüfuz etmiş durumdadır. Bana göre sivil toplum kuruluşlarının, sendikaların siyasete yön vermesi gerekirken, günümüzde maalesef siyaset bu kurumlara müdahale etmeye başlamıştır(3-126).”

Ö7: “... Ancak sendika kavramının içerisine daha sonra kapitalist erklerin bilinçli olarak doldurduğu günlük politik argümanlar ve inanç sistemi üzerinden yaratılan ayrıştırıcı söylemler sendikalara insanların yaklaşımında daha fazla ön plana çıkmıştır. Burada oluşturulan aslında temel değerleri ve yaşamsal beklentileri aynı olan insanlar siyasi ve ekonomi çevrelerinin çıkarlarına uygun düşecek şekilde parçalanarak zayıflamaktadırlar. Doğal olarak sonuç sendika oluşumunda temel nedenleri arka plana ittiğinden amacına ulaşmasını engellediğinden kabul edilmesi mümkün değildir(5-207).”

A.1.4.1.b. Duruş sergilemek

Sendikaların duruşuna ilişkin bazı eğitimciler (Ö1,Ö3,Ö5,Ö8) siyasi duruşları, söylemleri ve amaçları doğrultusunda duruş sergilediklerini belirtirken, Ö6 çok fazla üye sayısı olan sendikaların duruşlarını eyleme aktarmadığını, Ö8 ise sendikanın laik, bilimsel ve çağdaş bir eğitim anlayışı net olması gerektiğini savunmuştur. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Ancak bunun dışında da sendikanın söylemleri ve amaçları konusundaki kararlı duruşu, üyelerinin sendikayı sahiplenışı, sendikanın da üyelerine hukuki, ekonomik ve somut

dayanışma olarak sahip çıkması, demokrasi ve sendikal mücadele açısından köklü bir geçmişe sahip olması gibi etkenler üye olmamdaki en büyük nedenlerdir(2-76).”...“Sendikamın eğitimin bilimsel, laik ve çağdaş bir anlayış rehberliğinde yapılması konusundaki duruşu beni en çok memnun eden ve beklentimi karşılayan yönüdür. Bu duruşunu söyleme ve kamuoyuna anlatma konusunda da gücü oranında eylemsel pratik içerisinde olduğunu söyleyebilirim(4-169).”

Ö8: *“Sendikam laik, bilimsel ve çağdaş bir eğitim anlayışı konusundaki duruşu nettir(3-122).”Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:*

Ö2: *“sendikanın sendikal duruşunu eyleme aktarabildiğini çok düşünmüyorum. Sanırım bunun en önemli nedeni ise üye sayısının diğer sendikalara göre daha az oluşudur. Sendikamın eğitim konusundaki bilimsel, laik ve çağdaş duruşu beni en çok memnun eden ve beklentimi karşılayan yönüdür. Sendikanın bu duruşuna tüm üyelerin olumlu tepki gösterdiklerini düşünüyorum(3-97).”*

Ö8: *“Sendikam laik, bilimsel ve çağdaş bir eğitim anlayışı konusundaki duruşu nettir(3-122).”*

Ö6: *“Sendikam eğitim sendikalarının içerisinde üye sayısı bakımında en çok üyeye sahip sendika olduğu halde sendikal duruşunu eylemlere aktardığını düşünmüyorum(3-142).”*

A.1.4.1.c. Ortak değerler oluşturmak

Sendikaların ortak değer oluşturmalarına ilişkin bazı eğitimciler (Ö2,Ö5) sendikaların, eğitim sistemi için siyasi ve ideolojik çıkarlardan uzak ülkenin ortak değerlerini kapsayan bir eğitim modeli sunmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö2: *“Ülkenin eğitim sistemi; ülke yaşayan insanların ortak değerlerini kapsayan, merkezi olan ve her gelen hükümetin müdahalesine açık olmayan bilimsel, demokratik ve laik bir eğitim sistemi olmalıdır(1-13).”*

Ö5: *“Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”...“...Sendikaların üyelerinin ekonomik ve özlük haklarının yanında eğitimin sorunlarına yönelik konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermelidirler(3-133).”*

A.1.4.2. Sendikal bilinç oluşturmak

Çalışmaya katılan bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö7,Ö8) sendikaların iş güvencesine sahip çıkmak ve çalışma yaşamında kolaylıklar sağlayacak bir sendikal bir bilince sahip olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda bir eğitimci (Ö5) geçmişte ülkedeki siyasi otoritenin bazı sendikaları baskılamasının sendikalaşma sürecine zarar verdiğini belirtirken bir başka eğitimci de (Ö7) günümüzde sendikal eylemlere katılımın siyasi iktidarın tarafından baskılandığını belirtmiştir.

Ö5: “Sendikaya 2000’li yılların başında ülkedeki siyasi otoritenin bir kesimi baskılamasının oluşturduğu şartlarında, sendikaların görev ve işlevlerinden bağımsız olarak tepkisel amaçla üye oldum(2-50)”.

Ö7: “Sendikamın eğitimin bilimsel, laik ve çağdaş anlayışını söyleme ve kamuoyuna anlatma konusunda bunu eyleme aktarabildiğini düşünüyorum. Ancak bu tür eylemlere her üyenin katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeninin son zamanlarda siyasi iktidarın baskı atmosferinden kaynaklandığını düşünüyorum. Daha demokratik bir ortamda üyelerin eylemlere katılımının artacağını düşünüyorum(4-159)”.

A.1.4.3. Katılım/temsil

Eğitimciler sendikaların sendika bilinci oluşturabilmek için; *katılım/temsil* sağlanmasını bunun içinde; *tüm üyelerin katılımı, iş yeri temsilcileri, kadrolaşma, sözleşme masasında bulunmak* gerektiği görüşündedir.

A.1.4.3.a. Tüm üyelerin katılımı

Eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö4,Ö6,Ö8) sendikaların yapacakları çalışmaların içeriklerini belirlerken, eylem kararları alırken bu kararların tüm üyelerin görüşleri alınarak yapılması gerektiğini belirtmektedir. Bazı eğitimciler (Ö3,Ö5) ise sendikaların aldığı kararlara tüm eğitimcilerin katılmadığını, sadece ekonomik kararlara katılımın yüksek olduğunu, bir eğitimci ise (Ö7) siyasi iktidarın baskı atmosferinden kaynaklı her üyenin eylemlere katılımının mümkün olmadığını belirtmiştir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Sendikalar yapacakları çalışmaların içeriklerini belirlerken veya eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir oldubittiyle karar almamalıdır. Özellikle iş bırakma ve grev gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle tabandan (işyerlerinden) gelen üyelerin sesine kulak vermeli, bu kararları alırken üyelerinin görüşüne başvurulmalıdır... Aksi takdirde sendika yönetimlerinin tepeden alacağı kararlar, bırakın tüm eğitim çalışanlarını kapsamasını,

aynı sendika içerisindeki üyelerin bile mesafeli durmasına sebep olacaktır(3-141).”...“... Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeninin yukarıda belirttiğim gibi üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesidir(4-172).”

Ö2: “... Sendikalar özellikle ekonomik uyuşmazlıklarda eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir karar almamalıdır. İş bırakma gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle işyerlerindeki üyelerin önerilerine önem verilmeli ve bu kararlar alırken üyelerinin talepleri dikkate alınmalıdır. Bu eylem kararları alınırken sendikalı olsun veya olmasın her öğretmenin kabul edeceği makul talepler olmasında fayda vardır(2-85).”

Ö4: “Bu daha çok sendikanın aldığı karara bağlı olarak değişmektedir. Eğer sendikanın aldığı karar üyenin sorununa birebir dokunuyorsa, bu eylem kararına uyan üye sayılarında fazlalık olduğu görülmektedir. Ancak alınan eylem kararı daha genel bir eylem kararı ise bu karara çok da uyan üye olmamaktadır(3-126).”

Ö8: “... Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeni üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesi ve eylem biçiminin klasik bir basın açıklaması şeklinde geçiştirilmesi olarak görüyorum(3-124).”

A.1.4.3.b.İş yeri temsilcileri

Çalışmaya katılan bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3,Ö8) sendikaların iş yeri temsilcilerinin çok önemli bir görevi ve misyonu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Ancak göreve başladıktan sonra sendikaya üye olmamda asıl etkili olan neden; işyeri temsilcisinin sendika ile ilgili yaptığı bilgilendirme ve açıklamalar oldu. Bu nedenle ben bir sendikanın işyeri temsilcisinin çok önemli bir görevi ve misyonu olduğunu düşünüyorum(2-90).”

Ö2: “...Üyesi bulunduğum sendikanın işyeri temsilcisi olmamasına rağmen sendikaya üye olmamda asıl etkili olan neden; sendikanın eğitime ve hayata bakışının fikirlerime daha yakın olmasıdır(1-43).” “... Bunun yanında, üyelerin sendikaları tanımada tüzüğün içeriği kadar, işyeri temsilcisinin de önemli olduğunu düşünüyorum(2-49).”

Ö8: “... Ancak göreve başladıktan sonra sendikaya üye olmamda asıl etkili olan neden; işyerindeki arkadaşların sendikal faaliyetleridir(2-71).”

A.1.4.3.c. Kadrolaşmama

Kadrolaşmaya ilişkin bazı eğitimciler (Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) öğretmen ve yönetici seçiminde kadrolaşma faaliyeti içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir

Ö4: “...Yine Eğitim Bir-Sen’in sendika tanımı dışında davranarak özellikle okul yöneticilerinin seçimlerine müdahale ettiğine şahitlik yapıyorum. Aynı yanılsı dönem dönem kendi sendikam da yapmış olabilir (3-104).”

Ö5: “Bu konuda geçmişte diğer sendikaların yaptığı gibi üyesi olduğum sendikanın da bu tür hakkaniyete dayalı olmayan kendi üyeleri üzerinden bir nevi kadrolaşmasını doğru bulmuyorum(2-84).”...“Sendikamın uygun görmediğim en ciddi konusu hakkaniyetten uzak üyeleri üzerinden kadrolaşma çabasıdır(4-160).”

Ö8: “... son yıllarda ülkedeki siyasi atmosfer nedeniyle, stajyer öğretmenlerin özellikle ilk göreve başladıklarında kadro kaygılarından kaynaklı siyasi görüşlerinden bağımsız iktidara yakın sendikayı tercih ettiklerine tanıklık ediyorum(4-167).”

A.1.4.3.d. Toplu sözleşme masasında bulunmak

Bazı eğitimciler (Ö1,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların üye sayısı nedeniyle toplu sözleşmelere katılamadığını, bazı eğitimciler (Ö4,Ö6,Ö8) toplu sözleşme masasına oturan yetkili sendikaların çok ciddi çaba içerisinde olmadığını belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmelerinde ele alınan bir konu olmasına rağmen üyesi olduğum sendikanın bu konudaki talepleri yetkili sendika olmaması bakımından resmi bir yaptırım gücüne sahip değildir. Ancak buna rağmen örneğin nöbetlere ücret ödenmesi konusunda sendikanın süresiz nöbet tutmama eylemi bu konuda diğer sendikalara da bir baskı unsuru oluşturmuş ve yetkili sendikanın toplu iş sözleşmelerinde elini güçlendirmiştir. (4-177).”

Ö3: “... Örneğin sendikada görev alan kişilerin daha profesyonel çalışması, sendikalara toplu sözleşme ve grev hakkının verilmesi gerektiğini ve özellikle hakem heyetinin olmaması gerektiğini düşünüyorum. ... Ayrıca toplu sözleşme masasına sadece yetkili sendikanın iş

kollarının katılmasının yanında diğer sendikaların birer temsilcisinin de katılmasının gerektiğini düşünüyorum(2-82).”

Ö7: “... Burada hükümetlerin toplu sözleşme masalarında öğretmenleri, klasik devlet işlerinin yürütülmesini sağlayan memurlarla aynı çalışma sınıfı içerisinde düşünmemesi gerekir... “Sendikalar bizim bu pozisyonumuzun ve sorumluluğumuzun bilinciyle hareket etmeli ve hükümetle toplu sözleşme masasında yürütülen ekonomik ve sosyal pazarlıklarda buna göre bir refah seviyesi üzerinden pazarlıklar yapmalıdır(1-11).

Ö6: “... Ancak bu da sendikaların toplu sözleşme kanunumuzdaki sınırlı yetkileri nedeniyle tanımdaki üyelerinin ücretler, çalışma şartları ve ekonomik haklarını korumada yeterli olmamaktadır (3-118).

A.1.4.4. Eylemsel faaliyet göstermek

Sendikaların demokratikleşme sürecine katkı sağlamak amacıyla eylemsel faaliyetlerine ilişkin bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3,Ö8) sendikaların basın açıklaması, miting, iş bırakma eylemleri gibi eylemsel faaliyetlerde bulunarak görevlerini yapıklarını belirtmektedir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Evet, üyesi olduğum sendika, dönem dönem basın açıklaması, miting, iş bırakma eylemleri gibi faaliyetleri yapmaktadır(4-158).”

Ö2: “... Sendikamın da eylemsel olarak çok aktif olmamasına rağmen yaptığı açıklamalarla görevini yaptığını düşünüyorum(2-57).”

Ö4: “Sendikalar ekonomik ve özlük haklarının korunması ve kazanımı için yasal eylemler gerçekleştirmelidir. Evet üyesi olduğum sendika, dönem dönem kılık kıyafet eylemi, nöbet tutmama eylemi, basın açıklaması, miting gibi faaliyetleri yapmaktadır”

Ö7: “Çünkü üyesi olduğum sendikamın, bir eğitim sendikasıdan beklentim olan üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını koruduğunu, eğitim sorunlarının çözümü konusunda fikirlerini beyan ettiğini düşünmekle birlikte yeterli nitelikli bir üye sayısına sahip olamamasından dolayı gerek kamuoyunda olsun gerekse toplu sözleşme masasında olsun hem ekonomik haklarımızda hem de eğitimin niteliğinin artırılmasında yeterli bir etkiyi gösteremediğini düşünüyorum. “

A.1.4.5. Grev hakkı elde etmek

Çalışmaya katılan bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8) sendikaların grev hakkı elde etmesi gerektiğini, grev hakkının olmamasının eğitimcilerin haklarını elde etme konusunda sendikaların etkisini azalttığını belirtmiştir. Bu durumu eğitimci şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Eylemsel refleksten kastım tabi ki, bir sendika için basın açıklaması veya greve gitmesidir. Sendikaların gerektiğinde grev kararı almasından daha doğal bir şey yoktur. Bence zaten bir sendikayı sendika yapan şeyin kendisidir grev. Bir eğitim sendikasının gerektiğinde eğitim konusunda olsun, üyelerinin ekonomik ve özlük hakları konusunda olsun grev yapmasının en doğal hakkı olduğunu düşünüyorum. Aksi takdirde grevsiz bir sendikanın hiçbir yaptırımının olamayacağına inananlardanım(1-26).”

Ö3: “...Örneğin sendikada görev alan kişilerin daha profesyonel çalışması, sendikalara toplu sözleşme ve grev hakkının verilmesi gerektiğini ve özellikle hakem heyetinin olmaması gerektiğini düşünüyorum(2-82).”...“... Ayrıca sendikamın grev hakkının olmamasından kaynaklı bir günlük de olsa iş bırakma eylemleri yapması gerektiğini düşünenlerdenim(3-114).”

Ö4: “... Ancak sendikaların görev tanımları için ulusal ve uluslararası yasalardan doğan iş bırakma ve grev yapma gibi haklarını kullanmalıdır(3-108).

A.2. Sendikalardan Beklentiler

Sendikalardan beklentiler alt temasına ait bulgular ise; *üyelere ilişkin beklentiler, eğitime ilişkin beklentiler, ülke gündemine ilişkin beklentiler* kavramları olarak incelenmiştir.

A.2.1. Üyelere ilişkin beklentiler

Üyelere ilişkin beklentiler alt temasına ait bulgular ise; *destek, temsil, tüm eğitimcileri kapsama* kavramları altında incelenmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. Sendikalardan üyelerine ilişkin beklentilere ait bulgular.

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikadan Beklentileri	Üyelere İlişkin Beklentiler	Destek	Ekonomik Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Sosyal Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Özlük Hakları	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Mesleki Gelişim	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Temsil	Karar Alma Süreçlerine Katılım	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Taban İle İlişkiler	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6

		Tüm Eğitimcileri Kapsama	-	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4
--	--	--------------------------	---	-----	-------------

A.2.1.1. Destek

Sendika üyeleri sendikaların üyelerine verecekleri desteği; *ekonomik, sosyal, özlük hakları, mesleki gelişim* alanlarında destek olarak görmektedir.

A.2.1.1.a. Ekonomik

Çalışmaya katılan tüm eğitimciler sendikaların üyelerini ekonomik konularda destek olması gerektiğine inanmaktadır. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedirler.

Ö1: “*Toplusözleşme dönemlerinde maaş artışlarında ciddi pazarlıklar yapmasını, ücretlerimizi yoksulluk sınırının üstünde tutması... için mücadele etmesi beklentilerim arasındadır.*”

Ö7: “*Biz öğretmenler bu ülkenin aydınlık yüzü olmamız gerekir. Bu nedenle ekonomik sorunlarla boğuşan öğretmenlerin çok da verimli olacağını düşünmüyorum. Üyesi olduğum sendikanın da bu konuda sadece üyelerinin değil tüm öğretmen camiasının ekonomik olarak bir sıkıntı yaşamaması için ciddi mücadele etmesi gerekir. Daha doğrusu bunu tüm sendikaların yapması gerekir. Bunu yapmanın yolu da toplusözleşme masasından geçer. Masada öğretmenlerin yoksulluk sınırı üstünde maaş almalarının, ... kararlılıkla savunulması ve bunun için ciddi eylemlerin yapılması gerekir.*

A.2.1.1.b. Sosyal

Araştırmaya katılan tüm eğitimciler sendikaların sosyal konularda destek olması gerektiğine belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedirler.

Ö3: “*... Aynı şekilde evli ve çocuklu üyeleri için ek olarak sosyal destek zamları talep etmelidirler*”.

Ö5: “*Ekonomik olarak çok bir beklentim olmamasına rağmen diğer üyeler için ülke şartlarına göre yaşanabilir bir ücret ve özellikle çocuklu aileler için sosyal yardımların artırılması gibi çalışmalar yapılabilir.*”

Ö7: “Biz öğretmenler bu ülkenin aydınlık yüzü olmamız gerekir. Bu nedenle ekonomik sorunlarla boğuşan öğretmenlerin çok da verimli olacağını düşünmüyorum. Üyesi olduğum sendikanın da bu konuda sadece üyelerinin değil tüm öğretmen camiasının ... için ciddi mücadele etmesi gerekir. Bunu yapmanın yolu da toplu sözleşme masasından geçer. Masada öğretmenlerin yoksulluk sınırı üstünde ... aile ve çocuk yardımları gibi sosyal haklar için ciddi zam yapılmasının... kararlılıkla savunulması ve bunun için ciddi eylemlerin yapılması gerekir”.

A.2.1.1.c. Özlük hakları

Araştırmaya katılan (Ö5) dışındaki tüm eğitimciler sendikaların özlük hakları konusunda destek olması gerektiğine belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedirler.

Ö2: “Burada özellikle iş güvencesi ve özlük haklarımın korunmasını ... aynı oranda savunmalıdır.

Ö3: “Sendikamdan asıl beklentim üyelerinin ekonomik durumlarını iyi tahlil edip toplu sözleşme dönemlerinde ... bunun için sözle değil, somut mücadele etmeleridir. Aynı şekilde ... özlük hakları için 3600 ek gösterge talep etmelidirler.

Ö6: “...Bunlar toplu sözleşme masasında yoksulluk sınırının üstünde... emeklilik ikramiyesi, tazminatlar ve 3600 ek gösterge gibi özlük hakları konusunda da hükümetlerin verdikleri sözlerini tutmaları için baskı kurması gibi taleplerde bulunması olarak sıralanabilir. Bu talepleri sadece kağıt üstünde değil, ancak ciddi bir çaba ve mücadeleyle gerçekleştirebilir.

A.2.1.1.d. Mesleki gelişim

Araştırmaya katılan eğitimcilerin tamamı sendikaların mesleki gelişim konusunda üyelerinin sosyal, akademik ve bilimsel olarak güçlenmesi için desteklemesi gerektiğini, ancak bir eğitimci ise (Ö8) bu desteğin sendikal çalışmanın önüne geçmemesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö3: “... Mesleki gelişimim konusunda edebiyat, tarih, bilim, sanat v.b özel çalışma birimleri kurarak gelen talepleri karşılayabilmelidir”.

Ö4: “...Mesleki gelişim için yüksek lisans ve doktora gibi akademik kariyerler önermeli ve bunun için çalışmalar yapmalıdır”.

Ö5: “Beni çok ilgilendirmiyor ama sendikam üyelerinin mesleki gelişimleri için de çalışmalar yapabilir.

Ö8: “Evet üyenin çalışma şartları ve sosyal pozisyonları için çalışma yapılabilir. Ancak bu etkinlikler sendikal çalışmanın önüne geçmemelidir. Yani bir sivil toplum kuruluşunun etkinliği gibi çok şenlikli ve abartılı olmamalıdır. Bunlar atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar şeklinde olabilir. Sendikamın özellikle kadın üyelerinin açtığı çeşitli atölye çalışmalarına bizzat katıldım”

A.2.1.2. Temsil

Sendika üyeleri, sendikaların üyelerini temsil etme şeklini; *karar alma sürecine katılım ve taban ile ilişkiler* olarak görmektedir.

A.2.1.2.a. Karar alma sürecine katılım

Araştırmaya katılan eğitimcilerin büyük çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların karara alma sürecine üyeleri dahil etmesi gerektiğini, özellikle eylemsel konularda aşağıdan yukarıya doğru bir karar alma sürecinin işletilmesinin gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeninin yukarıda belirttiğim gibi üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesidir(4-173).” ... “... Mesela üyeleri sürece katmadan sadece mesaj atarak onlara eylemsel kararlar dayatmaları beni en çok rahatsız eden bir çalışma biçimidir(4-189).” ... “... Ayrıca özellikle son üç yılda sendika merkez yönetiminin üyelerden bağımsız almış olduğu eylemsel kararlar beni rahatsız etmiştir(4-194).”

Ö3: “... Ancak buna rağmen sendikaların hemen hemen tamamı herhangi bir faaliyet veya eylem kararı alırken bunu üyesiyle paylaşmadan almaktadır(3-104).”

Ö7: “...Sendika yöneticilerinin her konuda olmasa da özellikle eylemsel konularda aşağıdan yukarıya doğru bir karar alma sürecinden sonra bu eylemsel kararları almaları ve bunu kamuoyuna duyurmaları gerekir(4-171).”

A.2.1.2.b. Taban ile ilişkiler

Çalışmaya katılan bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6) sendikaların tabanla ilişkilerinin sınırlı olduğunu, sendika yöneticilerinin tutumlarının üyelerden bağımsız olduğunu ve bunun da

üyelerin katılımını sınırlandırdığını belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö3: “...Örneğin eğitim çalışanlarının bir sorunu karşısında yürüteceği faaliyetin şeklini üst yönetim belirlememelidir. Bunu daha çok üyeyle istişare ederek karar vermelidir(3-106).”

Ö5: “... Bağlı bulunduğum sendika kendi kültürel değerlerimiz üzerinden kurumsallaşmış bir yapı değildir. Şartların bir kitleye dayattığı ve bu kitlenin de kabul ettiği ve yönetici kademesinde bulunan kesimin de siyasi rantlardan bolca faydalandığı bir yapı haline dönüşmüştür. Oysa bu kitle sendika yerine bir dernek, birlik veya Osmanlıdaki gibi lonca ve ahilik teşkilatlarının devamı niteliğindeki yeni bir örgütlenme modeli oluşturabilirdi(1-43).” ... “...Çünkü sendika kurumunu toplumumuzun sosyal ve kültürel kodlarına uygun düşmediğine inanıyorum. Ancak toplumların tarihsel süreçler içerisinde kendi kültürel değerleri ile geliştirdiği kurumlar toplum tabanında karşılık bulabilir. Böylece sorunların çözümünde daha etkili olabilir(2-94).” ... “...Ancak toplumun bütün katmanlarının hassasiyetleri bu süreçlerde göz ardı edildiği için farklı mağduriyetlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur(3-105).”

A.2.1.3. Tüm eğitimcileri kapsama

Bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4) sendikaların alacakları tüm kararlarında belirli bir zümreye ve görüşe hitap etmeyen, tüm eğitim çalışanlarını kapsayan kararlar almaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “... Bu eylemsel kararlar alınmasında tüm üyelerin menfaatini gözetecek akılcı ve öncelikli bir politika izlenmelidir. Alınacak kararlar belirli bir zümreye ve görüşe hitap etmemelidir. Öyle ki, bu kararların sadece kendi üyelerini yönelik değil diğer eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde kararlar olmasına özen gösterilmelidir(4-145).”

Ö4: “... Eğer sendikanın aldığı karar üyenin sorununa birebir dokunuyor ve geneli kapsıyorsa, bu eylem kararına uyan üye sayılarında fazlalık olduğu görülmektedir. Ancak alınan eylem kararı daha dar bir eylem kararı ise bu karara çok da uyan üye olmamaktadır(3-126).”

A.2. 2. Eğitime ilişkin beklentiler

Araştırmaya katılan sendika üyeleri, sendikalardan eğitime ilişkin beklentilerini; Taraf olmak, Çözüm önerileri geliştirmek, bir eğitim anlayışına sahip olmak şeklinde ortaya koymuşlardır (Tablo 10).

Tablo 10. Sendikalardan eğitime ilişkin beklentilere ait bulgular.

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikadan Beklentileri	Eğitime İlişkin Beklentiler	Taraf Olmak	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Çözüm Önerileri	Çözüm Önerileri Geliştirmek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Çözüm İçin Tüm Paydaşlarla İşbirliği	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Bir Eğitim Anlayışına Sahip Olmak	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö7,Ö8

A.2.2.1. Taraf olmak

Araştırmaya katılan bir eğitimcinin (Ö4) dışında tüm eğitimciler sendikalardan eğitim konularına taraf olmasını beklemektedir. Sendikaların eğitime ilişkin sorun ve konularda taraf olması gerektiğini düşünmektedir. Bir eğitimci (Ö1) sendikaların eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olması gerektiği ve bu nedenle eğitime dair konularda mutlaka taraf olarak eğitimdeki her türlü soruna dair çözüm yolları önermesi gerektiğini, bazı eğitimciler (Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların eğitime dair her konuda taraf olmalarını, eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalarını ve uzun vadede tüm toplumu kuşatacak yapıcı ve çözüm odaklı bir eğitim modeline ciddi destek vermeleri gerektiğini belirtmiştir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö1: “Örneğin eğitim ile ilgili bir konuda mutlaka taraf olmalı ve akla ve bilime ters düşen bir durum varsa bir fikir belirtmelidir(1-17).” ... Bu nedenle bir eğitim sendikası, hukuki hakları doğrultusunda yetkili kurulları aracılığıyla eğitimdeki her türlü soruna dair çözüm yolları önermelidir(3-96).” ... “Bir eğitim sendikasının en önemli misyonunun eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olmasıdır. Eğitim sistemimizin bu anlayıştan uzaklaşmasının eğitimde ciddi sorunlara yol açacağını düşünüyorum. Sendikaların bu konuda taraf olması gerektiğini düşünüyorum(3-106).”

Ö7: “Eğitimin sorunları derken, öğretmen yetiştirme politikasından, eğitim müfredatlarına, siyasetler üstü eğitim sistemlerinin müzakere edilmesinden, eğitimin ticarileştirilmesine,

öğrencilerin pedagojik ve bilimsel eğitim uygulamalarına kadar her konuda söz söylemeli, müdahil olmalı üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-43).”

Ö5: *“...eğitim politikalarına yapıcı olarak katkıda bulunmak(1-4).”...“Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”*

A.2.2.2. Çözüm önerileri

Araştırmaya katılan sendika üyeleri *Çözüm önerileri* konusundaki görüşlerinde; *Çözüm önerileri geliştirmek, Çözüm için tüm paydaşlarla işbirliği yapmak* şeklinde ortaya koymuştur.

A.2.2.2.a. Çözüm önerileri geliştirmek

Araştırmaya katılan eğitimcilerin tamamı eğitimin sorunları karşısında hiçbir sendikanın duyarsız kalmaması ve eğitimin her türlü soruna dair çözüm yolları önermeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durumu eğitimciler şu şekilde ifade etmektedir:

Ö3: *“.... Örneğin bir müfredat değişikliğinden tutun da, sınav sistemlerinin değişmesine, özlük haklarından, maaş zamlarına kadar üyeyi doğrudan ilgilendiren konularda üyeyi en doğru şekilde bilgilendirmeli ve çözüm yolu bulmalıdır(1-19).”*

Ö5: *Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”*

A.2.2.2.b. Çözüm için tüm paydaşlarla işbirliği

Araştırmaya katılan eğitimcilerin büyük çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların eğitime dair sorunların çözümü için alınacak kararların eğitimin tüm bileşenleri, akademik çevreler ve diğer eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yolları aranmasının gerektiğini belirtmişlerdir.

Ö1: *“... Hatta alınacak kararların diğer eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yolları aranmalıdır. Alınan kararların hayata geçirilmesi ve yapılacak eylemlerin kitlesel olması içinde işyerlerinde ciddi çalışmalar yürütülmelidir(4-149).”...“Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda, eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerinde katılacağı*

sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemek bu çalışmalarda sorunları tespit etmek, her soruna da bir çözüm önerisi sunmakla yükümlüdürler(4-221).”

Ö3: “... Hatta alınacak kararların diğer eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yolları aranmalıdır(3-108).”... “... Bu konuda eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerin katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemeli ve bu çalışmalarını kamuoyuyla paylaşmalıdır(4-165)”.

Ö5: “...Sendikaların üyelerinin ekonomik ve özlük haklarının yanında eğitimin sorunlarına yönelik konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermelidirler(3-133).”

A.2.2.3. Bir eğitim anlayışına sahip olmak

Araştırmaya katılan eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö7,Ö8) sendikaların bir eğitim anlayışı olması gerektiğini düşünmektedir. Bu eğitim anlayışını bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö7,Ö8) sendikaların laik, bilimsel, çağdaş, demokratik ve Atatürkçü bir eğitim anlayışı olarak belirtirken bazı eğitimciler (Ö3,Ö4) milli, manevi ve bilimsel bir anlayışa sahip olması olarak ifade etmektedir.

Ö1: “... Açıkça belirtmek gerekirse şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; laik, bilimsel, akılcı ve çağdaş bir anlayışa sahip bu sendikayı inançsal, siyasal, fikirsel ve sosyal olarak kendime daha yakın hissetmemdir(2-58).”... “...Özellikle eğitimin laik, bilimsel ve çağdaş bir anlayıştan uzaklaşması konusunda ciddi refleks göstermeli ve bu konuda taraf olmalıdır(4-228)... Sendikamın eğitimin bilimsel, laik ve çağdaş bir anlayış rehberliğinde yapılması konusundaki duruşu beni en çok memnun eden ve beklentimi karşılayan yönüdür(4-469).”

Ö3: “...Sendikamın eğitime bakışını milli, manevi ve bilimsel bir anlayış olarak tanımlıyorum(3-123).”

Ö2: “... Ayrıca belirtmek isterim ki, şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; laik, bilimsel, demokratik ve Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı bir anlayışa sahip bu sendikayı, kendime daha yakın hissetmemdir(1-28).”... “...Özellikle laik, bilimsel ve çağdaş bir eğitim anlayışının tarafı olmalıdır(3-147).”

A.2. 3. Ülke gündemine ilişkin beklentiler

Araştırmaya katılan eğitimciler sendikaların ülke gündemine ilişkin beklentiler konusundaki görüşlerini; *Siyasi söylem geliştirmek, demokratikleşme sürecine katkı sağlamak* şeklinde ortaya koymuşlardır (Tablo 11).

Tablo 11. Sendikalardan ülke gündemine ilişkin beklentilere ait bulgular

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikadan Beklentileri	Ülke Gündemine İlişkin Beklentiler	Siyasi Söylem Geliştirmek	-	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö7
		Demokratikleşme Sürecine Katkı Sağlamak	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8

A.2.3.1. Siyasi söylem geliştirmek

Araştırmaya katılan eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö3,Ö7) sendikaların ülke gündemi ve eğitim politikaları konusunda mutlaka fikir ortaya koyması gerektiğini belirtmişlerdir

Ö2: “...Ülkenin eğitim politikalarına dair her türlü konuda müdahil olmalı,...Ülkenin eğitim politikası sadece siyasilere bırakılmamalıdır. Eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalıdır(2-53).”

Ö7: “...Sendika tanımında da belirttiğim gibi eğitim sendikaları salt üyesinin, ekonomik ve sosyal haklarını koruyan değil aynı zamanda bir demokratik kitle örgütü görev ve sorumluluğu ile ülkede ve dünyadaki olumsuzluklar karşısında bilinç oluşturmalıdır(5-194).”

A.2.3.2. Demokratikleşme sürecine katkı sağlamak

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı sendikaların sivil toplumunda birer unsuru olduklarını bu nedenle memleket meseleleri konusunda demokratik kitle örgütü görev ve sorumluluğu ile demokrasi cephesinde yer almaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Ö3: “Eğitim sendikaları... demokrasi meselesinde olsun yapıcı ve çözüm odaklı olarak sorumluluk almalı ve taraf olmalıdır(4-164)... Sendikalar aynı zamanda sivil toplumun bir bileşeni olarak ülkenin demokratikleştirilmesi konusunda demokrasi cephesinde yer almalıdır(4-167)

Ö5: “...Sendikalar ülkemizde uzun vadede eğitim politikalarına katkı sağlandığında doğal olarak ülke demokrasisine de katkı sağlamış olacaktır(4-182).”

Ö8: “Ayrıca demokratik bir kitle örgütü görev ve sorumluluğu ile ülkenin demokratikleştirilmesi konusunda demokrasi cephesinde yer almalıdır. Ülkedeki tüm antidemokratik uygulamalara karşı tepki göstermelidir(4-160).”

4.2. Araştırmanın İkinci Temasına ve Alt Temalarına İlişkin Bulgular

B. Üyesi olduğu sendikadan beklentiler

Üyesi olduğu sendikaya ilişkin görüşler temasına ait, *üyelik durumu*, *üyesi olduğu sendikanın etkililiği*, *üyesi olduğu sendikadan beklentileri*, *üyesi olduğu sendikanın yetersizlikleri*, *üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetleri* alt temaları ve bu alt temalara ait kavramlar elde edilmiştir. Bu tema ve alt temalara ilişkin tablo EK 2’de sunulmuştur.

B.1. Üyelik durumu

Eğitimciler üyesi bulundukları sendikaya üyelik durumunu; *üye olma sebebi*, *üye olma şekli* kavramları olarak ifade etmişlerdir (Tablo 12).

Tablo 12. Sendikalardan üyelik durumuna ilişkin beklentilere ait bulgular

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Üyelik Durumu	Üye olma sebebi	Destek	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Güvence	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		İlişkiler	Üyelerin bağlılığı	8 /8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Üyelerin sahiplenilmesi	4/8	Ö1,Ö3,Ö6,Ö8
	Üye olma şekli	Görüşlerine uygunluk	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
		Arkadaş tavsiyesi	-	1/8	Ö6

B.1. 1. Üye olma sebebi

Araştırmaya katılan sendika üyeleri sendikalarına üye olma sebeplerine ilişkin; *destek*, *güvence*, *ilişkiler* kavramları ortaya çıkmıştır.

B.1.1.1. Destek

Araştırmaya katılan bazı sendika üyesi eğitimciler (Ö1,Ö3,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların üyelerine desteği kendilerine mili eğitim kurumları, okul idaresi, iş arkadaşları ve velilerle yaşanabilecek sorunlarda, bazı eğitimciler (Ö2,Ö4,Ö5) bürokratik sorunlarda kendilerine hukuki anlamda destek olabilecekleri düşüncesiyle üye olduklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “...Öğretmen daha çok okul idaresi ile ders programları, nöbetler ve mobbing gibi çeşitli sorunlar yaşayabilir veya iş arkadaşları ve veliler tarafından bir takım iddia ve iftiralar ile itham edilebilir. Bu durumdaki bir öğretmenin bu süreçlerde bireysel olarak hukuki hakları olsa da bu konuda kurumsal ve örgütlü bir yapı olan sendikanın desteği ile bu sorunu daha rahat aşabileceğimi düşünüyorum(2-49).”

Ö3: “Benim için hem işyerinde hem de sosyal yaşantımda beni huzursuz eden, iş verimimi düşüren her konuda, bana sahip çıkan ve destek veren, benim verimimi artıracak uygulamaları hayata geçiren bir görev anlayışına sahip olmalıdır(1-37).” ... “Sendikanın bir öğretmenin iş yaşamı okulu olduğu için milli eğitim kurumları, okul idaresi, iş arkadaşları, öğrenciler, veliler veya sistemin dayattığı angarya görevler olarak yaşayacağı sorunlar karşısında destek olması gerekir(1-41).”

Ö6: “Bir öğretmen olarak okulda il ve ilçe milli eğitim, okul idaresi, iş arkadaşları, öğrenciler veliler v.b ile yaşayacağım her sorunda değil de, hukuki alana taşmış ciddi sorunlarda bireysel olarak hukuki haklarım olsa da bu konuda kurumsal ve örgütlü bir yapı olan sendikanın desteği ile bu sorunu daha rahat aşabileceğimi düşünüyorum(2-50).”

Ö2: “Sendikalar üyelerine hukuki anlamda destek vererek katkı sağladıklarını söyleyebilirim. Sendikamın hukuki kazanımlarını çok bilmemekle birlikte hukuki destek verme potansiyeli benim için önemlidir(2-67).”

Ö4: “...Üye olduğum süreçte değil de, üye olmadan önceki süreçte, okulumuzda çalışan sözleşmeli öğretmenlerin sorunları için sendikadan yardım istediklerinde sendikanın onlarla yakından ilgilenmeleri ve hukuki destek vererek kazanımlar sağlaması üye olmamda önemli bir kriter olmuştur(1-46).”

Ö5: “...Bürokratik sorunlarda gerekli hukuki desteği sağlayacağına inanıyorum(2-73).

Ö7: “... Ancak burada okul idaresi tarafından yapılan hukuk dışı çalışmalar, görevlendirmeler, mobbing, taciz v.b gibi ana temel sorunlarda derhal müdahil olmalı ve üyesini hukuki olarak savunmalıdır. Bu tür sorunla karşılaşan bir üyenin bireysel olarak hukuki hakları olsa da bu

konuda kurumsal ve örgütlü bir yapı olan sendikanın desteği ile bu sorunu daha rahat aşabileceğimi düşünüyorum(2-62).”

Ö8: *”... Açıkçası diğer sendikaların meslek yaşamındaki olumsuzluklara karşı çok eylem yaptıklarına tanıklık etmedim. Dolayısıyla bu tür hukuki destek sağladıklarına da çok da tanık olmadım(1-49).”*

“Bir öğretmenin meslek yaşamında yaşayacağı sorunlarının büyük bir kısmı okulunda olacaktır. Bunlar daha çok okul idaresi ve veliler ile yaşayacağı sorunlardır. Öğretmenin okul idaresi ile yaşayacağı sorunların başında ise mobbing gelmektedir. Bu durumda öğretmenin bu süreçlerde bireysel olarak hukuki hakları olsa da örgütlü bir yapı olan sendikanın desteği ile bu sorunları daha rahat aşabileceğimi düşünüyorum.(1-35).”

B.1.1.2. Güvence

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin bazıları (Ö1,Ö2,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaya üye olma nedenlerini bir sendikanın güvencesi altında olmak olarak belirtmektedir.

Ö1: *“Genel amacım bir sendikanın güvencesine sahip olmak. Burada temel olarak, bir nevi iş güvencemi teminat altına almak ve aynı zamanda iş yaşamım süresince yaşayacağım sorunlarda bir destek bulmaktır(1-32).”...“Öğretmenler her ne kadar 657 sayılı devlet memurluğu kanununa tabi olarak bir iş güvencesine sahip olsa bile, hukuk kuralları içerisinde olsa bile bireysel olarak demokratik, ekonomik ve özlük hakları için protesto amaçlı açıklama ve eylem yapamaz. Ancak bunları sendikasının kararları doğrultusunda yapabilir ki, burada sendikası kişiye bir güvence kazandırmaktadır(1-37).”*

Ö8: *“...Üyesi bulunduğum sendikaya üye olma sebebim, siyasi bir partinin görüşü ve güdümünden uzak, öğretmenlerin gerçek hakları ve sorunları için mücadele eden bir sendikanın güvencesine sahip olmak(1-25)... Ayrıca meslek yaşamındaki olumsuzluklara ve onaylamadığı eğitim politikalarına karşı sendikaların yapacağı eylemlere sendikanın güvencesi altında katılmak(1-39).”...“Evet, kendimi üyesi olduğum sendikada güvencede hissediyorum(2-52).”*

Ö2: *“Bir sendikanın sağlayacağı güvencelere sahip olmak. Burada özellikle iş güvencesi ve özlük haklarımın korunmasında sendikanın hukuki yardımından faydalanmaktır(1-24).”***Ö3:** *“...Tabi ki kendimi sendikanda güvencede hissediyorum. Bu nedenle her çalışanın da bir sendikaya üye olması gerektiğini düşünüyorum(2-53).”*

Ö4: *“...Şu ana kadar çok ciddi bir problem yaşamama rağmen sendikamın basından bildiğim kadarıyla üyeleri için yaptığı çalışmalar güvende hissetmeme yetiyor(1-44).”*

Ö6: “Üye olmamda sendikal bir bilince sahip olmadığım için bir sendikanın güvencesine sahip olmaktan çok bir arkadaşımın daveti üzerine bu sendikaya üye oldum(1-38).” ... “Sendikalar mevcut 657 sayılı devlet memurları kanunundaki güvencelere sahip çıkmalıdır. Yoksa memurların tek tek iş güvencesine sahip çıkmasından ziyade oradaki kazanımların yok edilmesine karşı mücadele etmelidir. Ben sendikaların bir iş güvencesi sağlayacağından çok, bir mevki, makam ve çıkar ilişkisi sağlayacağı için birçok kişinin sendikalara üye olduğunu düşünüyorum(1-42).”

Ö7: “Tabi ki, benim de genel amacım bir sendikanın güvencesine sahip olmak. Genel olarak tüm sendikalar tüzüklerinde üyeyi hukuki olarak güvence altına aldıklarını iddia ederler(2-48).” ... “...Ben de kendimi değil bu sendikada başka sendikalarda da güvencede hissedemem. Çünkü bir üyeyi sendikaya bağlayan etkenlerden birisi de üye aidatıdır. Günümüzde sendika üye aidatları bile devlet tarafından karşılanıyorken hiçbir sendikanın üyesi ile ilgili bir güvence vereceğini zannetmiyorum(2-77).”

B.1.1.3. İlişkiler

Araştırmaya katılan sendika üyelerinin, üyelerle sendikalar arasındaki *ilişkilere* dair görüşlerinde; *üyelerin bağlılığı, üyelerin sahiplenilmesi* kavramları ortaya çıkmıştır.

B.1.1.3.a. Üyelerin bağlılığı

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı (Ö1,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) üye olma gerekçelerini, üyesi oldukları sendikaların sendikal görevlerinden ve uygulamalarından ziyade sendikal bakışlarını ve görüşlerini kendilerine yakın bulmalarından dolayı üye olduklarını, bunun devam etmesi durumunda da istifa etmeyi düşünmediğini belirtmişlerdir.

Ö1: “Açıkça belirtmek gerekirse şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; laik, bilimsel, akılcı ve çağdaş bir anlayışa sahip bu sendikayı inançsal, siyasal, fıkirsal ve sosyal olarak kendime daha yakın hissetmemdir(2-56)” ... “... bunun dışında da sendikanın söylemleri ve amaçları konusundaki kararlı duruşu, üyelerinin sendikayı sahiplenışı, sendikanın da üyelerine hukuki, ekonomik ve somut dayanışma olarak sahip çıkması, demokrasi ve sendikal mücadele açısından köklü bir geçmişe sahip olması gibi etkenler üye olmamdaki en büyük nedenlerdir(2-76)” ... “...Göreve başladığım günden beri şu an üyesi olduğum ”Eğitim-Sen”e üyeyim. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi şu an için düşünmüyorum. Nedeni konusuna gelince, yukarıda verdiğim cevapların bir tekrarı gibi

olacak ama beni bu sendikaya üye eden nedenler, kriterler olduğu sürece de bu sendikada kalmaya devam edeceğim(4-205).”

Ö2: “... Ayrıca belirtmek isterim ki, şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; laik, bilimsel, demokratik ve Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı bir anlayışa sahip bu sendikayı, kendime daha yakın hissetmemdir(1-29)” ... “... Göreve sözleşmeli öğretmen olarak başladım. Kadroya geçinceye kadar “Türk Eğitim-Sen” sendikasına üye oldum. Kadroya geçtikten sonra istifa edip “Eğitim-Sen”e üye oldum. Ancak sonraki yıllarda sendikanın siyasi eylemler yaptığını düşünerek oradan da istifa ettim ve şu an üyesi olduğum “Eğitim-İş” sendikasına üye oldum. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi şu an için düşünmüyorum. Nedeni konusuna gelince, yukarıda verdiğim cevapların bir tekrarı gibi olacak ama beni bu sendikaya üye eden nedenler, kriterler olduğu sürece de bu sendikada kalmaya devam edeceğim. (3-123).”

Ö3: “... Ancak özellikle şu an üyesi olduğum sendikaya üye olma sebebim, siyasetten bağımsız fikri düşünceme yakın bulmamdır(1-29)” ... “Göreve başladığım günden beri şu an üyesi olduğum “Türk Eğitim-Sen”e üyeyim. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi şu an için düşünmüyorum. Nedeni konusuna gelince, yukarıda verdiğim cevapların bir tekrarı gibi olacak ama beni bu sendikaya üye olmamın en büyük nedeni kendime fikri anlamda yakın bulmamdır(4-151).”

Ö4: “Yukarıda belirttiğim gibi sendikaya üye olmamdaki en büyük etken milli bir duruş göstermesi ve tabandaki diğer üyeleri siyasi fikrime yakın bulmamdır(2-53)”... “... İlk göreve başladığım okulda değil de daha sonra başka bir ilde tayin olduktan sonra sendikam olan Türk Eğitim-Sen’e üye oldum. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi şu an için düşünmüyorum. Nedeni konusuna gelince, beni bu sendikaya üye eden nedenler, kriterler olduğu sürece de bu sendikada kalmaya devam edeceğim(4-149).”

Ö5: “: Sendikaya 2000’li yılların başında ülkedeki siyasi otoritenin bir kesimi baskılamasının oluşturduğu şartlarında, sendikaların görev ve işlevlerinden bağımsız olarak tepkisel amaçla üye oldum(2-50)”... “... Göreve başladığım günden beri şu an üyesi olduğum “Eğitim-Bir-Sen”e üyeyim. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi şu an için düşünmüyorum. Ancak koşullar gerektirdiğinde istifa edebilirim(4-147).”

Ö6: “Üye olmamda sendikal bir bilince sahip olmadığım için bir sendikanın güvencesine sahip olmaktan çok bir arkadaşımın daveti üzerine bu sendikaya üye oldum(1-38)”... “...Yaklaşık 6 yıldır şu an üyesi olduğum Eğitim Bir-Sen’e üyeyim. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi şu an için düşünmüyorum. Nedeni konusuna gelince, sendikaların mevcut sendikalar yasası gereği çok bir yaptırım gücünün bulunduğunu düşünmüyorum(4-167).”

Ö7: “Yukarıda belirttiğim gibi sendikaya üye olmamdaki en büyük etken fikri olarak kendime yakın bulmamdır(2-90)”... “...Daha önce üyesi olduğum sendikadan örgüt içi demokratik sürecin işletilememesi ve bu sendikal anlayış ile fikri olarak uyuşmamamdan kaynaklı istifa ettim. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi ise düşünmüyorum. Nedeni konusuna gelince, sendikamın sendikal anlayışını hala kendime yakın buluyorum(4-179).”

Ö8: “Üyesi bulunduğum sendikaya üye olma sebebim, siyasi bir partinin görüşü ve güdümünden uzak, öğretmenlerin gerçek hakları ve sorunları için mücadele eden bir sendikanın güvencesine sahip olmak. Üyesi olduğum sendikada tek bir siyasi parti taraftarından çok, çok sesli ve her siyasi fikrin temsil edildiği bir sendika olması üye olmamdaki en büyük etken olmuştur(1-25)”... “...Göreve başladığım günden beri şu an üyesi olduğum “Eğitim-Sen” e üyeyim. Şu an üyesi olduğum sendikadan istifa etmeyi düşünmüyorum. Nedeni konusuna gelince, bu sendikaya üye eden nedenlerim olduğu sürece de bu sendikada kalmaya devam edeceğim(4-147).”

B.1.1.3.b. Üyelerin sahiplenilmesi

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö3,Ö6,Ö8) üye olma sebeplerinden birinin de sendikanın üyelerine ekonomik ve hukuki konularda sahip çıkan bir anlayışının olması olarak belirtmişlerdir.

Ö1: “Ancak bunun dışında da sendikanın söylemleri ve amaçları konusundaki kararlı duruşu, üyelerinin sendikayı sahiplenışı, sendikanın da üyelerine hukuki, ekonomik ve somut dayanışma olarak sahip çıkması, demokrasi ve sendikal mücadele açısından köklü bir geçmişe sahip olması gibi etkenler üye olmamdaki en büyük nedenlerdir(2-75).” ... “...sendikam üyeleri ihraç olmasına rağmen görevinden alınan üyelerinin hukuki süreçleri bitene kadar üyesine ekonomik olarak destek olmaktadır(3-118)”.

Ö3: “Benim için hem işyerinde hem de sosyal yaşantımda beni huzursuz eden, iş verimimi düşüren her konuda, bana sahip çıkan ve destek veren, benim verimimi artıracak uygulamaları hayata geçiren bir görev anlayışına sahip olmalıdır(1-37).”

Ö6: “Sendikaların üyelerinin sosyal pozisyonlarını geliştirme veya onları çeşitli etkinliklerin içerisine katma amaçlarını ise üyeleri ile olan bağlarının zayıf olmasından dolayı tam olarak gerçekleştirdiklerini düşünmüyorum(3-120).”

Ö8: “...Örneğin sendikamız ihraç olan üyelerine hukuki süreçleri devam ettiği için ekonomik olarak destek olmaktadır(2-88)”.

B.1. 2. Üye olma şekli

Araştırmaya katılan sendika üyeleri sendikalarına üye olmaya ilişkin olarak; görüşlerine uygunluk, arkadaş tavsiyesi kavramları elde edilmiştir.

B.1.2.1. Görüşlerine uygunluk

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin büyük çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8) şu an üyesi oldukları sendikalara siyasal, sosyal, inançsal ve fikri olarak kendilerine yakın bulmaları nedeniyle üye olduklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “... Açıkça belirtmek gerekirse şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; laik, bilimsel, akılcı ve çağdaş bir anlayışa sahip bu sendikayı inançsal, siyasal, fikişsel ve sosyal olarak kendime daha yakın hissetmemdir(2-56).”

Ö2: “... Ayrıca belirtmek isterim ki, şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; laik, bilimsel, demokratik ve Atatürk ilke ve inkılâplarına bağılı bir anlayışa sahip bu sendikayı, kendime daha yakın hissetmemdir(1-21).”

Ö3: “... Ancak özellikle şu an üyesi olduğum sendikaya üye olma sebebim, siyasetten bağımsız fikri düşünceme yakın bulmamdır. Çünkü sendikaların siyasi partilere yakın durmasını veya onların güdümünde olmalarını doğru bulmuyorum(1-32).”

Ö4: “Yani açıkça belirtmek gerekirse şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; siyasi ve politik duruşuma yakın olması ve sendikanın milli meselelerdeki hassasiyetidir(1-38).”

Ö5: “Sendikaya 2000’li yılların başında ülkedeki siyasi otoritenin bir kesimi baskılamasının oluşturduğu şartlarında, sendikaların görev ve işlevlerinden bağımsız olarak tepkisel amaçla üye oldum(2-50).” ... “O dönem için 28 Şubat politikalarının muhafazakar kesim üzerindeki baskılarına karşı olduğumu görünür kılmak için üye oldum(2-55).”

Ö7: “Genel olarak tüm sendikaların hukuki olarak destek sağlıyor olması gerekir. Açıkça belirtmek gerekirse şu an üyesi olduğum sendikaya üye olmamdaki en büyük etkenler; siyasal, fikişsel ve sosyal olarak kendime daha yakın hissetmemdir(2-71).”

Ö8: “Sendikaya üye olmamdaki en büyük etken tek bir siyasi partinin güdümünde olmayıp her siyasi fikrin temsil edilebildiğı bir sendika olmasıdır. Ancak bunun dışında da sendikanın söylemleri ve amaçları konusundaki kararlı duruşu, üyelerinin sendikayı sahiplenışı,

sendikanın da üyelerine hukuki ve ekonomik olarak dayanışmaya sahip çıkması en büyük nedenlerdir(2-61).”

B.1.2.2. Arkadaş tavsiyesi

Sadece bir eğitimci (Ö6) sendikaya üye arkadaşı tavsiyesi nedeniyle üye olduğunu belirtmiştir.

Ö6: “Üye olmamda sendikal bir bilince sahip olmadığım için bir sendikanın güvencesine sahip olmaktan çok bir arkadaşımın daveti üzerine bu sendikaya üye oldum(1-38).”

B.2. Üyesi olduğu sendikanın etkililiği

Üyesi olduğu sendikanın etkililiği alt temasına ait bulgular ise; *üyelere yönelik etkililik, eğitime ilişkin etkililik kavramları* olarak incelenmiştir (Tablo 13).

Tablo 13. Üyesi olduğu sendikanın etkililiğine ilişkin beklentilere ait bulgular

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Üyesi Olduğu Sendikanın Etkililiği	Üyelerine yönelik etkililiği	Destek	Ekonomik destek	7 /8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Sosyal destek	3/8	Ö2,Ö4,Ö6
			Hukuki destek	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Çalışma yaşamına ilişkin destek	5/8	Ö1,Ö2,Ö4,Ö5,Ö6
			Mesleki gelişime destek	6/8	Ö1,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö8
		Tavır/Tutum	İhraç edilen öğretmenlere yönelik tavır	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö8
			Özlük haklarına ilişkin tavır	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Eğitime karşı tutumu	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö7
	Eğitim anlayışına karşı etkililiği	Müdahil olması	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7, Ö8
		Eğitim politikaları	-	5/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö7,Ö8
		Eylemsel faaliyetler	-	5/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö7,Ö8

B.2. 1.Üyelerine yönelik etkililiği

Araştırmaya katılan sendika üyelerinin üyelerine yönelik etkililiğine ilişkin görüşlerinde; *destek, tavır/tutum* kavramları ortaya çıkmıştır.

B.2.1.1.Destek

Sendika üyeleri sendikaların üyelerine verecekleri desteği; *ekonomik destek, sosyal destek, hukuki destek, çalışma yaşamına ilişkin destek, mesleki gelişime destek* olarak görmektedir.

B.2.1.1.a. Ekonomik destek

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö3,Ö8) üyesi bulundukları sendikanın ekonomik konularda (maaş ve ek ders ücreti artışları, nöbet ücreti ve promosyon ücreti ödemeleri gibi) destek olduğunu belirtirken, bazı eğitimciler (Ö4,Ö6,Ö7) destek olmadıklarını, bir eğitimci ise (Ö5) sendikalardan bir beklentisi olmadığını ifade etmiştir.

Ö1: “...Yine ayrıca okulumdaki bazı öğretmen arkadaşlarımızın banka promosyonu alamamasından dolayı dava açmak suretiyle bu promosyonlarını almalarına bizzat tanıklık ettim. Hatta bunun üzerine sendikasız ve başka sendikaya üye arkadaşlarımız da bu davaları emsal gösterip almışlardı(2-68).” ... “...sendikam üyeleri ihraç olmasına rağmen görevinden alınan üyelerinin hukuki süreçleri bitene kadar üyesine ekonomik olarak destek olmaktadır(3-118)” ... “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmelerinde ele alınan bir konu olmasına rağmen üyesi olduğum sendikanın bu konudaki talepleri yetkili sendika olmaması bakımından resmi bir yaptırım gücüne sahip değildir. Ancak buna rağmen örneğin nöbetlere ücret ödenmesi konusunda sendikanın süresiz nöbet tutmama eylemi bu konuda diğer sendikalara da bir baskı unsuru oluşturmuş ve yetkili sendikanın toplu iş sözleşmelerinde elini güçlendirmiştir. Sendikamın aldığı bu tür kararlara üyelerinin büyük oranda katıldıklarını söyleyebilirim.... Bu anlamda sendikamın somut bir etkililiğinden söz edebilirim(4-177)

Ö2: “...Ancak özellikle maaş, ek ders, kılık kıyafet serbestisi, nöbet ücreti v.b konularda almış olduğu kararlarile fazlasıyla katkı sağladığını düşünüyorum(3-118).

Ö3: “Ekonomik ... hakların iyileştirilmesi konusunda toplu sözleşme masasında yetkili sendika olmamasına rağmen önerdiği talepler sayesinde, nöbetlere ücret ödenmesi konusunda aldığı nöbet tutmama kararı ve eylemi yetkili sendikanın toplu iş görüşmelerinde elini güçlendirmiştir. Bu anlamda etkili bir performans göstermiştir. Sendikamın aldığı eylemsel kararlara üyelerin katılımını yüksek görüyorum. (3-130)”.

Ö4: “Ekonomik ... hakları açısından beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. Çünkü öğretmenlerin ekonomik durumları gün geçtikçe kötüye gittiği net bir şekilde ortadayken sendikamın gözle görünür bir icraatına tanıklık etmedim. Şu an üyesi olduğum sendikanın gerek

toplusözleşme sırasında gerekse diğer zamanlarda maaş artışları için çok ciddi çaba içerisinde olmadığını düşünüyorum(2-68).”

Ö5: *“Sendikamın özellikle siyasi duruşundan kaynaklı eylemsel faaliyetlerine katılımın daha yüksek, ancak ekonomik ve özlük hakları konusundaki eylemsel faaliyetlerine katılımın sınırlı olduğunu görüyorum(4-150)”... “Bu konuda çok bir beklenti içerisinde olmadığım için beklentilerimi karşıladığını düşünüyorum(4-156).”*

Ö6: *“Beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. Bunun sebebinin ise hem ekonomik, ...hakların koruması, ...konusunda ciddi bir kazanım olmaması bununla birlikte tabandaki üyelerin hiçbir şekilde fikirlerinin alınmaması olarak düşünmüyorum(2-87).” ...“Sendikam eğitim sendikalarının içerisinde üye sayısı bakımında en çok üyeye sahip sendika olduğu halde sendikal duruşunu eylemlere aktardığını düşünmüyorum. Aslında yetkili sendika olması bakımından toplusözleşme masasında elini güçlü tutacak bir argümana sahip olmasına rağmen bunu daha çok basın açıklamaları ile geçiştiriyor. (3-142)”*

Ö7: *“...Çünkü sendikamın bir eğitim sendikasıdan beklentim olan üyesinin ekonomik... haklarını koruduğunu... düşünmekle birlikte yeterli nitelikli bir üye sayısına sahip olamamasından dolayı gerek kamuoyunda olsun gerekse toplusözleşme masasında olsun yeterli bir etkiyi gösteremediğini düşünüyorum(3-105).” ... “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmesinin bir konusu olduğu ve sendikamın burada bir temsil hakkının olmaması nedeniyle bu konudaki beklentilerimi karşılamamaktadır. Bu anlamda sendikamın yeterli derecede etkili olmadığını düşünüyorum(4-166)”*

Ö8: *“...Örneğin sendikamız ihraç olan üyelerine hukuki süreçleri devam ettiği için ekonomik olarak destek olmaktadır(2-88)”... “Sendikam toplu iş görüşmelerinde yetkili sendika olmasa da ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konudaki taleplerini yetkili sendikadan daha kararlı ve tutarlı savunmaktadır. Ayrıca nöbetlere ücret ödenmesi konusunda sendikanın süresiz nöbet tutmama eylemi bu konuda diğer sendikalara da bir baskı unsuru oluşturmuş en iyi örnektir. Yine dönem dönem özlük hakları konusunda kazandığı davalar tüm eğitim çalışanları için emsal oluşturmuştur. Tüm bu kazanımlar doğrultusunda sendikamın diğer eğitim sendikalarına göre açık ara bir etkililiğinden söz etmek abartı olmaz(3-129).”*

B.2.1.1.b. Sosyal destek

Araştırmaya katılan bazı eğitimciler (Ö2,Ö4) üyesi oldukları sendikaların çeşitli konser ve yemek organizasyonları düzenleyerek destek olduklarını belirtirken bir eğitimci (Ö6) üyesi olduğu sendikanın sosyal hakların korunması konusunda ciddi bir kazanımı olmadığını belirtmiştir.

Ö1: “...Özellikle sendikamın bugüne kadar hukuki anlamda kazanımları ve özellikle de meslekten ihraç edilen üyeleri konusundaki tavrı ve tutumu beni memnun etmiştir(4-182)”.

Ö2: “...Çeşitli sosyal etkinlikler düzenleyerek üyeler arasındaki dayanışmayı arttırma amaçlı çalışmalar yaptıklarını söyleyebilirim(2-67).

Ö3: “ ... sosyal hakların iyileştirilmesi konusunda toplu sözleşme masasında yetkili sendika olmamasına rağmen önerdiği talepler sayesinde, nöbetlere ücret ödenmesi konusunda aldığı nöbet tutmama kararı ve eylemi yetkili sendikanın toplu iş görüşmelerinde elini güçlendirmiştir. Bu anlamda etkili bir performans göstermiştir. Sendikamın aldığı eylemsel kararlara üyelerin katılımını yüksek görüyorum. (3-130)”.

Ö4: “...sosyal hakları açısından beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. ...Şu an üyesi olduğum sendikanın gerek toplu sözleşme sırasında gerekse diğer zamanlarda maaş artışları için çok ciddi çaba içerisinde olmadığını düşünüyorum(2-68).”

Ö6: “Beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. Bunun sebebinin ise... sosyal... hakların korunması, ... konusunda ciddi bir kazanım olmaması... olarak düşünüyorum(2-89).

Ö8: “...Buna karşın sendikamız ekonomik, sosyal ve hukuki olarak üyelerine sahip çıkmıştır(1-47)”.

B.2.1.1.c. Hukuki destek

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin büyük çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) üyesi bulunduğu sendikanın, sendikal faaliyetler, özlük hakları, ekonomik konular, kurum içi ilişkiler, hak mahrumiyetleri gibi konularda hukuki destek sağladığını söylemişlerdir.

Ö1: “çeşitli özlük hakları konusundaki eylemlerde sendikanın koruyucu ve güven verici yardımlarını gördüm. Örneğin sendikal bir eylemden dolayı ifadelerimizin alınmasında sendika avukatlarının ifade sırasında ve daha sonra savunma sırasında bizzat bulunması buna iyi bir örnektir(2-65).”... “...Yine ayrıca okulumdaki bazı öğretmen arkadaşlarının banka promosyonu alamamasından dolayı dava açmak suretiyle bu promosyonlarını almalarına bizzat tanıklık ettim. Hatta bunun üzerine sendikasız ve başka sendikaya üye arkadaşlarımız da bu davaları emsal gösterip almışlardı(2-66)

Ö2: “Sendikaların üyelerine hukuki anlamda destek vererek katkı sağladıklarını söyleyebilirim(2-67).”... “Ayrıca dönem dönem özlük hakları konusunda, üyelerinin hak mahrumiyetleri konusunda açmış olduğu ve kazanmış olduğu davaların tüm eğitim çalışanları için emsal oluşturmaları tüm eğitim camiası için ciddi kazanılar olmuştur(3-107).”

Ö3: “...Yöneticilik görevi yaptığım sırada derse gelmeyen bir rehber öğretmenden kaynaklı bir soruşturma sırasında gerek savunma hazırlarken, gerekse savunma sırasında sendika temsilcisinin yardımlarından faydalandım(2-54).” ... “... Ancak özellikle maaş, ek ders, kılık kıyafet serbestisi, nöbet ücreti v.b konularda yapmış olduğu eylemler ve hukuki çalışmalarla fazlasıyla katkı sağladığını düşünüyorum(3-143).”

Ö4: “...Üye olduğum süreçte değil de, üye olmadan önceki süreçte, okulumuzda çalışan sözleşmeli öğretmenlerin sorunları için sendikadan yardım istediklerinde sendikanın onlarla yakından ilgilenmeleri ve hukuki destek vererek kazanımlar sağlaması üye olmamda önemli bir kriter olmuştur(1-46).” ... “Üyesinin bir hak mahrumiyetinde ona hukuki olarak avukat bulma ve avukatlık ücretini karşılama gibi maddi destekler sağladıklarını söyleyebilirim(2-84).”

Ö6: “Sendikalar daha çok üyesine bir sorunla karşı karşıya kaldığında veya bir hak gaspı yaşadığında ona hukuki destek verme şeklinde katkı sağladıklarını söyleyebilirim(3-100).”

Ö7: “... Ancak çeşitli özlük hakları konusundaki eylemlerde sendikanın koruyucu ve güven verici yardımlarını gördüm. Örneğin başka bir ilçede nöbet eylemlerinden dolayı birkaç öğretmen arkadaşına yapılan destek ziyaretleri sonucunda bu arkadaşlarımızın nöbet sorunları çözüldü(2-83).” ... “Sendikaların üyesinin yaşadığı bir problemten dolayı veya sendikal bir faaliyetten dolayı ceza alması durumunda hukuki olarak destek oldukları örnekler var(3-119).”

Ö8: “Açıkçası diğer sendikaların meslek yaşamındaki olumsuzluklara karşı çok eylem yaptıklarına tanıklık etmedim. Dolayısıyla bu tür hukuki destek sağladıklarına da çok da tanık olmadım. Bu durumu özellikle 15 Temmuz sürecinde ihraç olan üyelerine hiçbir hukuki destek sağlamadıklarına tanıklık ederek gördüm(1-49)” ... “... Bir iş bırakma eyleminden kaynaklı açılan soruşturmada hem benim hem de arkadaşlarımızın savunmalarına bizzat katılarak soruşturmanın daha rahat ve güvenli geçmesini sağlamış ve yaptığı savunma ile herhangi bir ceza almamızı engellemişti(2-55).” ... “...Yine dönem dönem özlük hakları konusunda kazandığı davalar tüm eğitim çalışanları için emsal oluşturmıştır(3-132).”

B.2.1.1.d. Çalışma yaşamına ilişkin destek

Çalışma yaşamına ilişkin bazı eğitimciler (Ö1,Ö2) üyesi bulunduğu sendikanın katkı sağladığını belirtirken bazı eğitimciler (Ö4,Ö5,Ö6) ise üyesi bulunduğu sendikadan destek bulamadıklarını belirtmiştir.

Ö1: “Ancak özellikle... kılık kıyafet serbestisi... v.b konularda almış olduğu kararlar... ile fazlasıyla katkı sağladığını düşünüyorum(4-200).”

Ö2: “... Kılık kıyafet serbestisi... v.b konularda almış olduğu kararlar... ile fazlasıyla katkı sağladığını düşünüyorum(3-117).”

Ö4: “...Yani aynı sendikaya üye bir okul müdürü ile öğretmenin karşı karşıya gelmesindeki tutumunu, her iki üyesine de eşit mesafede durarak göstermelidir. Maalesef bunun yapıldığını kendi sendikam adına söyleyemem(2-87).”

Ö6: “...Daha doğrusu mağduriyetlerin bir çoğu da zaten sendikal kaynaklı oluyor. Yani ya sendikaların almış olduğu bir eylem kararından, ya da bir sendikanın haksız yere bir kişiyi bir başka kişiye karşı makam, mevki ve atama olarak desteklemesinden kaynaklanıyor(2-57).”

Ö5: “Süreç içerisinde eğitim alanında bazı temel sorunların çözümüne katkıda bulunduğunu düşünüyorum. Örneğin kamuda başörtüsü serbestisi, imam hatip liselerinin yaygınlaştırılması ve seçmeli din derslerinin müfredata girmesi gibi konularda olumlu katkılarının olduğunu düşünüyorum(3-102).”

B.2.1.1.e. Mesleki gelişime destek

Bazı eğitimciler (Ö1,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö8) üyesi bulunduğu sendikanın, sendikal faaliyetleri dışında üyelerinin daha başarılı ve liyakat sahibi olmaları ve akademik olarak güçlenmesi için çeşitli atölye çalışmaları, yüksek lisans için özel üniversitelerle anlaşma ve yönetici seçme sınavlarına üyelerini hazırlayıcı kurs açtıklarını ve kitap çıkarttıklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “...Sendikamın şubemizde mesleki gelişimden çok sosyal amaçlı çeşitli atölye çalışmaları, sendikal amaçlı panel ve söyleşileri oldu. Ayrıca her yıl düzenli yemek organizasyonları da yapmaktadır. (4-166)

Ö2: “...Sendikamın böyle bir çalışmasından haberim olmadı (3-96).”

Ö3: “...Sendikamın mesleki yemek ve tiyatro gibi sosyal gelişim amaçlı organizasyonlarının yanında üyelerinin mesleki gelişimine destek için yöneticilik sınavlarına hazırlık kursları açtığını biliyorum. (3-120).”

Ö4: “...Ramazan ayında iftar yemeği organizasyonu, özel üniversitelerle anlaşarak üyelerini yüksek lisans programlarına yönlendirdiklerini ve MEB’in yönetici seçme sınavlarına üyelerini hazırlayıcı kurs ve seminerler verdiğini duymuştum(3-123).”

Ö5: “Benim için çok bir önem arz etmiyor. Ancak yapmasında da bir sakınca bulmuyorum. Sendikamın Ramazan ayında düzenlediği iftar yemeğinin dışında müdür ve müdür yardımcılığı sınavları için sınava hazırlık kitapları çıkarttığını biliyorum(4-146).”

Ö6: “... Sendikamın üyelerinin mesleki kariyerleri için üniversitelerle anlaşmalar yaparak yüksek lisans yapmalarına olanak sağladıklarını ve yine yöneticilik sınavlarına hazırlık için materyal hazırladıklarını biliyorum(3-139).”

Ö7: “...Aynı zamanda sadece üyeler için değil, üyelerinin aileleri ve çocukları için de çeşitli etkinlikler yapmalıdırlar. Ancak sendikamın dönem dönem yemek organizasyonları dışında mesleki çalışmalar ile ilgili ciddi bir çalışmasının olduğuna tanıklık etmedim (4-156).”

Ö8: “Sendikamın özellikle kadın üyelerinin açtığı çeşitli atölye çalışmalarına bizzat katıldım. Bunun dışında sendikamın düzenlediği eğitim ve sendikal haklarımızla ilgili birçok panel ve söyleşilere ve yemek organizasyonlarına da katıldım. Ancak mesleki gelişim konusunda bir çalışma yapıp yapılmadığını bilmiyorum (3-119).”

B.2.1.2.Tavır/tutum

Araştırmaya katılan sendika üyeleri, sendikaların üyelerine yönelik tavır/tutuma ilişkin görüşlerinde; *tepki*, *eğitime karşı tutumu* kavramları ortaya çıkmıştır.

B.2.1.2.a.Tepki

Araştırmaya katılan sendika üyelerinin *Tepki* konusuna ilişkin görüşlerinde; sendikaların *İhraç edilen öğretmenlere yönelik tavrı*, *Özlük haklarına ilişkin tavrı* alt kavramları ortaya çıkmıştır.

B.2.1.2.a.1. İhraç edilen öğretmenlere yönelik tavrı

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö8) üyesi bulunduğu sendikanın ihraç edilen üyelere ekonomik destek sağladığını belirtirken, bazı eğitimciler (Ö3,Ö5) üyesi bulundukları sendikanın böyle bir desteğinin olmadığını belirtmiştir.

Ö1: “...Örneğin sendikam üyeleri ihraç olmasına rağmen görevinden alınan üyelerinin hukuki süreçleri bitene kadar üyesine ekonomik olarak destek olmaktadır(3-119).” ... “...Özellikle sendikamın bugüne kadar hukuki anlamda kazanımları ve özellikle de meslekten ihraç edilen üyeleri konusundaki tavrı ve tutumu beni memnun etmiştir(4-182).”

Ö2: “Diğer sendikaların da bu tür hakları sağlayacağını düşünsem de, son yıllardaki yaşanan ihraçlarda bütün sendikaların aynı özveride çalıştığını düşünmüyorum(1-28).

Ö8: “Açıktası diğer sendikaların meslek yaşamındaki olumsuzluklara karşı çok eylem yaptıklarına tanıklık etmedim. Dolayısıyla bu tür hukuki destek sağladıklarına da çok da tanık

olmadım. Bu durumu özellikle 15 Temmuz sürecinde ihraç olan üyelerine hiçbir hukuki destek sağlamadıklarına tanıklık ederek gördüm(1-49)” ...“Örneğin sendikamız ihraç olan üyelerine hukuki süreçleri devam ettiği için ekonomik olarak destek olmaktadır(2-88).”

Ö3: *“...Örneğin üyeleri ihraç olan her sendika hukuki süreçleri bitene kadar üyelerine ekonomik olarak destek olmalıdır. Bunun için bir fon ayırmaları gerekir. Ancak maalesef bunu şu ana kadar bir sendika yapabildi. Üyesi olduğum sendikadan böyle bir uygulamaya tanıklık etmedim(2-90).”*

Ö5: *“Nitekim 15 Temmuz darbe girişimi nedeniyle ihraç olmuş birçok öğretmen içerisinde hala mağdurlar olduğu iddia ediliyor(3-123).”*

B.2.1.2.a.2. Özlük haklarına ilişkin tavrı

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimciler üyesi bulundukları sendikaların özlük haklarının korunmasına ilişkin iki farklı görüş ortaya koymuştur. Bazı eğitimciler (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö8) üyesi bulundukları sendikanın yetkili sendika olmamasına rağmen özlük haklarının korunmasında etkili bulurken, bir eğitimci (Ö7) üyesi bulunduğu sendikanın yetkili bir sendika olmamasından dolayı, bir eğitimci (Ö6) ise üyesi bulunduğu sendikanın yetkili bir sendika olmasına rağmen bu konuda beklentilerini karışılmadığını belirtmektedir.

Ö1: *“Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmelerinde ele alınan bir konu olmasına rağmen üyesi olduğum sendikanın bu konudaki talepleri yetkili sendika olmaması bakımından resmi bir yaptırım gücüne sahip değildir. Ancak buna rağmen örneğin nöbetlere ücret ödenmesi konusunda sendikanın süresiz nöbet tutmama eylemi bu konuda diğer sendikalara da bir baskı unsuru oluşturmuş ve yetkili sendikanın toplu iş sözleşmelerinde elini güçlendirmiştir... Ayrıca dönem dönem özlük hakları konusunda, üyelerinin hak mahrumiyetleri konusunda açmış olduğu ve kazanmış olduğu davaların tüm eğitim çalışanları için emsal oluşturmaları tüm öğretmen camiası için ciddi kazanımlar olmuştur(4-177).”*

Ö2: *“Ayrıca dönem dönem özlük hakları konusunda, üyelerinin hak mahrumiyetleri konusunda açmış olduğu ve kazanmış olduğu davaların tüm eğitim çalışanları için emsal oluşturmaları tüm eğitim camiası için ciddi kazanımlar olmuştur(3-107).”*

Ö3: *“Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusunda toplu sözleşme masasında yetkili sendika olmamasına rağmen önerdiği talepleri olumlu buluyorum. Ancak buna rağmen örneğin nöbetlere ücret ödenmesi konusunda sendikanın nöbet tutmama eylemi, yetkili sendikanın toplu iş görüşmelerinde elini güçlendirmiştir(3-130).”*

Ö4: “Üyesi olduğum sendikanın bu konudaki talepleri yetkili sendika olmaması bakımından resmi bir yaptırım gücüne sahip değildir. Ancak buna rağmen örneğin nöbetlere ücret ödenmesi konusunda ve öğle arası nöbet tutmama konusunda sendikamın aldığı bu kararları olumlu buluyorum. Özellikle sendikamın bugüne kadar ki çeşitli hukuki kazanımları beni memnun etmiştir(3-132).”

Ö8: “Sendikam toplu iş görüşmelerinde yetkili sendika olmasa da ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konudaki taleplerini yetkili sendikadan daha kararlı ve tutarlı savunmaktadır. Ayrıca nöbetlere ücret ödenmesi konusunda sendikanın süresiz nöbet tutmama eylemi bu konuda diğer sendikalara da bir baskı unsuru oluşturmuş en iyi örnektir. Yine dönem dönem özlük hakları konusunda kazandığı davalar tüm eğitim çalışanları için emsal oluşturmuştur(3-129).”

Ö5: “Bu konuda çok bir beklenti içerisinde olmadığım için beklentilerimi karşıladığını düşünüyorum(4-156).”

Ö6: “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusunda sendikam toplu iş sözleşmelerinde yetkili bir sendika olmasına rağmen bu konudaki beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. Çünkü toplu sözleşme masasında ekonomik hakların pazarlığı yapılırken hep o günkü piyasa koşulları üzerinden pazarlıklar yapılmakta. Ben bunu doğru bulmuyorum. Nitekim bu yıl yaşanan ekonomideki dalgalanma bütün kazanımlarımızı yok etmiştir. Burada en akılcı pazarlık yönteminin bu tür riskleri de düşünerek, ekonomik kayıpların önüne geçilecek bir yöntemin belirlenmesi yöntemi olmalıdır(4-149).”

Ö7: “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmesinin bir konusu olduğu ve sendikamın burada bir temsil hakkının olmaması nedeniyle bu konudaki beklentilerimi karşılamamaktadır(4-167).”

B.2.1.2.b. Eğitime karşı tutumu

Üyesi bulundukları sendikanın eğitime karşı tutumunu bazı eğitimciler (Ö1,Ö2) eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla öğrencilerin sağlıklı, mutlu ve eşit şartlarda eğitim almasının takipçisi olması olarak, bazı eğitimciler ise (Ö3,Ö7) eğitimde niteliğin artırılmasına yönelik, planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Ö1: Bir eğitim sendikasının en önemli misyonunun eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olmasıdır. Eğitim sistemimizin bu anlayıştan uzaklaşmasının eğitimde ciddi sorunlara yol açacağını düşünüyorum. Sendikaların bu konuda taraf olması

gerektiğini düşünüyorum. Yine ayrıca müfredat içeriklerine yönelik, eğitimde niteliğin artırılmasına yönelik, öğrencilerin sağlıklı, mutlu ve eşit şartlarda eğitim alması için çalışmalarının ve çözüm önerilerinin olması gerektiğini düşünüyorum(3-106).”

Ö2: “Sendikamın bugüne kadar hukuki anlamda kazanımları ve özellikle de bilimsel, demokratik ve laik bir eğitim sistemi konusundaki tavrı ve tutumu beni memnun etmiştir(3-106).”

Ö3: “Örneğin bir müfredat değişikliğinden tutun da, sınav sistemlerinin değişmesine, ... kadar üyeyi doğrudan ilgilendiren konularda üyeyi en doğru şekilde bilgilendirmeli ve çözüm yolu bulmalıdır(1-21).”... “Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarının çözümünde olsun, ... yapıcı ve çözüm odaklı olarak sorumluluk almalı ve taraf olmalıdır(4-164).”

Ö7: “...Sendikaların üyelerinin ekonomik ve özlük haklarının yanında eğitimin sorunlarına yönelik konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermelidirler(3-133).”

B.2. 2. Eğitim anlayışına karşı etkililiği

Araştırmaya katılan sendika üyelerinin eğitim anlayışına karşı etkililiğine ilişkin görüşleri; müdahil olması, eğitim politikaları, eylemsel faaliyetler kavramları olarak incelenmiştir.

B.2.2.1. Müdahil olma

Araştırmaya katılan eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö8) üyesi olduğu sendikaların eğitimin sorunlarına müdahil olabilmesi gerektiğini ve bunu diğer sendikalara göre daha çok başardıklarını, (Ö5,Ö6,Ö7) nolu eğitimciler sendikalarının eğitime olumlu anlamda yeterince müdahil olamadıklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “Bir eğitim sendikasıdan beklentim olan üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını korumasının yanında eğitimin sorunlarına müdahil olabilmesidir. Hatta ben eğitimin sorunlarına müdahil olmasını üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını korumasından daha önemsiyorum. Çünkü eğitim ciddi bir iştir. Burada oluşacak sorunlar tüm ülkenin ve insanlığın problemi olacaktır. Bu nedenle bir eğitim sendikası, hukuki hakları doğrultusunda yetkili kurulları aracılığıyla eğitimdeki her türlü soruna dair çözüm yolları önermelidir. Bu konuda üyesi olduğum sendikam laik, parasız ve bilimsel bir eğitim anlayışı konusunda birçok bedel ödemesine rağmen bunu diğer sendikalara göre daha çok başardığını söyleyebilirim(3-95)”.

Ö2: “Sendika üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını korumasının yanında eğitimin sorunlarına müdahil olabilmelidir. Çünkü eğitim bir ülkenin en temel meselesidir. Bu nedenle, bir eğitim sendikası eğitimin her alanında ve aşamasında görev ve sorumluluk almalıdır. Ülkenin eğitim politikası sadece siyasilere bırakılmamalıdır. Eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalıdır. Sendikamın da özellikle 4+4+4 eğitim sistemine geçişte etkin bir rol oynadığını, eylemsel olarak çok aktif olmamasına rağmen yaptığı açıklamalarla görevini yaptığını düşünüyorum(2-53)”.

Ö3: “...Ayrıca sendikamın Türk milletinin milli ve manevi değerlerini taşımasını savunması bakımından da görevini yaptığını düşünüyorum. Tüm bunları değerlendirdiğimde mevcut sendikalar içerisinde birçok etkisiz sendikaya göre üyesi olduğum sendikanın tam olmasa da beklentilerimi karşıladığını söyleyebilirim(2-74).”

Ö4: “...Ancak eğitim sistemine bakışı konusunda Türk milletinin milli, manevi ve kültürel değerlerini savunmasını doğru buluyor bu konuda gerekli hassasiyeti gösterdiğini ve çeşitli sosyal etkinlikleri ve geziler düzenlemesi konusunda da görevini yaptığını düşünüyorum(2-74)”.

Ö5: “Hayır felsefik olarak düşünmüyorum. Çünkü sendika kurumunu toplumumuzun sosyal ve kültürel kodlarına uygun düşmediğine inanıyorum. Ancak toplumların tarihsel süreçler içerisinde kendi kültürel değerleri ile geliştirdiği kurumlar toplum tabanında karşılık bulabilir. Böylece sorunların çözümünde daha etkili olabilir(2-93)”.

Ö6: “Üyesi olduğum sendikam son on yılda yetkili sendika olmasına ve milli eğitim şuralarında müfredat içeriklerine yönelik, eğitimde niteliğin artırılmasına yönelik, öğrencilerin sağlıklı, mutlu ve eşit şartlarda eğitim almasına yönelik çözüm önerileri sunmasına rağmen eğitimde ciddi nitelikli bir ilerlemenin olmadığını düşünüyorum(2-95)”.

Ö7: “Hayır düşünmüyorum. Çünkü üyesi olduğum sendikamın, bir eğitim sendikasıdan beklentim olan... eğitim sorunlarının çözümü konusunda fikirlerini beyan ettiğini düşünmekle birlikte yeterli nitelikli bir üye sayısına sahip olamamasından dolayı gerek kamuoyunda olsun gerekse toplu sözleşme masasında olsun... hem de eğitimin niteliğinin artırılmasında yeterli bir etkiyi gösteremediğini düşünüyorum(3-105)”.

Ö8: “...Ayrıca eğitim sisteminin laik ve bilimsel olmaktan çıkarılması ve ticarileştirilmesi konusunda siyasi iktidar tarafından ciddi yaptırımlara maruz kalmasına rağmen eğitimin kamusal, laik ve parasız olmasını her fırsatta savunmuş ve bu konuda ciddi bedeller ödemiştir. Bu konuda üyeleri üzerinde ciddi bir etkililiği olduğunu düşünüyorum(2-77)”.

B.2.2.2. Eğitim politikaları

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden (Ö1,Ö2,Ö7,Ö8) ülkenin eğitim politikasının sadece siyasilere bırakılmaması gerektiğini, sendikaların eğitim politikalarının değişimi ve dönüşümü konuları ile ilgili tüm üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmesini ve bu konulara dair fikir sunabilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bir eğitimci (Ö5) ise, sendikaların ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önermesi gerektiğini belirtmiştir.

Ö1: “Bir eğitim sendikasının en önemli misyonunun eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olmasıdır. Sendikaların bu eğitim politikasına taraf olmasını gerektiğini düşünüyorum. Eğitim sistemimizin bu anlayıştan uzaklaşmasının günümüzde ortaya çıktığı gibi eğitimde çok daha ciddi sorunlara yol açacağını düşünüyorum. Bugün üyesi olduğum sendikam bu eğitim politikasının en kararlı savunucusudur(3-106)”.

Ö2: “Ülkenin eğitim sistemi; ülke yaşayan insanların ortak değerlerini kapsayan, merkezi olan ve her gelen hükümetin müdahalesine açık olmayan bilimsel, demokratik ve laik bir eğitim sistemi olmalıdır. Seçimle gelen hükümetler bunu sadece günün koşullarına göre güncelleyebilmelidir(1-8).” ... “... Çünkü eğitim bir ülkenin en temel meselesidir. Bu nedenle, bir eğitim sendikası eğitimin her alanında ve aşamasında görev ve sorumluluk almalıdır. Ülkenin eğitim politikası sadece siyasilere bırakılmamalıdır. Eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalıdır(2-54).” ... “Eğitimin planlanmasından kastım; öğretmen alım politikalarından, müfredatların içeriklerine, sınav sisteminden, seçmeli derslere kadar geniş bir alanı kastediyorum. Örneğin öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi, müfredatların güncel ve bilimsel olması v.s. (2-61).”

Ö7: “Eğitimin sorunları derken, öğretmen yetiştirme politikasından, eğitim müfredatlarına, siyasetler üstü eğitim sistemlerinin müzakere edilmesinden, eğitimin ticarileştirilmesine, öğrencilerin pedagojik ve bilimsel eğitim uygulamalarına kadar her konuda söz söylemeli, müdahil olmalı üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-43)”.

Ö8: “Ülkenin eğitim politikaları ile ilgili karar alma, değişiklik ve siyasi partilerin eğitimi kendi çıkarlarına alet etmelerine karşı tüm üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmeli ve bu konulara dair fikir sunabilmelidir (1-16).”

Ö5: “Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”

B.2.2.3. Eylemsel faaliyetler

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö7,Ö8) üyesi bulunduğu sendikanın eğitime ilişkin konularda (4+4+4 eğitim sisteminin dönüştürülmesinden müfredat içeriklerine, ortaöğretime ve yükseköğretime geçiş sınavlarından, öğretmenlerin görevde yükselmelerindeki liyakat esaslı bir kariyer planlanmasına) eylemsel faaliyetlerini etkili bulmaktadır. Aynı şekilde (Ö5)'de üyesi bulunduğu sendikanın siyasi duruşunu eyleme aktardığını düşünmektedir.

Ö1: *Üyesi olduğum sendikanın 4+4+4 eğitim sisteminin dönüştürülmesinden müfredat içeriklerine, ortaöğretime ve yükseköğretime geçiş sınavlarından öğretmenlerin görevde yükselmelerinde liyakat esaslı bir kariyer planlanmasına dair her dönem hem yazılı hem de eylemsel uyarı ve tepkileri olmuştur(3-111).”... “Sendikamın eğitimin bilimsel, laik ve çağdaş bir anlayış rehberliğinde yapılması konusundaki duruşu beni en çok memnun eden ve beklentimi karşılayan yönüdür. Bu duruşunu söyleme ve kamuoyuna anlatma konusunda da gücü oranında eylemsel pratik içerisinde olduğunu söyleyebilirim(4-169)*

Ö2: *“Sendikamın da eylemsel olarak çok aktif olmamasına rağmen yaptığı açıklamalarla görevini yaptığını düşünüyorum(2-57).”*

Ö5: *“Evet, özellikle siyasi duruşunu eyleme aktarabildiğini düşünüyorum(4-150).”*

Ö7: *“Bir eğitim sendikasının en önemli misyonunun eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olmasıdır. Üyesi olduğum sendikanın 4+4+4 eğitim sisteminin dönüştürülmesinde, müfredat içeriklerinin değiştirilmesinde, öğrencilerin el yazısı uygulamasına, zorunlu din derslerinin yargı kararına rağmen kaldırılmamasına dair her dönem hem yazılı, hem görsel, hem de eylemsel uyarı ve tepkileri olmuştur(3-113)”*

Ö8: *“Sendikalar özellikle öğretmenlerin iş güvencesinin ortadan kaldırılmak, öğretmenler arası performans sisteminin uygulanmak, eğitimin özelleştirilmek ve laik, bilimsel ve akılcı olmaktan uzaklaştırılmak istendiği zamanlarda ciddi eylemsel refleksler göstermelidirler. Evet, üyesi olduğum sendikam, bu konuların tamamında dönem dönem basın açıklaması, miting, iş bırakma eylemleri gibi faaliyetleri yapmaktadır(3-110).”*

B.3. Üyesi olduğu sendikadan beklentileri

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin üyesi olduğu sendikadan beklentileri ilişkin görüşlerinden; *üyelere ilişkin beklentiler, eğitime yönelik beklentiler, vaatlerde bulunmamak, diğer sendikalarla işbirliği içinde olmak* kavramları ortaya çıkmıştır (Tablo 14).

Tablo 14. Üyesi olduğu sendikadan beklentilere ilişkin bulgular

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Üyesi Olduğu Sendikadan Beklentileri	Üyelere ilişkin beklentiler	Destek	Sosyal destek	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Hukuki destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Akademik destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Katılım	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		Sendikal Faaliyet	-	6/8	Ö1,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Eylemsel Faaliyet	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Eğitime yönelik beklentiler	Müdahil olmak	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Çözüm önerileri geliştirmek	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Vaatlerde bulunmamak	-	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
	Diğer sendikalarla işbirliği	-	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7

B.3. 1. Üyelere ilişkin beklentiler

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin *üyelere ilişkin beklentilere* dair görüşlerinde; destek, katılım, sendikal faaliyet, eylemsel faaliyet alt kavramları olarak incelenmiştir.

B.3.1.1. Destek

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin *destek* kavramına ilişkin görüşlerinde; sendikaların üyelerine *sosyal destek, hukuki destek, akademik destek* beklentileri elde edilmiştir.

B.3.1.1.a. Sosyal destek

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) üyesi bulundukları sendikanın üyelerinin sosyal olarak güçlenmesi için (atölye çalışmaları, konserler, yemekler organizasyonları gibi) çeşitli etkinlikler düzenleyerek üyelerine sosyal destek vermeleri gerektiğini belirtirken bir eğitimci (Ö5) bu desteğin kendisi için bir önem arz etmediğini ancak normal bulduğunu belirtmiştir.

Ö1: “Bir eğitim sendikasıdan beklentim olan üyesinin... sosyal... haklarını korumasının yanında... müdahil olabilmesidir(3-95).”

“Tabi ki... üyelerinin sosyal, ... olarak güçlenmesi için çeşitli etkinlikler, atölye çalışmaları, konserler, yemekler v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(4-163).”

Ö2: *“Tabi ki sendikalar bunun dışında üyelerinin sosyal, ...olarak güçlenmesi için çeşitli çalışmalar, ..., konserler, yemekler v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(2-94).”*

Ö3: *“Örneğin toplu sözleşme masasında sadece ücret artışı değil de, yılda 5 tiyatro 5 sinema bileti ya da bir tatil bileti bunlara örnek verilebilir(1-9).” ... “Sendikalar üyelerinin sosyal, ...olarak güçlenmesi için çeşitli etkinlikler, atölye çalışmaları, konserler, yemekler, sinema ve tiyatro v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(3-118).”*

Ö4: *“Sendikaların üyelerinin sosyal, ...olarak güçlenmesi için çeşitli aktiviteler yapmalıdır. ... sendikalar sosyal etkinlikler kapsamında çeşitli konser ve yemekler organizasyonlar düzenlemelidirler(3-118).”*

Ö6: *Bir... üyeye ödenen aile ve çocuk yardımı, ek ödeme ve tazminatlarından çok yaşamındaki temel sorunları çözümüne katkıda bulunmakla olur. Yani üyenin kendisinin ve ailesinin eğitimine ve sağlıklı bir yaşam sürmesine öncelik vermelidir. Çünkü üyenin kendisi veya ailesinin hasta olması her anlamda tüm yaşamını olumsuz etkileyecektir. Yine çocuğuna istediği bir eğitimi sağlayamaması da üyenin her anlamda motivasyonunu etkileyecektir(1-13).” ... “Tabi ki... üyelerinin yaptığı işte daha başarılı... olması için... sosyal... olarak güçlenmesine katkı sağlayacak çeşitli etkinlikler, çalışma gurupları, sendika okulu, ...organizasyonlar düzenlemelidirler(3-134)”*

Ö7: *“Tabi ki çalışma yapmaları gerekmektedir. Asli görevleri dışında üyelerinin sosyal, ... olarak güçlenmesi için şube lokallerinde çeşitli etkinlikler, atölye çalışmaları, ... konserler, yemekler, yaz tatil kampları v.b organizasyonlar düzenleyebilirler. Aynı zamanda sadece üyeler için değil, üyelerinin aileleri ve çocukları için de çeşitli etkinlikler yapmalıdırlar(4-152).”*

Ö8: *“Evet üyenin... sosyal pozisyonları için çalışma yapılabilir. Ancak bu etkinlikler sendikal çalışmanın önüne geçmemelidir. Yani bir sivil toplum kuruluşunun etkinliği gibi çok şenlikli ve abartılı olmamalıdır. Bunlar atölye çalışmaları, ... şeklinde olabilir(3-116).”*

Ö5: *“Benim için çok bir önem arz etmiyor. Ancak yapmasında da bir sakınca bulmuyorum(4-146).”*

B.3.1.1.b. Hukuki destek

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı, sendikaların üyelerinin bürokratik sorunlarında veya bir hak gaspı yaşadıklarında onlara hukuki destek vermesi yönünde beklentileri olduğunu söylemişlerdir.

Ö1: “...Örneğin sendikal bir eylemden dolayı ifadelerimizin alınmasında sendika avukatlarının ifade sırasında ve daha sonra savunma sırasında bizzat bulunması buna iyi bir örnektir. Yine ayrıca okulumdaki bazı öğretmen arkadaşlarımızın banka promosyonu alamamasından dolayı dava açmak suretiyle bu promosyonlarını almalarına bizzat tanıklık ettim. Hatta bunun üzerine sendikasız ve başka sendikaya üye arkadaşlarımız da bu davaları emsal gösterip almışlardı(2-66)” ... “Sendikamın bir üyesi bir hak gaspı yaşadığında ve özellikle sendikal faaliyetten dolayı bir ceza aldığına hukuki olarak destek olduğunu söyleyebilirim(3-117).” ... “...Sendikamda özellikle sendikal eylemlerden kaynaklı hukuki sorunlardan dolayı yardım alabildiğimi söyleyebilirim(3-124).”

Ö2: “Sendikaların üyelerine hukuki anlamda destek vererek katkı sağladıklarını söyleyebilirim. Sendikamın hukuki kazanımlarını çok bilmemekle birlikte hukuki destek verme potansiyeli benim için önemlidir(2-67).” ... “Ayrıca dönem dönem özlük hakları konusunda, üyelerinin hak mahrumiyetleri konusunda açmış olduğu ve kazanmış olduğu davaların tüm eğitim çalışanları için emsal oluşturmaları tüm eğitim camiası için ciddi kazanılar olmuştur(3-107).”

Ö3: “Yani somut olarak tüm sendikaların yöntemini bilmiyorum ama hukuki olarak sağlamalı. (1-46).”

Ö4: “Üyesinin bir hak mahrumiyetinde ona hukuki olarak avukat bulma ve avukatlık ücretini karşılama gibi maddi destekler sağladıklarını söyleyebilirim. (2).”

Ö6: “Sendikalar daha çok üyesine bir sorunla karşı karşıya kaldığında veya bir hak gaspı yaşadığında ona hukuki destek verme şeklinde katkı sağladıklarını söyleyebilirim(3-100).”

Ö7: “Sendikaların üyesinin yaşadığı bir problemten dolayı veya sendikal bir faaliyetten dolayı ceza alması durumunda hukuki olarak destek oldukları örnekler var(3-119).”

Ö8: “Sendikam ilk göreve başladığımda banka promosyon ücretlerimizi alamadığımızda hem benim hem de arkadaşlarım adına dava açmış ve kazanmıştı. Ayrıca yine bir iş bırakma eyleminden kaynaklı açılan soruşturmada hem benim hem de arkadaşlarımın savunmalarına bizzat katılarak soruşturmaların daha rahat ve güvenli geçmesini sağlamış ve yaptığı savunma ile herhangi bir ceza almamızı engellemişti(2-52).”

B.3.1.1.c. Akademik destek

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı, sendikaların üyelerinin başarılı ve liyakat sahibi olması ve bilimsel, sosyal ve akademik olarak güçlenmesi için üniversitelerle anlaşarak akademik eğitimler, atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar yapmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Ö1: “Tabi ki ekonomik ve özlük haklarının korunmasının dışında üyelerinin sosyal, siyasal, akademik, bilimsel ve psikolojik olarak güçlenmesi için çeşitli etkinlikler, atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar, konserler, yemekler v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(4-163).”

Ö2: “... Ayrıca bilimsel çalışmalar düzenleyerek üyelerinin gelişimine katkı sunabilirler(2-70).” ... “Tabi ki sendikalar bunun dışında üyelerinin... akademik ve bilimsel olarak güçlenmesi için çeşitli çalışmalar, kurslar, üniversitelerle yüksek lisans antlaşmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar, ... v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(2-94).”

Ö3: “Sendikalar üyelerinin sosyal, siyasal, akademik, bilimsel ve psikolojik olarak güçlenmesi için çeşitli etkinlikler, atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar, konserler, yemekler, sinema ve tiyatro v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(3-118).”

Ö4: “...üyelerinin sosyal, siyasal, akademik, bilimsel ve psikolojik olarak güçlenmesi için çeşitli aktiviteler yapmalıdır. Mesela üniversitelerle anlaşmalar yaparak öğretmenlerin akademik gelişmesine katkı sunmalıdır. Ayrıca Milli Eğitimin kendi içerisinde yapacağı yönetici seçme sınavlarına kendi üyelerini hazırlayıcı kurs ve seminerler düzenleyebilmelidir. Ayrıca sendikalar sosyal etkinlikler kapsamında çeşitli konser ve yemekler organizasyonlar düzenlemelidirler(3-118).”

Ö6: “bilimsel, sosyal ve akademik olarak güçlenmesine katkı sağlayacak çeşitli etkinlikler, çalışma gurupları, sendika okulu, şuralar, sempozyumlar v.b organizasyonlar düzenlemelidirler(3-134)”

Ö7: “sosyal, akademik, bilimsel ve psikolojik olarak güçlenmesi için şube lokallerinde çeşitli etkinlikler, atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar, konserler, yemekler, yaz tatil kampları v.b organizasyonlar düzenleyebilirler. Aynı zamanda sadece üyeler için değil, üyelerinin aileleri ve çocukları için de çeşitli etkinlikler yapmalıdırlar(4-152).”

Ö8: “Evet üyenin çalışma şartları ve sosyal pozisyonları için çalışma yapılabilir. Ancak bu etkinlikler sendikal çalışmanın önüne geçmemelidir. Yani bir sivil toplum kuruluşunun etkinliği gibi çok şenlikli ve abartılı olmamalıdır. Bunlar atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar şeklinde olabilir(3-116).”

B.3.1.2. Katılım

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden biri hariç (Ö5) tüm eğitimciler sendikaların eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir karar almamaları gerektiğini, bazı eğitimciler

(Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) ise özellikle eylemsel faaliyetlerde tabanın görüşünün alınması gerektiğini ifade etmektedir.

Ö1: “... Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeninin yukarıda belirttiğim gibi üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesidir(4-173).”... “... Mesela üyeleri sürece katmadan sadece mesaj atarak onlara eylemsel kararlar dayatmaları beni en çok rahatsız eden bir çalışma biçimidir(4-189).”... “... Ayrıca özellikle son üç yılda sendika merkez yönetiminin üyelerden bağımsız almış olduğu eylemsel kararlar beni rahatsız etmiştir(4-194).”

Ö2: “Sendikalar özellikle ekonomik uyumsuzluklarda eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir karar almamalıdır(2-84).”

Ö3: “... Ancak buna rağmen sendikaların hemen hemen tamamı herhangi bir faaliyet veya eylem kararı alırken bunu üyesiyle paylaşmadan almaktadır(3-104).”

Ö4: “Bu daha çok sendikanın aldığı karara bağlı olarak değişmektedir. Eğer sendikanın aldığı karar üyenin sorununa birebir dokunuyor ve geneli kapsıyorsa, bu eylem kararına uyan üye sayılarında fazlalık olduğu görülmektedir. Ancak alınan eylem kararı daha dar bir eylem kararı ise bu karara çok da uyan üye olmamaktadır(3-126).”

Ö6: “...Bunun sebebinin ise hem ekonomik, sosyal ve özlük hakların koruması, hem de eğitimin sorunları çözümü konusunda ciddi bir kazanım olmaması bununla birlikte tabandaki üyelerin hiçbir şekilde fikirlerinin alınmaması olarak düşünmüyorum(2-88).”... “Sendikalar yasaların vermiş olduğu haklar çerçevesinde üyelerinin ücretler, çalışma şartları ve ekonomik haklarını korumada çıkmaza girdiği süreçlerde her türlü eylemsel faaliyetlere üyelerini de katarak bir mücadele yöntemi belirleyebilmelidir(3-129).”... “... Ayrıca bu yöntemi veya tarzı uygularken de üyelerinin bu konu ile ilgili görüşlerini dikkate aldığını da düşünmüyorum(3-145).”

Ö7: “... Mesela özellikle yönetici kadrolarının kendi siyasi fikirlerini sendikanın genel fikriymiş gibi yansıtmaları, zaman zaman bunları fiili olarak göstermeleri sendikaya ve üyelerine zarar vermektedir. Sendika yöneticilerinin her konuda olmasa da özellikle eylemsel konularda aşağıdan yukarıya doğru bir karar alma sürecinden sonra bu eylemsel kararları almaları ve bunu kamuoyuna duyurmaları gerekir(4-171).”

Ö8: “... Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeni üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesi ve eylem biçiminin klasik bir basın açıklaması şeklinde geçirilmesi olarak görüyorum(3-124).”

B.3.1.3. Sendikal faaliyet

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların eğitim ve eğitimcilere ilişkin sendikal faaliyetleri yürütmesinin görevleri olduğunu ve siyaset dışı olmaları gerektiğini, bir eğitimci ise (Ö8) kadınların sendikal faaliyetlere katılımın sağlaması gerektiğini vurgulamıştır.

Ö1: “... Aynı zamanda sendikalar, sivil toplumunda birer unsuru olduklarından, memleket meseleleri konusunda da kanuni hakları çerçevesinde ülke gündemine dair söylem ve tepkiler gösterebilmelidir(5-225).”

Ö7: “Sendika tanımında da belirttiğim gibi eğitim sendikaları salt üyesinin, ekonomik ve sosyal haklarını koruyan değil aynı zamanda bir demokratik kitle örgütü görev ve sorumluluğu ile ülkede ve dünyadaki olumsuzluklar karşısında bilinç oluşturmalıdır(5-194).”

Ö3: “...Sendikaların üyelerinin aynı siyasi fikirleri paylaşmaları doğal, ancak sendikaların siyasetle içli dışlı olmasını çok doğru bulmuyorum. Bu durum eğitimde birçok sorunu beraberinde getiriyor(4-175).”

Ö5: “Sendikaların siyasetten bağımsız kalmaları çok doğru olmaz ancak, gereğinden fazla günlük siyasetle uğraşmalarını doğru olduğunu düşünmüyorum(4-188).”

Ö4: “...Aynı zamanda sendikalar, sivil toplumunda birer unsuru olduklarından, memleketin milli meseleleri konusunda da kanuni hakları çerçevesinde devletin yanında saf tutmalıdır(4-165).”

Ö6: “... Ancak yarın sendikalar kanunun da yapılacak bir değişiklikle sendikaların eğitime dair karar alma süreçlerine katılma, grev hakkı elde etme gibi etkinlikleri artırılırsa o zaman sendikaların faaliyetlerini gerçek manada değerlendirebileceğimiz bir süreç üye olarak kalıp kalmayacağını belirleyecektir(4-171).”

Ö8: “... Ayrıca sendikamın da içerisinde olduğu tüm sendikaların kadın çalışmaları konusunda eksik kaldıklarını söyleyebilirim(3-106).”

B.3.1.4. Eylemsel faaliyet

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8) sendikaların sendikal haklarından doğan basın açıklaması, miting v.b eylemsel faaliyetler gerçekleştirmeleri gerektiğini belirtirken, bir eğitimci (Ö5) sendikaların eylemsel faaliyetleri içselleştirmediğini ileri sürmüştür.

Ö4: “Bunun için sendikama iki yol öneriyorum. ..., ya da mevcut üyeleri ile ciddi hak gasplarına karşı sendikal haklarından doğan basın açıklaması, miting v.b bir dizi eylem planı ortaya

koymalıdır(2-79).”... “... Ancak sendikaların görev tanımları için ulusal ve uluslararası yasalardan doğan iş bırakma ve grev yapma gibi haklarını kullanmalıdır. Bu haklar yoksa da bu hakların olması için de mücadele etmelidir(3-108).”... “Sendikalar ekonomik ve özlük haklarının korunması ve kazanımı için yasal eylemler gerçekleştirmelidir(3-113).”

Ö6: “Sendikalar yasaların vermiş olduğu haklar çerçevesinde üyelerinin ücretler, çalışma şartları ve ekonomik haklarını korumada çıkmaza girdiği süreçlerde her türlü eylemsel faaliyetlere üyelerini de katarak bir mücadele yöntemi belirleyebilmelidir(3-129).”

Ö2: “...İş bırakma gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle işyerlerindeki üyelerin önerilerine önem verilmeli ve bu kararlar alınırken üyelerinin talepleri dikkate alınmalıdır. Eylem kararları alınırken sendikalı olsun veya olmasın her öğretmenin kabul edeceği makul talepler olmasında fayda vardır(2-86).”... “... Ekonomik ve özlük haklarının korunmasının ve kazanımının eylemsel faaliyetlerle birebir ilişkili olması bakımından bu konu üzerinde özellikle durmak istedim(2-92).”

Ö3: “Evet, sendikalar dönem dönem çözüm bulamadıkları sorunlar karşısında eylemsel kararlar alabilmelidirler. Sendikam da basın açıklaması, miting, nöbet tutmama ve kıyafet eylemi gibi çeşitli eylemsel kararlar almıştır. Ayrıca sendikamın grev hakkının olmamasından kaynaklı bir günlük de olsa iş bırakma eylemleri yapması gerektiğini düşünenlerdenim(3-112).”

Ö5: “Ancak bu faaliyetlerin nasıl yapılacağı konusunda bazı tereddütlerim var. Ancak sendikaların eylem yöntemlerinin kaynağı da batı menşeli olduğu için açıkçası basın açıklaması, miting, iş bırakma eylemleri gibi eylemleri içselleştiremiyorum(3-139).”

Ö8: “ Sendikalar özellikle öğretmenlerin iş güvencesi, öğretmenler arası performans sistemi ve eğitimin özelleştirilmesi konularında ciddi eylemsel refleksler göstermelidirler(3-110).”

B.3. 2. Eğitime yönelik beklentiler

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimciler eğitime yönelik beklentilere ilişkin görüşlerinden; *müdahil olmak, çözüm önerileri geliştirmek* alt kavramları ortaya çıkarmıştır.

B.3.2.1. Müdahil olmak

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin (Ö4) dışındaki tüm eğitimciler, üyesi bulunduğu sendikanın eğitime ilişkin sorunlarda çözüm üretmesi, görüş bildirmesi ve yönlendirme yapması gerektiğini beklemektedir.

Ö1: “Örneğin eğitim ile ilgili bir konuda mutlaka taraf olmalı ve akla ve bilime ters düşen bir durum varsa bir fikir belirtmelidir(1-17).” ... “Bir eğitim sendikası beklenenim olan üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını korumasının yanında eğitimin sorunlarına müdahil olabilmesidir. Hatta ben eğitimin sorunlarına müdahil olmasını üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını korumasından daha önemsiyorum.... Bu nedenle bir eğitim sendikası, hukuki hakları doğrultusunda yetkili kurulları aracılığıyla eğitimdeki her türlü soruna dair çözüm yolları önermelidir(3-96).” ... “Bir eğitim sendikasının en önemli misyonunun eğitimin bilimsel, laik, akılcı ve çağdaş bir anlayışla yapılmasının takipçisi olmasıdır. Eğitim sistemimizin bu anlayıştan uzaklaşmasının eğitimde ciddi sorunlara yol açacağını düşünüyorum. Sendikaların bu konuda taraf olması gerektiğini düşünüyorum(3-106).”

Ö2: “Ülkenin eğitim politikalarına dair her türlü konuda müdahil olmalı, (1-8). Çünkü eğitim bir ülkenin en temel meselesidir. Bu nedenle, bir eğitim sendikası eğitimin her alanında ve aşamasında görev ve sorumluluk almalıdır... Eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalıdır(2-53).”

Ö3: “Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarının çözümünde olsun, ... Yapıcı ve çözüm odaklı olarak sorumluluk almalı ve taraf olmalıdır(4-164).”

Ö5: “...eğitim politikalarına yapıcı olarak katkıda bulunmak(1-4).” ... “Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).” ... “...eğitimin sorunlarına yönelik konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermelidirler(3-133).”

Ö6: “Eğitim ile ilgili her konuda derken, milli eğitimin yönetim kademesinin nasıl şekilleneceği, hangi yöneticinin nerede görevlendirileceği gibi konularda bir sürece müdahillikten bahsetmiyorum. Tam aksine bugünkü sorunların başında bu müdahale şekli gelmektedir. Benim kastettiğim sürece dahil olma yöntemi, sorunların çözümüne katkı sunma şeklinde olmalıdır. Yani eğitimin bir sorunu karşısında hiçbir sendika duyarsız kalmamalı ve temsil ettiği misyon çizgisinden bağımsız bir çözüm önerisinde bulunmalıdır(1-21).”

Ö7: “Normalde tüm sendikaların ama özellikle de öğretmen sendikalarının sadece üyesinin ekonomik ve sosyal haklarına korumak ve özlük haklarını iyileştirmek dışında, ülkede ve dünyada olup biten açlık, çevre sorunu, savaşlar, eğitim sorunları gibi temel sorunlara da demokratik olarak müdahil olma ve toplumun bilinçlenmesine katkı sağlamak gibi bir görev ve sorumlulukları olduğunu düşünüyorum(1-27).” ... “Eğitimin sorunları derken, öğretmen yetiştirme politikasından, eğitim müfredatlarına, siyasetler üstü eğitim sistemlerinin müzakere

edilmesinden, eğitimin ticarileştirilmesine, öğrencilerin pedagojik ve bilimsel eğitim uygulamalarına kadar her konuda söz söylemeli, müdahil olmalı üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmelidir(1-43).”

B.3.2.2. Çözüm önerileri geliştirmek

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden biri hariç (Ö5) tamamı bir eğitim sendikasının hukuki hakları doğrultusunda eğitim ve eğitim sorunlarına ilişkin çözüm önerileri sunmasını beklemektedir.

Ö1: “... Burada oluşacak sorunlar tüm ülkenin ve insanlığın problemi olacaktır. Bu nedenle bir eğitim sendikası, hukuki hakları doğrultusunda yetkili kurulları aracılığıyla eğitimdeki her türlü soruna dair çözüm yolları önermelidir(3-98).”... “Yine ayrıca müfredat içeriklerine yönelik, eğitimde niteliğin artırılmasına yönelik, öğrencilerin sağlıklı, mutlu ve eşit şartlarda eğitim alması için çalışmalarının ve çözüm önerilerinin olması gerektiğini düşünüyorum(3-106).”

Ö2: “...Bu nedenle, bir eğitim sendikası eğitimin her alanında ve aşamasında görev ve sorumluluk almalıdır... Eğitimin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar olan süreçte etkin rol oynamalıdır(2-53).”

Ö3: “... Örneğin bir müfredat değişikliğinden tutun da, sınav sistemlerinin değişmesine, özlük haklarından, maaş zamlarına kadar üyeyi doğrudan ilgilendiren konularda üyeyi en doğru şekilde bilgilendirmeli ve çözüm yolu bulmalıdır(1-19).”...“Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarının çözümünde olsun, ... yapıcı ve çözüm odaklı olarak sorumluluk almalı ve taraf olmalıdır(4-164).”

Ö4: “Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda yapılacak çalıştaylara ve milli eğitim şuralarına katılarak sorunlara çözüm önerileri sunmakla yükümlüdürler. Bu çözüm önerilerinin kapsamı eğitim öğretim müfredatından, yönetici sorunlarına, okul sorunlarına, sınav sistemlerine, öğretmen yetiştirme politikalarından öğretmen atama problemlerine kadar geniş bir alanda olmalıdır. (4-164).”

Ö5: Bir katkı sunarken ülkenin kültürel geçmişini ve evrensel değerlere göz önünde bulundurarak kısa vadeli siyasi ve ideolojik çıkar ve çekişmelerden uzak, uzun vadeli bir eğitim modeli önererek katkıda bulunabilir(1-12).”

Ö6: “... Benim kastettiğim sürece dahil olma yöntemi, sorunların çözümüne katkı sunma şeklinde olmalıdır. Yani eğitimin bir sorunu karşısında hiçbir sendika duyarsız kalmamalı ve temsil ettiği misyon çizgisinden bağımsız bir çözüm önerisinde bulunmalıdır(1-21).”

Ö7: “... Bunu, karşılaşılan sorunun çözümü konusunda eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerinde katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemek suretiyle bir çözüm önerisi sunarak karar alıcılara ve uygulayıcılarına yardımcı olabilir(5-196).”

Ö8: Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda... belirli çalışmalar yapmalı, bir çözüm önerisi ortaya koymalı ve bunu kamuoyuyla paylaşmalıdır(4-158).”

B.3. 3. Vaatlerde bulunmamak

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı üyesi bulunduğu sendikanın kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini doğru ve ahlaki bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “Ayrıca kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığımı belirtmek isterim(2-82).”

Ö2: “Kesinlikle ekili olmadığı gibi benim için itici bir faktördür. Aksine bu tarz teklifleri etik ve doğru da bulmuyorum(1-33).”

Ö3: “Ancak bunun dışında da sendikaların kariyer ve görevde yükselme vaatlerini doğru bulmuyorum(2-62).”

Ö5: “Kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığımı belirtmek isterim(2-82).”

Ö6: “Ayrıca kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığımı belirtmek isterim(2-77).”

Ö7: “Bu tür vaatleri de doğru ve ahlaki bulmadığımı belirtmek isterim(3-96).”

Ö8: “Ayrıca hem ben, hem sendikam liyakatı esas alan bir kariyeri daha haklı ve ahlaki bulduğum için kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmuyorum(2-66).”

Ö4: “Ancak kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini doğru bulmadığımı belirtmek isterim. Zaten üyesi olduğum sendikanın da dönem dönem kariyer ve görevde yükselme vaatleri verdiği şahitlik ettim. Bunu kesinlikle doğru bulmuyorum(2-55).”

B.3. 4. Diğer sendikalarla işbirliği içinde olmak

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden çoğunluğu (Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7) üyesi bulunduğu sendikanın alacağı kararların sadece kendi üyelerini yönelik değil, diğer eğitim

çalışanlarını da kapsayacak şekilde olmasına özen gösterilmeli ve alınacak kararların diğer eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yollarının aranması gerektiğini belirtmişlerdir.

Ö1: “... Öyle ki, bu kararların sadece kendi üyelerini yönelik değil diğer eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde kararlar olmasına özen gösterilmelidir. Hatta alınacak kararların diğer eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yolları aranmalıdır. Alınan kararların hayata geçirilmesi ve yapılacak eylemlerin kitlesel olması içinde işyerlerinde ciddi çalışmalar yürütülmelidir (4-147).”

“Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda, eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerinde katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemek bu çalışmalarda sorunları tespit etmek, her soruna da bir çözüm önerisi sunmakla yükümlüdürler(4-221).”

Ö2“Eğitim sendikaları; eğitimin sorunlarına, ...diğer sendikalarla ortaklaştırarak birlikte çözüm yolu aramalıdır. Özellikle ekonomik konularda tek yetili bir sendika yerine sendikaların ortak oluşturacağı bir komisyon ile görüşmelerin yürütülmesi daha faydalı olacaktır(2-81).”...“Eğitim sendikaları eğitimin sorunlarını çözme konusunda, eğitimin tüm bileşenlerinin fikir ve görüşlerini almalı ve bunu bir rapor olarak Milli Eğitim Bakanlığına sunmalıdır. Bu çözüm önerilerinin kapsamı eğitim öğretimin tüm alanlarını kapsamalıdır(3-144).”

Ö3: “... Ayrıca sendikaların alacakları kararların da tüm eğitim çalışanlarını kapsaması gerekir. Hatta alınacak kararların diğer eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yolları aranmalıdır(3-107).”...“...Bu konuda eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerin katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemeli ve bu çalışmaları kamuoyuyla paylaşmalıdır(4-165)”.

Ö5: “... Sendikaların üyelerinin ekonomik ve özlük haklarının yanında eğitimin sorunlarına yönelik konularda planlı ve gerçekçi çalışmalar yaparak uzun vadede tüm toplumu kuşatacak bir eğitim modeline ciddi destek vermelidirler(3-135).”

Ö6: “Eğitim ile ilgili her konuda derken, milli eğitimin yönetim kademesinin nasıl şekilleneceği, hangi yöneticinin nerede görevlendirileceği gibi konularda bir sürece müdahillikten bahsetmiyorum. Tam aksine bugünkü sorunların başında bu müdahale şekli gelmektedir. Benim kastettiğim sürece dahil olma yöntemi, sorunların çözümüne katkı sunma şeklinde olmalıdır. Yani eğitimin bir sorunu karşısında hiçbir sendika duyarsız kalmamalı ve temsil ettiği misyon çizgisinden bağımsız bir çözüm önerisinde bulunmalıdır(1-21).”...“... Bunların çözümüne katkı sunmak için ise eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerinde katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar yapabilirler(4-187).”

Ö7: “...Bunu, karşılaşılan sorunun çözümü konusunda eğitimin tüm bileşenlerinin ve akademik çevrelerinde katılacağı sempozyumlar, çalıştaylar, şuralar v.b çalışmalar düzenlemek suretiyle bir çözüm önerisi sunarak karar alıcılara ve uygulayıcılarına yardımcı olabilir(5-196).”

B.4. Üyesi olduğu sendikanın yetersizlikleri

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden üyesi olduğu sendikanın yetersizliklerine ilişkin görüşlerinde; *bilgilendirme, haklar, üyelere ilişkin yetersizlikler, vaatlerde bulunmak, temsil yetersizliği* kavramları ortaya çıkmıştır (Tablo 15).

Tablo 15. Üyesi olduğu sendikanın yetersizliklerine ilişkin beklentilere ait bulgular

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Üyesi olduğu Sendikanın Yetersizlikleri	Bilgilendirme		-	4/8	Ö1,Ö2,Ö6,Ö7
	Haklar	Ekonomik haklar	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Özlük hakları	-	7/8	Ö1,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
	Üyelere ilişkin yetersizlikler	Tabanın görüşleri ve katılım	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Guruplaşma	-	3/8	Ö1,Ö3,Ö8
		Sendika Yönetimi	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Bilgilendirme	-	4/8	Ö1,Ö2,Ö6,Ö7
		Dayatmalar	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Merkezin aldığı kararlar	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Vaatlerde bulunmak	Promasyon / hediye	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Görevlendirmeye ilişkin vaatler	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
	Temsil yetersizliği	-	-	4/8	Ö2,Ö4,Ö6,Ö7

B.4. 1. Bilgilendirme

Çalışmaya katılan eğitimcilerden (4/8) bazıları (Ö1,Ö2) üyesi olduğu sendikanın sadece masajlaşma yoluyla bilgilendirme yapmasını doğru bulmadığını, bir eğitimci (Ö6) bilgilendirmenin kurulacak çağır merkezleri aracılığı ile yapılmasının, diğer bir öğretmen ise (Ö7) bilgilendirme konusunda farklı yollar bulmaları gerektiğini belirtmiştir.

Ö1: “Mesela üyeleri sürece katmadan sadece mesaj atarak onlara eylemsel kararlar dayatmaları beni en çok rahatsız eden bir çalışma biçimidir(4-189).”

Ö2: “... Ayrıca işyeri temsilcileri ile sadece mesajlaşma üzerinden irtibat kurmalarını da başka bir sorun olarak görmekteyim(3-113).”

Ö6: “... Ancak üye bu sorununu her zaman işyeri temsilcisi ile paylaşamayabilir. Bunun için sendikaların kuracakları çağrı merkezleri ciddi yardımlarda bulunabilir. Sendika yönetimlerinin üyelerini her konuda düzenli bilgilendirme amaçlı sendika okulu gibi çalışmalar yapmalıdır(3-103).”

“Sendikamın yaptığı çalışmalar konusunda çok bilgilendirilmiyor olmamadan kaynaklı sendikamın yaptığı çalışmalar konusunda da eksik bilgilere sahibim(4-58).”

Ö7: “Aynı zamanda soruşturma geçiren bir üyesi için, hak kaybına uğrama ihtimaline karşı kamuoyunu bilgilendirmesi, aynı süreci bir başka üyesinin yaşaması ihtimaline karşı duyarlılık oluşturması ve üyesinin ve ailesinin moral ve motivasyonu için basın açıklaması yapmak şeklinde destek olmalıdır(2-56).”

B.4. 2. Haklar

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimciler haklar konusundaki görüşlerinde; *ekonomik haklar, özlük hakları* kavramları elde edilmiştir.

B.4.2.1. Ekonomik haklar

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö3,Ö6,Ö8) üyesi oldukları sendikanın toplu sözleşmede yetkili bir sendika olmaması nedeniyle ekonomik haklarını korumada, bir eğitimci (Ö4) ise üyesi bulunduğu sendikanın yetkili bir sendik olmasına rağmen etkili olmadığını belirtmiştir. Bazı eğitimciler (Ö5, Ö7) ise siyasi nedenlerle üyesi bulunduğu sendikanın ekonomik haklar konusunda gerekli yeterliği göstermediğini ileri sürmektedir

Ö1: “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmelerinde ele alınan bir konu olmasına rağmen üyesi olduğum sendikanın bu konudaki talepleri yetkili sendika olmaması bakımından resmi bir yaptırım gücüne sahip değildir(4-177).”

Ö3: “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusunda toplu sözleşme masasında yetkili sendika olmamasına rağmen önerdiği talepleri olumlu buluyorum(3-131).”

Ö6: “... Ancak bu da sendikaların toplu sözleşme kanunumuzdaki sınırlı yetkileri nedeniyle tanımdaki üyelerinin ücretler, çalışma şartları ve ekonomik haklarını korumada yeterli olmamaktadır(3-118).”... “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusunda sendikam toplu iş sözleşmelerinde yetkili bir sendika olmasına rağmen bu konudaki beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. Çünkü toplu sözleşme masasında ekonomik hakların pazarlığı yapılırken hep o günkü piyasa koşulları üzerinden pazarlıklar yapılmakta. Ben bunu doğru bulmuyorum. Nitekim bu yıl yaşanan ekonomideki dalgalanma bütün kazanımlarımızı yok

etmiştir. Burada en akılcı pazarlık yönteminin bu tür riskleri de düşünerek, ekonomik kayıpların önüne geçilecek bir yöntemin belirlenmesi yöntemi olmalıdır(4-149).

Ö8: “Sendikam toplu iş görüşmelerinde yetkili sendika olmasa da özlük hakların iyileştirilmesi konudaki taleplerini yetkili sendikadan daha kararlı ve tutarlı savunmaktadır(3-129).

Ö4: “Ekonomik ve özlük hakları açısından beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. Çünkü öğretmenlerin ekonomik durumları gün geçtikçe kötüye gittiği net bir şekilde ortadayken sendikamın gözle görünür bir icraatına tanıklık etmedim. Şu an üyesi olduğum sendikanın gerek toplu sözleşme sırasında gerekse diğer zamanlarda maaş artışları için çok ciddi çaba içerisinde olmadığını düşünüyorum. Her ne kadar yetkili sendika olmasalar da farklı eylem ve yöntemlerle hükümeti daha fazla zam yapmaya zorlayabilirler. Maalesef bu konuda başka sendikaların gerisinde kaldıkları oluyor(2-6).” ... “Üyesinin bir hak mahrumiyetinde ona hukuki olarak avukat bulma ve avukatlık ücretini karşılama gibi maddi destekler sağladıklarını söyleyebilirim. Ancak başka sendikalardaki gibi üyesinin görevinden alınmasında hukuki süreçler bitene kadar üyesine ekonomik olarak destek olduklarını söyleyemem(2-84).”

Ö5: “Eğitim sendikalarının tanımdaki görev ve sorumluluklarını büyük oranda yerine getirdiklerini düşünmüyorum. Bunun en önemli sebebini ise ülkedeki siyasi tablonun tam olarak hala normalleşmemiş olmasına bağlıyorum(3-131).” ... “Bu konuda çok bir beklenti içerisinde olmadığım için beklentilerimi karşıladığını düşünüyorum(4-156).”

Ö7: “Eğitim sendikalarının tanımdaki görev ve sorumluluklarını iktidarın baskı ve kısıtlamaları nedeniyle yerine getiremediklerini düşünüyorum. Sendikalar üyelerinin ekonomik ve özlük haklarını ancak daha demokratik bir ortamda ve grev hakkı olan bir sendika aracılığı ile daha etkili savunabilirler(3-138).” ... “Ekonomik ve özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmesinin bir konusu olduğu ve sendikamın burada bir temsil hakkının olmaması nedeniyle bu konudaki beklentilerimi karşılamamaktadır(4-166).”

B.4.2.2. Özlük hakları

Özlük haklarına ilişkin eğitimcilerin bazıları (Ö1,Ö3,Ö4,Ö7,Ö8) üyesi bulundukları sendikanın toplu sözleşmede yetkili bir sendika olmamasından dolayı özlük haklarını korumada etkili olmadığını belirtirken, bir eğitimci (Ö6) üyesi bulunduğu sendikanın yetkili bir sendika olmamasına rağmen özlük hakları konusunda yeterince çaba göstermediğini belirtmiştir. Başka bir eğitimci (Ö5) ise ülkedeki siyasi tablonun tam olarak hala normalleşmemiş olmasının engel olduğunu düşünmektedir.

Ö1: “... özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmelerinde ele alınan bir konu olmasına rağmen üyesi olduğum sendikanın bu konudaki talepleri yetkili sendika olmaması bakımından resmi bir yaptırım gücüne sahip değildir(4-177).

Ö3: “... özlük hakların iyileştirilmesi konusunda toplu sözleşme masasında yetkili sendika olmamasına rağmen önerdiği talepleri olumlu buluyorum(3-131).”

Ö8: “Sendikam toplu iş görüşmelerinde yetkili sendika olmasa da...özlük hakların iyileştirilmesi konudaki taleplerini yetkili sendikadan daha kararlı ve tutarlı savunmaktadır(3-129).

Ö4: “Ekonomik ve özlük hakları açısından beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum. Çünkü öğretmenlerin ekonomik durumları gün geçtikçe kötüye gittiği net bir şekilde ortadayken sendikamın gözle görünür bir icraatına tanıklık etmedim. Şu an üyesi olduğum sendikanın gerek toplu sözleşme sırasında gerekse diğer zamanlarda maaş artışları için çok ciddi çaba içerisinde olmadığını düşünüyorum. Her ne kadar yetkili sendika olmasalar da farklı eylem ve yöntemlerle hükümeti daha fazla zam yapmaya zorlayabilirler. Maalesef bu konuda başka sendikaların gerisinde kaldıkları oluyor(2-6).”

Ö5: “Eğitim sendikalarının tanımdaki görev ve sorumluluklarını büyük oranda yerine getirdiklerini düşünmüyorum. Bunun en önemli sebebini ise ülkedeki siyasi tablonun tam olarak hala normalleşmemiş olmasına bağlıyorum(3-131).”...“Bu konuda çok bir beklenti içerisinde olmadığım için beklentilerimi karşıladığını düşünüyorum(4-156).”

Ö6: “... Ancak bu da sendikaların toplu sözleşme kanunumuzdaki sınırlı yetkileri nedeniyle tanımdaki üyelerinin ücretler, çalışma şartları ve ekonomik haklarını korumada yeterli olmamaktadır(3-118).”...“... özlük hakların iyileştirilmesi konusunda sendikam toplu iş sözleşmelerinde yetkili bir sendika olmasına rağmen bu konudaki beklentilerimi karşıladığını düşünmüyorum(4-149).”

Ö7: “Eğitim sendikalarının tanımdaki görev ve sorumluluklarını iktidarın baskı ve kısıtlamaları nedeniyle yerine getiremediklerini düşünüyorum. Sendikalar üyelerinin ... ve özlük haklarını ancak daha demokratik bir ortamda ve grev hakkı olan bir sendika aracılığı ile daha etkili savunabilirler(3-138).”...“... özlük hakların iyileştirilmesi konusu toplu iş sözleşmesinin bir konusu olduğu ve sendikamın burada bir temsil hakkının olmaması nedeniyle bu konudaki beklentilerimi karşılamamaktadır(4-166).”

B.4. 3. Üyelere ilişkin yetersizlikler

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden üyelere ilişkin yetersizliklere ilişkin görüşlerinde; *tabanının görüşleri ve katılım, guruplaşma, sendika yönetimi, bilgilendirme, dayatmalar ve merkezin aldığı kararlar* kavramları elde edilmiştir.

B.4.3.1. Tabanının görüşleri ve katılım

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö7,Ö8) üyesi bulunduğu sendikaların özellikle iş bırakma ve grev gibi ciddi radikal eylemlerde üyelerinin görüşlerini alma konusunda yetersizlikleri olduğunu belirtmiştir. Başka bir eğitimci (Ö6) sendikasının üyelerinin sosyal pozisyonlarını geliştirme veya onları çeşitli etkinliklerin içerisine katma amaçlarındaki başarısızlığın en büyük nedeni olarak, sendikaların üyeleri ile zayıf bağlar kurmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Yine başka bir eğitimci (Ö5) sendika kurumunun toplumumuzun sosyal ve kültürel kodlarına uygun düşmediğini, ancak tarihsel süreçler içerisinde kendi kültürel değerleri ile geliştirdiği başka kurumlar ile toplum tabanında karşılık bulabileceğini belirtmiştir.

Ö1: “...Özellikle iş bırakma ve grev gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle tabandan (işyerlerinden) gelen üyelerin sesine kulak vermeli (4-143).”... “... Alınan kararların hayata geçirilmesi ve yapılacak eylemlerin kitlesel olması içinde işyerlerinde ciddi çalışmalar yürütülmelidir(4-151).”... “... Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeninin yukarıda belirttiğim gibi üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesidir(4-172).”... “Üyeleri sürece katmadan sadece mesaj atarak onlara eylemsel kararlar dayatmaları beni en çok rahatsız eden bir çalışma biçimidir. (4-189)”.

Ö2: “Sendikalar özellikle ekonomik uyuşmazlıklarda eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir karar almamalıdır. İş bırakma gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle işyerlerindeki üyelerin önerilerine önem verilmeli ve bu kararlar alırken üyelerinin talepleri dikkate alınmalıdır. Eylem kararları alınırken sendikalı olsun veya olmasın her öğretmenin kabul edeceği makul talepler olmasında fayda vardır(2-84)”... “Özellikle bazı işyerlerinde birer ve ikişer üyenin olmasından kaynaklı o işyerinde üyeye temas etmemiş ve o üyenin sorunlarına çözüm bulamamaları en önemli sorun diyebilirim. Ayrıca işyeri temsilcileri ile sadece mesajlaşma üzerinden irtibat kurmalarını da başka bir sorun olarak görmekteyim(3-112)”.

Ö3: *Ancak buna rağmen sendikaların hemen hemen tamamı herhangi bir faaliyet veya eylem kararı alırken bunu üyesiyle paylaşmadan almaktadır. Örneğin eğitim çalışanlarının bir sorunu karşısında yürüteceği faaliyetin şeklini üst yönetim belirlememelidir. Bunu daha çok üyeyle istişare ederek karar vermelidir(3-104)” ... “ ...Sendikamın aldığı eylemsel kararlara üyelerin katılımını yüksek görüyorum(3-126).”*

Ö4: *“Bunun için sendikama iki yol öneriyorum. Ya ciddi bir kampanya ile üye sayısını artırarak yetkili sendika olmalı ve taleplerini toplu sözleşme masasında kabul ettirmeli, ya da mevcut üyeleri ile ciddi hak gasplarına karşı sendikal haklarından doğan basın açıklaması, miting v.b bir dizi eylem planı ortaya koymalıdır(2-79).” ... “... Eğer sendikanın aldığı karar üyenin sorununa birebir dokunuyorsa, bu eylem kararına uyan üye sayılarında fazlalık olduğu görülmektedir. Ancak alınan eylem kararı üyenin onayı olmadan alınmış daha genel bir eylem kararı ise bu karara çok da uyan üye olmamaktadır(3-126).”*

Ö5: *“...Çünkü sendika kurumunu toplumumuzun sosyal ve kültürel kodlarına uygun düşmediğine inanıyorum. Ancak toplumların tarihsel süreçler içerisinde kendi kültürel değerleri ile geliştirdiği kurumlar toplum tabanında karşılık bulabilir. Böylece sorunların çözümünde daha etkili olabilir(2-94)” ... “... Sendikamın özellikle siyasi duruşundan kaynaklı eylemsel faaliyetlerine katılımın daha yüksek, ancak ekonomik ve özlük hakları konusundaki eylemsel faaliyetlerine katılımın sınırlı olduğunu görüyorum(4-150).” ...“Sendikamın uygun görmediğim en ciddi konusu hakkaniyetten uzak üyeleri üzerinden kadrolaşma çabasıdır(4-160).”*

Ö6: *“Ben sendikaların bir iş güvencesi sağlayacağından çok, bir mevki, makam ve çıkar ilişkisi sağlayacağı için birçok kişinin sendikalara üye olduğunu düşünüyorum. Bu şekilde sendikaların vaatleri üzerinden bir yere gelenleri bu kez, sendikanın beklentilerine cevap vermek gibi bir paradoks beklemektedir ki, bu eğitim camiası içindeki en büyük sorunların başını çekmektedir(1-44).” ...“Sendikaların üyelerinin sosyal pozisyonlarını geliştirme veya onları çeşitli etkinliklerin içerisine katma amaçlarını ise üyeleri ile olan bağlarının zayıf olmasından dolayı tam olarak gerçekleştirdiklerini düşünmüyorum(3-120).” ... “Sendikamın yaptığı çalışmalar konusunda çok bilgilendirilmiyor olmamadan kaynaklı sendikamın yaptığı çalışmalar konusunda da eksik bilgilere sahibim. Ama sendikamın yaptığı yanlış uygulamaların en başında liyakatsiz görevlendirme, atma ve kariyerlere aracılık etmesi gelmektedir.(4-158)”*

Ö7: *“Sendikalar bir öğretmenin iş yaşamında yaşayacağı her türlü ikili problemlere taraf olmamalıdır. Üyenin sendikaya aktardığı her problem disiplin kurulunu tarafından işyeri temsilcisinin görüşleri alınarak değerlendirilmelidir. Ancak burada okul idaresi tarafından*

yapılan hukuk dışı çalışmalar, görevlendirmeler, mobbing, taciz v.b gibi ana temel sorunlarda derhal müdahil olmalı ve üyesini hukuki olarak savunmalıdır(2-62)” ... “... Ancak bu tür eylemlere her üyenin katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeninin son zamanlarda siyasi iktidarın baskı atmosferinden kaynaklandığını düşünüyorum. Daha demokratik bir ortamda üyelerin eylemlere katılımının artacağını düşünüyorum(4-160).”

Ö8: “...Örneğin sendikamın ücretli öğretmenler konusunda ciddi ve tutarlı bir çalışma yapmadığını düşünüyorum. Ayrıca bazen aldığı kararların siyasi yönleri veya algısı eğitim sorunlarının önüne geçebilmektedir(2-89).” ... “Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeni üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesi ve eylem biçiminin klasik bir basın açıklaması şeklinde geçirilmesi olarak görüyorum(3-124).”

B.4.3.2. Gruplaşma

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin bazıları (Ö1,Ö3,Ö8) üyesi bulunduğu sendika içinde gruplaşmaların olduğu, özellikle delege seçimleri, şube yönetimleri ve merkez yönetimlerin belirlenmesinde çok ciddi gruplaşmaların oluştuğunu belirtmiştir.

Ö1: “...Yine delege seçimleri, şube yönetimleri ve merkez yönetimlerin belirlenmesinde çok ciddi gruplaşmaların oluşması, bu gruplaşmaların üyelerin genelinden soyut tavır, davranış ve yapılar olması beni rahatsız etmektedir. Özellikle işyerinde üyeye temas etmemiş, üyenin sorunlarına çözüm bulmamış kişi ve gurupların seçim süreçlerinde aktif olmalarını kabul etmek mümkün değil(4-190).”

Ö3: “... Seçim süreçlerinde kendi içerisinde çok ciddi gruplaşmaların oluşması, bu gruplaşmaların da üyelerin genelinde olmasa da seçime katılanlar arasında huzursuzluklar çıkarabiliyor((3-138).”

Ö8: “Mesela delege seçimleri, şube yönetimleri ve merkez yönetimlerin belirlenmesinde çok ciddi siyasi gruplaşmaların oluşması, bu gruplaşmaların üyelerin genelini temsil etmemesine rağmen ve yönetimlere yetkin olmamalarına rağmen kendi yapılarındaki arkadaşlarını önermeleri en önemli sorunların başında gelmektedir(3-136).”

B.4.3.3. Sendika yönetimi

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden biri (Ö1) sendika yönetiminin üyelerinden kopuk olduğunu, başka bir üye (Ö2) az sayıda üyesi olan işyerleri ile temasının az olduğunu,

bazı eğitimciler (Ö3,Ö5,Ö6,Ö7) siyasi olarak taraf olduklarını, siyasi görüşlerini yansıttıkları ve siyasi rant elde ettiklerini, bir eğitimci (Ö4) tüm üyelere eşit davranılmadığını ve bir eğitimci de (Ö8) kadrolaşmanın olduğunu belirtmiştir.

Ö1: “Ayrıca sendika yönetimlerinin üyelerine yakın olması ve onlara tepeden bürokratik bir üslupla yaklaşmaması gerekir. Sendika işleyişinde öyle bir sendikal anlayış geliştirilmelidir ki; üye, sendikanın en tepesindeki yöneticiye dahi ulaşabilmeli, sorunlarını iletebilmeli ve bu mevkilere de talip olabilmelidir(3-121).” ... “... Aksi takdirde sendika yönetimlerinin tepeden alacağı kararlar, bırakın tüm eğitim çalışanlarını kapsamasını, aynı sendika içerisindeki üyelerin bile mesafeli durmasına sebep olacaktır(4-151).”

Ö2: “Özellikle bazı işyerlerinde birer ve ikişer üyenin olmasından kaynaklı o işyerinde üyeye temas etmemiş ve o üyenin sorunlarına çözüm bulamamaları en önemli sorun diyebilirim(3-112).”

Ö3: “Mesela sendikamın da dönem dönem siyasi olarak taraf olduğuna tanıklık ediyorum. Bu konuda özellikle başka sendikaları eleştirirken aynı yanlış kendimizin yapmasını kesinlikle doğru bulmuyorum(3-136).”

Ö5: “... Bağlı bulunduğum sendika kendi kültürel değerlerimiz üzerinden kurumsallaşmış bir yapı değildir. Şartların bir kitleye dayattığı ve bu kitlenin de kabul ettiği ve yönetici kademesinde bulunan kesimin de siyasi rantlardan bolca faydalandığı bir yapı haline dönüşmüştür. Oysa bu kitle sendika yerine bir dernek, birlik veya Osmanlıdaki gibi lonca ve ahilik teşkilatlarının devamı niteliğindeki yeni bir örgütlenme modeli oluşturabilirdi(1-43).”

Ö6: “... Ayrıca sendikaların onaylamadığım faaliyetleri arasında siyasi yapılarla olan yakın ilişkilerini söyleyebilirim. Maalesef bu durum hem kendi sendikam hem de diğer sendikaların tamamına nüfuz etmiş durumdadır. Bana göre sivil toplum kuruluşlarının, sendikaların siyasete yön vermesi gerekirken, günümüzde maalesef siyaset bu kurumlara müdahale etmeye başlamıştır(3-122).”

Ö7: “Mesela özellikle yönetici kadrolarının kendi siyasi fikirlerini sendikanın genel fikriymiş gibi yansıtmaları, zaman zaman bunları fiili olarak göstermeleri sendikaya ve üyelerine zarar vermektedir. Sendika yöneticilerinin her konuda olmasa da özellikle eylemsel konularda aşağıdan yukarıya doğru bir karar alma sürecinden sonra bu eylemsel kararları almaları ve bunu kamuoyuna duyurmaları gerekir(4-171).”

Ö4: “...Özellikle okulda yaşanan herhangi bir problemde sendikanın tüm üyelerine eşit mesafede olması gerekir. Yani sendikanın, aynı sendikaya üye bir okul müdürü ile öğretmenin karşı karşıya gelmesindeki tutumunu, her iki üyesine de eşit mesafede durarak göstermelidir. Maalesef bunun yapıldığını kendi sendikam adına söyleyemem(2-88).”

Ö8: “Mesela delege seçimleri, şube yönetimleri ve merkez yönetimlerin belirlenmesinde çok ciddi siyasi gruplaşmaların oluşması, bu gruplaşmaların üyelerin genelini temsil etmemesine rağmen ve yönetimlere yetkin olmamalarına rağmen kendi yapılarındaki arkadaşlarını önermeleri en önemli sorunların başında gelmektedir(3-136).”

B.4.3.4. Bilgilendirme

Araştırmaya katılan eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö6,Ö7) üyesi bulundukları sendikaların üyelerini bilgilendirme konusunda yetersizlikleri olduğunu bildirmiştir.

Ö1: “Mesela üyeleri sürece katmadan sadece mesaj atarak onlara eylemsel kararlar dayatmaları beni en çok rahatsız eden bir çalışma biçimidir(4-189).”

Ö2: “... Ayrıca işyeri temsilcileri ile sadece mesajlaşma üzerinden irtibat kurmalarını da başka bir sorun olarak görmekteyim(3-113).”

Ö6: “... Ancak üye bu sorununu her zaman işyeri temsilcisi ile paylaşamayabilir. Bunun için sendikaların kuracakları çağrı merkezleri ciddi yardımlarda bulunabilir. Sendika yönetimlerinin üyelerini her konuda düzenli bilgilendirme amaçlı sendika okulu gibi çalışmalar yapmalıdır(3-103).”

“Sendikamın yaptığı çalışmalar konusunda çok bilgilendirilmiyor olmamadan kaynaklı sendikamın yaptığı çalışmalar konusunda da eksik bilgilere sahibim(4-58).”

Ö7: “Aynı zamanda soruşturma geçiren bir üyesi için, hak kaybına uğrama ihtimaline karşı kamuoyunu bilgilendirmesi, aynı süreci bir başka üyesinin yaşaması ihtimaline karşı duyarlılık oluşturması ve üyesinin ve ailesinin moral ve motivasyonu için basın açıklaması yapmak şeklinde destek olmalıdır(2-56).”

B.4.3.5. Dayatmalar

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden tamamı üyesi bulundukları sendikanın aldıkları kararlara tabanı katmadıklarını ve bunlara uymalarını isteyerek dayatma yapmalarını yanlış bulduklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “Sendikalar yapacakları çalışmaların içeriklerini belirlerken veya eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir oldubittiyle karar almamalıdır. Özellikle iş bırakma ve grev gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle tabandan (işyerlerinden) gelen üyelerin sesine kulak vermeli, bu kararları alırken üyelerinin görüşüne başvurulmalıdır. Bu eylemsel kararlar

alınmasında tüm üyelerin menfaatini gözetecek akılcı ve öncelikli bir politika izlenmelidir. Alınacak kararlar belirli bir zümreye ve görüşe hitap etmemelidir(3-141).” ... “Mesela üyeleri sürece katmadan sadece mesaj atarak onlara eylemsel kararlar dayatmaları beni en çok rahatsız eden bir çalışma biçimidir(4-189).”

Ö2: “Sendikalar özellikle ekonomik uyumsuzluklarda eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir karar almamalıdır. İş bırakma gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle işyerlerindeki üyelerin önerilerine önem verilmeli ve bu kararlar alırken üyelerinin talepleri dikkate alınmalıdır. Eylem kararları alınırken sendikalı olsun veya olmasın her öğretmenin kabul edeceği makul talepler olmasında fayda vardır(2-84).”

Ö3: “... Ancak buna rağmen sendikaların hemen hemen tamamı herhangi bir faaliyet veya eylem kararı alırken bunu üyesiyle paylaşmadan almaktadır(3-104).”

Ö4: “... Ancak bunun yanında sendikaların tanıma uygun olmayan faaliyetler içerisinde olduklarını da görüyorum. Örneğin sendikalardan Eğitim-Sen’in her konuda çok politik refleks gösterdiğini düşünüyorum. Yine Eğitim Bir-Sen’in sendika tanımını dışında davranarak özellikle okul yöneticilerinin seçimlerine müdahale ettiğine şahitlik yapıyorum. Aynı yanlış dönem dönem kendi sendikam da yapmış olabilir. Ben bunu asla doğru bulmuyorum. Sendikalar görev tanımları dışında kanunsuz ve liyakatsiz hiçbir iş ve eylemin içerisinde olmamalıdır(3-101).”

Ö5: “Bağlı bulunduğum sendika kendi kültürel değerlerimiz üzerinden kurumsallaşmış bir yapı değildir. Şartların bir kitleye dayattığı ve bu kitlenin de kabul ettiği ve yönetici kademesinde bulunan kesimin de siyasi rantlardan bolca faydalandığı bir yapı haline dönüşmüştür(1-43).”

Ö7: “Mesela özellikle yönetici kadrolarının kendi siyasi fikirlerini sendikanın genel fikriymiş gibi yansıtmaları, zaman zaman bunları fiili olarak göstermeleri sendikaya ve üyelerine zarar vermektedir(4-171).”

Ö8: “Mesela delege seçimleri, şube yönetimleri ve merkez yönetimlerin belirlenmesinde çok ciddi siyasi gruplaşmaların oluşması, bu gruplaşmaların üyelerin genelini temsil etmemesine rağmen ve yönetimlere yetkin olmamalarına rağmen kendi yapılarındaki arkadaşlarını önermeleri en önemli sorunların başında gelmektedir(3-136).”

B.4.3.6. Merkezin aldığı kararlar

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden (Ö5) görüş belirtmezken, bir eğitimci (Ö1), sendikaların yapacakları çalışmaların içeriklerini belirlerken veya eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir oldubittiyle karar almamaları gerektiğini, özellikle son üç yılda üyesi olduğu sendika merkez yönetiminin üyelerden bağımsız almış olduğu eylemsel kararların

kendisini rahatsız ettiğini belirtmiştir. Başka bir eğitimci (Ö2), sendikaların özellikle ekonomik uyuşmazlıklarda eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir karar almamaları gerektiğini, iş bırakma gibi ciddi radikal eylemsel kararlar almadan önce kesinlikle üyelerin önerilerini dikkate almaları gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca eylem kararları alınırken de sendikalı olsun olmasın her öğretmenin kabul edeceği makul talepler olmasında fayda olacağını belirtmiştir. Başka bir eğitimci de (Ö3), sendikaların hemen hemen tamamının herhangi bir faaliyet veya eylem kararı alırken bunu üyesiyle paylaşmadan istişare etmeden aldığını, eğitim çalışanlarının bir sorunu karşısında yürütecekleri faaliyetin şeklini yine üst yönetimin belirlediğini belirtmiştir. Bir eğitimci (Ö4), sendikasının aldığı aldığı eylem kararlarının üyenin sorununa birebir dokunan kararlar ise bu eylem kararına uyan üye sayılarında fazlalık olduğu, ancak bu eylem kararlarının daha genel bir eylem kararı olması durumunda bu kararlara çok da uyan üye olmadığını belirtmiştir. Bir eğitimci (Ö6), sendikaların yasaların vermiş olduğu haklar çerçevesinde üyelerinin ücretler, çalışma şartları ve ekonomik haklarını korumada çıkmaza girdikleri süreçlerde her türlü eylemsel faaliyetlere üyelerini de katarak bir mücadele yöntemi belirlemesi gerektiğini, ancak sendikaların bu yöntemi uygularken üyelerinin konu ile ilgili görüşlerini dikkate aldıklarını düşünmediğini de belirtmiştir. Başka bir eğitimci (Ö7), sendikaların özellikle yönetici kadrolarının kendi siyasi fikirlerini sendikanın genel fikriymiş gibi yansıtmaları ve zaman zaman bunları fiili olarak göstermelerinin sendikaya ve üyelerine zarar verdiğini belirtmiştir. Başka bir eğitimci (Ö8), sendikasının alınan eylem kararlarını her üyenin onaylaması, bu karar alma süreçlerine dâhil edilememesi ve eylem biçiminin klasik bir basın açıklaması şeklinde geçirilmesi nedeniyle her üyenin eylemlere katılımı mümkün olmadığını belirtmiştir.

Ö1: “Sendikalar yapacakları çalışmaların içeriklerini belirlerken veya eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir oldubittiyle karar almamalıdır. Özellikle iş bırakma ve grev gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle tabandan (işyerlerinden) gelen üyelerin sesine kulak vermeli, bu kararları alırken üyelerinin görüşüne başvurulmalıdır. Bu eylemsel kararlar alınmasında tüm üyelerin menfaatini gözetecek akılcı ve öncelikli bir politika izlenmelidir. Alınacak kararlar belirli bir zümreye ve görüşe hitap etmemelidir(3-141).”... “...Ayrıca özellikle son üç yılda sendika merkez yönetiminin üyelere bağımsız almış olduğu eylemsel kararlar beni rahatsız etmiştir(4-194).”

Ö2: “Sendikalar özellikle ekonomik uyuşmazlıklarda eylemsel kararlar alırken kesinlikle tepeden bir karar almamalıdır. İş bırakma gibi ciddi radikal eylemsel kararlarda kesinlikle işyerlerindeki üyelerin önerilerine önem verilmeli ve bu kararlar alırken üyelerinin talepleri

dikkate alınmalıdır. Eylem kararları alınırken sendikalı olsun veya olmasın her öğretmenin kabul edeceği makul talepler olmasında fayda vardır(2-84).”

Ö3: *“Ancak buna rağmen sendikaların hemen hemen tamamı herhangi bir faaliyet veya eylem kararı alırken bunu üyesiyle paylaşmadan almaktadır. Örneğin eğitim çalışanlarının bir sorunu karşısında yürüteceği faaliyetin şeklini üst yönetim belirlememelidir. Bunu daha çok üyeyle istişare ederek karar vermelidir(3-105).”*

Ö6: *“Sendikalar yasaların vermiş olduğu haklar çerçevesinde üyelerinin ücretler, çalışma şartları ve ekonomik haklarını korumada çıkmaza girdiği süreçlerde her türlü eylemsel faaliyetlere üyelerini de katarak bir mücadele yöntemi belirleyebilmelidir(3-129*

Ö7: *“... Mesela özellikle yönetici kadrolarının kendi siyasi fikirlerini sendikanın genel fikriymiş gibi yansıtmaları, zaman zaman bunları fiili olarak göstermeleri sendikaya ve üyelerine zarar vermektedir. Sendika yöneticilerinin her konuda olmasa da özellikle eylemsel konularda aşağıdan yukarıya doğru bir karar alma sürecinden sonra bu eylemsel kararları almaları ve bunu kamuoyuna duyurmaları gerekir(4-171).”*

Ö8: *“... Ancak bu tür eylemleri her üyenin onaylaması ve eylemlere katılımı mümkün olmamaktadır. Bunun en önemli nedeni üyenin karar alma süreçlerine dâhil edilememesi ve eylem biçiminin klasik bir basın açıklaması şeklinde geçirilmesi olarak görüyorum(3-124).”*

B.4. 4. Vaatlerde bulunmak

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimciler *vaatlerde bulunmak* konusundaki görüşlerinde; *promosyon hediye, görevlendirmeye ilişkin vaatler* kavramları elde edilmiştir.

B.4.4.1. Promosyon hediye

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin biri hariç (Ö4) tamamı üyesi bulunduğu sendikanın vaatlerini (hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalar gibi daha çok ticari kuruluşların müşteri çekmek için uyguladıkları yöntemler) doğru bulmadıklarını, bu eğitimcilerden bazıları (Ö3,Ö7) eğer bu vaatler yapılıyorsa tüm öğretmenler için yapılması gerektiğini, bir eğitimci (Ö4) ise bu vaatleri olumlu bulduğunu belirtmektedir.

Ö1: *“Sendikaların hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalar gibi daha çok ticari kuruluşların müşteri çekmek için uyguladıkları yöntemlere başvurmasını doğru bulmuyorum(2-80).”*

Ö2: “Kesinlikle ekili olmadığı gibi benim için itici bir faktördür. Aksine bu tarz teklifleri etik ve doğru da bulmuyorum. Bu tür teklif ve promosyon ile kazanılacak üyelerin, yarın başka bir teklifte sendikasını değiştireceklerine inanıyorum(1-36).”

Ö5: “Eğitimcilerin bir çok temel sorunları varken sendikaların bu tür promosyon, hediye v.s ile ilgilenmelerini doğru bulmuyorum(2-80).”

Ö6: “Sendikaların hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalar gibi daha çok ticari kuruluşların müşteri çekmek için uyguladıkları yöntemlere başvurmasını doğru bulmuyorum(2-75).”

Ö8: “Sendikaların hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalarını doğru bulmuyorum(2-65).”

Ö3: “... Sendikaların sadece üyeleri için hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalarını yapmalarını doğru bulmuyorum. Yapılacaksa tüm eğitim camiası için yapılmalıdır(2-64).”

Ö7: “Sendikaların hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalarını ise doğru bulmuyorum. Bu promosyon sonucunda yapılacak kazanımın sadece sendika üyesi öğretmenler için değil tüm çalışanlar için olması gerektiğini düşünüyorum(2-92).”

Ö4: “Sendikaların hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalar gibi jestlerini olumlu buluyorum. Hatta bu tür uygulamaları çeşitlendirerek arttırmalarını bekliyorum(2-54).”

B.4.4.2. Görevlendirmeye ilişkin vaatler

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı, sendikaların her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığını, doğru olanın liyakatı esas alan bir kariyer ve görevde yükselme olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Ö1: “... Ayrıca kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığımı belirtmek isterim. Zaten üyesi olduğum sendikanın liyakatı esas alan bir kariyer ve görevde yükselme görüşü olmasa diğer sendikalardan bir farkının olamayacağını düşünüyorum(2-81).”

Ö2: “Kesinlikle ekili olmadığı gibi benim için itici bir faktördür. Aksine bu tarz teklifleri etik ve doğru da bulmuyorum(1-36).”

Ö3: “... Ancak bunun dışında da sendikaların kariyer ve görevde yükselme vaatlerini doğru bulmuyorum. Burada kesinlikle liyakat esas alınmalıdır diye düşünüyorum(2-62).”

Ö4: “... Ancak kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini doğru bulmadığımı belirtmek isterim. Zaten üyesi olduğum sendikanın da dönem dönem kariyer ve görevde yükselme vaatleri verdiğine şahitlik ettim. Bunu kesinlikle doğru bulmuyorum(2-55).”

Ö5: “...Kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığımı belirtmek isterim. Burada referansın kişinin ehliyeti olduğunu düşünüyorum(2-82).”

Ö6: “... Ayrıca kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığımı belirtmek isterim. Tam tersi bu tür uygulamaların üyesi olduğum sendikaya zarar verdiğini düşünüyorum(2-77).”

Ö7: “... Ayrıca kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselmenin liyakat esaslarına göre yapılması gerekir. Bu tür vaatleri de doğru ve ahlaki bulmadığımı belirtmek isterim(2-95).

Ö8: “... Ayrıca hem ben, hem sendikam liyakatı esas alan bir kariyeri daha haklı ve ahlaki bulduğum için kişisel olan her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmuyorum(2-66).”

B.4. 5. Temsil yetersizliği

Araştırmaya katılan bir eğitimci (Ö2) üyesi bulundukları sendikaların iş yerlerindeki temsil düzeylerinin yetersizliğinden diğer eğitimciler (Ö4,Ö7) sendikalarının toplu sözleşme masasında yetkili sendika olmaması nedeniyle etkili bir temsil gerçekleştiremediğinin ve bir eğitimci de (Ö6) sendikasının toplu sözleşme masasında yetkili sendika olmasına rağmen kararlı ve güçlü bir temsil gerçekleştiremediğini belirtmiştir.

Ö2: “Özellikle bazı işyerlerinde birer ve ikişer üyenin olmasından kaynaklı o işyerinde üyeye temas etmemiş ve o üyenin sorunlarına çözüm bulamamaları en önemli sorun diyebilirim(3-112)

Ö4: “...Ya ciddi bir kampanya ile üye sayısını artırarak yetkili sendika olmalı ve taleplerini toplu sözleşme masasında kabul ettirmeli, ya da mevcut üyeleri ile ciddi hak gasplarına karşı sendikal haklarından doğan basın açıklaması, miting v.b bir dizi eylem planı ortaya koymalıdır(2-79).”

Ö6: “Sendikam eğitim sendikalarının içerisinde üye sayısı bakımında en çok üyeye sahip sendika olduğu halde sendikal duruşunu eylemlere aktardığını düşünmüyorum. Aslında yetkili sendika olması bakımından toplu sözleşme masasında elini güçlü tutacak bir argümana sahip olmasına rağmen bunu daha çok basın açıklamaları ile geçiriyor(3-142).”

Ö7: “Çünkü sendikamın bir eğitim sendikasıdan beklentim olan üyesinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını koruduğunu, eğitim sorunlarının çözümü konusunda fikirlerini beyan ettiğini düşünmekle birlikte yeterli nitelikli bir üye sayısına sahip olamamasından dolayı gerek kamuoyunda olsun gerekse toplu sözleşme masasında olsun yeterli bir etkiyi gösteremediğini düşünüyorum(3-105).”

B.5. Üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetleri

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden *üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetleri* konusunda; *faaliyetlere katılım*, *sendikaya ilişkin bilgi edinme* alt temaları ve bu alt temalara ait kavramlar elde edilmiştir (Tablo 16).

Tablo 16. Üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetlerine ilişkin beklentilere ait bulgular

Alt Ana Tema	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Üyesi olduğu Sendikanın Sendikal Faaliyetleri	Faaliyetlere Katılım	-	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
	Sendikaya ilişkin bilgi edinme	Tüzüğe ilişkin bilgi edinme	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Şubelerden bilgi edinme	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Diğer yollardan bilgi edinme	-	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö6,Ö8

B.5.1. Faaliyetlere katılım

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8) üyesi bulunduğu sendikanın aldığı karar doğrultusunda kendi haklarına yönelik eylemlerine (maaş artışı, çalışma şartları, iş güvencesi, kılık kıyafet eylemi, nöbet tutmama eylemi, 4+4+4 eğitim sistemi değişikliği, kılık kıyafet eylemi) ve ülke gündemine ilişkin (Filistin halkına destek, Ankara gar katliamını protesto gibi) eylemlere katıldığını belirtmektedir.

Ö1: “Evet katıldım. Bu güne kadar sendikamın maaş artışı, çalışma şartları, iş güvencesi, kılık kıyafet eylemi, nöbet tutmama eylemi, 4+4+4 eğitim sistemi değişikliği, dönem dönem öğretmen arkadaşlara yönelik fiili saldırılar karşısında protesto, somadaki iş cinayeti karşısında protesto v.b eylemlere katıldım.”

Ö2: “Evet katıldıklarım da oldu, katılmadıklarım da. Sendikamın kılık kıyafet eylemine katıldım. Ancak nöbet tutmama eylemine idareci arkadaşların zor durumda kalmaması adına katılmadım. Ayrıca bazı protesto amaçlı eylemlere katıldım.

Ö3: “Evet katıldım. 7-8 yıl kadar önce maaş artışlarıyla ilgili bir günlük, iş bırakma eylemine katıldım. Yine sendikamın aldığı karar doğrultusunda kılık-kıyafet eylemine hala devam etmekteyim. Ayrıca bir öğretmen arkadaşımıza yapılan fiili saldırıyı protesto amaçlı ilçe MEM önünde bir basın açıklamasına katıldım.

Ö4: “Şu ana kadar katıldığım tek eylem, sendikamın aldığı kılık kıyafet eylem kararıdır. Buna hala devam etmekteyim.

Ö5: “Evet katıldım. Sendikamın almış olduğu kılık kıyafet eylemi doğrultusunda okula hala serbest kıyafetle gidip geliyorum. Ayrıca sendikamın Filistin halkına destek eylemlerine katıldım.

Ö6: “Sendikamın şu ana kadar yaptığı hiçbir eylemine katılmadım. Tam olarak hangi eylem kategorisine girer bilmiyorum ama şu an sendikamın kararı doğrultusunda serbest kılık kıyafetle okuluma gidip geliyorum.

Ö7: “Evet katıldım. Maaş, özlük hakları gibi eylemelere hem daha önce üyesi olduğum sendikada, hem de şimdiki sendikamda yoğun katıldım. Daha önceki sendikamla birkaç kez, şimdiki sendikamla da bir kez maaş ve özlük hakları konulu iş bırakma eylemlerine de katıldım. Ayrıca şimdiki sendikamla kılık kıyafet eylemi, 4+4+4 eğitim sisteminin değiştirilmesi, müfredatlardaki cumhuriyet değerlerinin çıkartılmasına karşı eylemlere katıldım. Soma maden kazasından sonra tepki amaçlı sendikamın eylemine katıldım.

Ö8: “Evet katıldım. Ekonomik, özlük hakları ve çalışma şartları konusunda iş bırakma eylemlerine katıldım. Ayrıca Ankara katliamını protesto amaçlı iş bırakma eylemlerine katıldım. Yine bir iş arkadaşımıza yapılan fiili saldırı sonrasında okulda yapılan bir basın açıklamasına katıldım. Ayrıca yine çeşitli miting, basın açıklaması v.b eylemlere katıldım.

B.5. 2. Sendikaya ilişkin bilgi edinme

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin sendikaya ilişkin bilgi edinme konusundaki görüşlere ilişkin; tüzüğe ilişkin bilgi edinme, şubelerden bilgi elde edilen kavramları elde edilmiştir.

B.5.2.1. Tüzüğe ilişkin bilgi edinme

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden bazıları (Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6) üyesi oldukları sendikanın tüzüğünü okuduğunu, bazı eğitimciler ise (Ö7,Ö8) sendikalarının tüzüklerini okuduklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “Hayır, tüzüğünü hiç okumadım(2-87).”

Ö2: “Hayır, tüzüğünü hiç okumadım(1-41).”

Ö3: “Hayır, tüzüğünü hiç okumadım(2-68).”

Ö4: “Hayır, tüzüğünü hiç okumadım(2-63).”

Ö5: “Hayır, tüzüğünü hiç okumadım.

Ö6: “Tüzüğünü hiç okumadım(2-83).”

Ö7: “Evet, tüzüğünü okudum(3-100).”

Ö8: “Evet, tüzüğünü okudum(2-71).”

B.5.2.2. Şubelerden bilgi edinme

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerden (Ö8) hariç, diğer tüm eğitimciler sendikalarının hiçbir şubesine gidip bilgi almadıklarını, (Ö8) ise aldığını ifade etmiştir.

Ö1: “Hiçbir şubesine gidip bilgi de almadım(2-87).”

Ö2: “Hiçbir şubesine gidip bilgi de almadım(1-41).”

Ö3: “Hiçbir şubesine gidip bilgi de almadım(2-68).”

Ö4: “İlk görev yaptığım yerde şubesine gidip bilgi aldım. Ancak hemen orada üye olmadım. Daha sonra görev yerim değiştikten sonra yeni okulumda üye oldum(2-63).”

Ö5: “Hiçbir şubesine gidip bilgi de almadım. Üye olduğum dönemdeki siyasi atmosfere bakarak o dönem faal olan üç sendika arasında görüşlerime yakın olan sendikaya üye oldum..”

Ö6: “Hiçbir şubesine gidip bilgi de almadım(2-83).”

Ö7: “Üyesi olduğum sendika daha önceden içerisinde bulunduğum başka bir sendikadan ayrılıp kurulan yeni bir sendika olduğu için hiçbir şubesine gidip bilgi alma gereği de duymadım(3-100).”

Ö8: “Üyesi olduğum sendikanın şubesine gidip bilgi de aldım(2-71).”

B.5.2.3. Diğer yollardan bilgi edinme

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimciler üyesi oldukları sendikaya ilişkin bilgiyi; basından (Ö1), arkadaşlarından (Ö2,Ö3,Ö6,Ö8), iş yeri temsilcisinden (Ö3) aldıklarını belirtmişlerdir.

Ö1: “Üniversite yıllarımda basından takip ettiğim kadarıyla sendikanın görüş ve düşüncelerinden genel anlamda bir haberim vardı. Ancak göreve başladıktan sonra sendikaya üye olmamda asıl etkili olan neden; işyeri temsilcisinin sendika ile ilgili yaptığı bilgilendirme ve açıklamalar oldu(2-88).”

Ö2: “Sendika üyesi arkadaşlarımla sayesinde sendikayı tanıma fırsatı buldum(1-42).”

Ö3: “Ancak sendikaya üye olmamda asıl etkili olan neden; eğitim camiasındaki arkadaşlarımdır. Ayrıca işyeri temsilcisinin sendika ile ilgili yaptığı bilgilendirme ve açıklamaların da etkisinin olduğunu söyleyebilirim(2-69).”

Ö6: “Sendikayı sadece arkadaşımın önermesi üzerine tanıdım(2-82).”

Ö8: “Ancak göreve başladıktan sonra sendikaya üye olmamda asıl etkili olan neden; işyerindeki arkadaşların sendikal faaliyetleridir(2-71).”

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.TARTIŞMA VE YORUMLAR

Eğitim çalışanlarının eğitim ve bilim iş kolundaki sendikalara ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen çalışmada veriler görüşme yolu ile toplanmıştır. İçerik analizi ile değerlendirilen bulgulardan eğitimcilerin sendikalara ilişkin görüşleri ve eğitimcilerin üyesi oldukları sendikalara ilişkin görüşleri olmak üzere iki tema ve bu temalara bağlı alt temalar elde edilmiştir. Çalışmanın örneklemini üye sayıları en fazla olan dört büyük sendikanın (Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen, Eğitim-İş) her birisinden 2 sendika üyesi eğitimci oluşturmuştur. Eğitimcilerin 2’si müdür yardımcısı, 6’sı ise öğretmen olarak görev yapmaktadır. Eğitimcilerin görevde oldukları süreler; 5-10 yıl arasında 3 eğitimci, 10-15 yıl arasında 2 eğitimci ve 20-25 yıl arasında 3 eğitimci şeklinde değişirken, tüm eğitimcilerin mevcut sendikalarına üyelik süreleri ise 4 ile 19 yıl arasında değişmektedir. Çalışma grubundaki eğitimcilerin 1’i kadın, 7’si erkektir. Bu eğitimcilerden Ö1-Ö8 Eğitim-Sen, Ö2-Ö7 Eğitim-İş, Ö3-Ö4 Türk Eğitim-Sen ve Ö5-Ö6 Eğitim Bir-Sen üyesidir.

A-1) Araştırmada eğitimcilerin sendikalara ilişkin görüşleri temasına ait ortaya çıkan birinci bulguda eğitimciler sendikaların görev ve sorumluluklarını; üyelerine, eğitime, demokratikleşme sürecine ve sendikalaşma sürecine ilişkin görev ve sorumluluklar olarak görmektedir.

Eğitimciler sendikaların üyelerine ilişkin görev ve sorumluluklarını, üyelerine ekonomik, sosyal, özlük hakları ve üyelerinin akademik gelişimine katkı sunmak, üyesini ilgilendiren her konuda bilgilendirmek ve bunun için eylemsel faaliyetler içerisinde bulunmak olarak görmektedir. Eğitimciler, ekonomik desteği maaşlara ve ek derslere yapılacak zamlar, sosyal desteği ekonomik artışa paralel aile ve çocuk yardımı ödeneğinde artış, özlük hakları konusundaki desteği atama ve yer değiştirmede kolaylıklar, ek göstergenin 3600’e yükseltilmesi, tazminatlar ve emeklilik haklarının korunması, akademik desteği de çeşitli atölye çalışmaları, seminerler, konferanslar, sempozyumlar düzenlemek ve üniversitelerle yapılacak çeşitli anlaşmalarla eğitimcilerin lisansüstü akademik gelişimine katkı sunmak olarak

değerlendirmişlerdir. Ancak bir eğitimci, sendikaların üyelerine ekonomik ve sosyal destek vermesini sendikaların görevleri arasında görmesine rağmen “muhafazakar ve sağ politikalara” yakın sendikaların bunu savunabileceklerini ancak başarılarının felsefeleri gereği zor olduğu vurgusu yapmıştır. Taşdan (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin sendikalardan en temel taleplerinin tüm öğretmenlerin ekonomik ve özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışma yapmaları olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde yapılan araştırmalarda da eğitimcilerin sendikalardan ekonomik anlamda destek beklediklerini ortaya koymaktadır (Acuner, 1994; Erden, 1996; Karakaya, 2001). Poole (1997) tarafından Kanada’da 18 sendika lideriyle yapılan araştırmada, öğretmenlerin, eğitim alanında faaliyet gösteren sendikaların iki önemli görevi olduğunu bu görevlerin ekonomik durumlarında iyileştirme ve mesleki gelişmelerine katkı için çalışma yapmaları olarak sıraladıklarını belirtmişlerdir. Taş’ın (1995) yaptığı çalışmada da öğretmenler sendikalardan çalışma, sosyal etkinlik ve faaliyetlerini üyelere, diğer öğretmenlere ve kamuoyuna basın yoluyla duyurulmasını beklemektedir. Aldatmaz (2002) yaptığı çalışmada 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun memurlara sendika kurma hakkı tanıdığı halde eğitim işkolundaki mevcut sendikaların grevli ve toplu sözleşmeli sendika hakkı talep ettiklerini ortaya koymuştur. Bu çalışma ve benzer çalışmalarda da görüldüğü gibi eğitimciler sendikalardan özellikle maaş artışı ve özlük hakları konusunda destek beklemektedir.

Eğitimciler sendikaların eğitime ilişkin görev ve sorumluluklarını; sendikaların eğitimin sorunlarını çözümünde sorumluluk almak, laik, bilimsel, Atatürkçü ve milli değerlere dayalı bir eğitim anlayışı konusunda taraf olmak, bu konuda toplumsal bilinç oluşturmak ve eğitim politikaları geliştirmesi ve eğitimcileri ve toplumu bilgilendirmek olarak görmektedir. Ancak eğitimciler sendikaların siyasi konularda taraf olmasını doğru bulmamaktadır. Erdem (1996) eğitim sendikalarının tüzüklerinde yer alan ortak amaçlar olan ekonomik ve mesleki özlük haklarını koruyup geliştirmelerinin yanında çağdaş, laik, demokratik bir ulusal eğitimin eğitim sisteminin gerçekleşmesi için eğitim politikalarının planlanmasında, yürütülmesinde ve denetiminde üyelerinin söz sahibi olmalarının sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Gökçe (2009) ise öğretmenlerin sendikaları gerekli kurumlar olarak gördükleri halde, üye olmama sebeplerinin altında sendikalara karşı olan olumsuz algı ve tutumların olduğunu, bu olumsuz algının ve tutumun değişmesi için sendikaların mutlaka siyasal oluşumlardan uzak durması ve gerekirse yeniden yapılanmaya giderek mesleki örgüt rolüne dönüş yapmaları gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Eraslan da (2012) Türkiye’de sendikaların siyasi iktidarların politik çıkarları uğruna çok rahat yönlendirilebildiğini belirtmiştir. Yapılan benzer çalışmalar da eğitimcilerin eğitimin sorunlarının çözümünde görüşlerinin alınmasını beklediklerini (Gül,

2007), eğitim ile ilgili kararlarda söz sahibi olmayı beklediklerini ve katkı sağlamak istediklerini (Baysal, 2006) göstermektedir. Eğitim sürecinden birinci derecede sorumlu olan eğitimcilerin tamamı eğitim sisteminin geliştirilmesi, desteklenmesi ve sorunların çözümünde sendikanın, bir anlamda da eğitimcilerin sorumluluk alması gerektiğine özellikle vurgu yapmaktadır. Eğitimcilerin vurgu yaptığı diğer önemli bir konuda eğitimin laik, bilimsel ve Atatürk ilke ve inkılapları doğrultusunda geliştirilmesi olduğudur. Bu bulgular bize bir anlamda eğitimcilerin eğitim sistemindeki sorunların farkında olduklarını, duyarlı olduklarını, geliştirilmesini istediklerini ve bu süreçte eğitimcilerin yer alması gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.

Çalışmada sendikanın demokratikleşme sürecine ilişkin görev ve sorumluluklarına ilişkin ise, demokratikleşme sürecine katkı sağlamak, öneri geliştirmek, eylemsel faaliyet göstermeleri gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çınar'ın (2008) yaptığı çalışmada da eğitimciler Eğitim sendikalarının ülkemizde demokrasinin gelişmesi için gerekli ve faydalı ve olduklarını ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan eğitimcilerin tamamına yakını da geçmişteki araştırmalara paralel sendikaların ülkedeki demokrasinin geliştirilmesine katkı sunmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Eğitimciler sendikaların sendikal duruş sergilemek, sendikal bilinç oluşturmak, demokratik bir katılım ve temsil sağlamak ve grev hakkı elde etmek için eylemsel faaliyet faaliyetler yaparak sendikalaşma sürecini geliştirmeleri gerektiğini düşünmektedir. Ancak sendikaların siyasallaşmasına da karşı çıkmaktadır. Fidan ve Öztürk (2015) yaptıkları araştırmalarında, sendikalara üye olan öğretmenler için siyasî ideolojinin “en önemli” üyelik gerekçesi olduğu, ancak bunun sendika üyesi olmayan öğretmenler için “en önemli” üye olmama gerekçesi olduğu gibi adeta kısır bir döngüye evrilmiş bir sonuçla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan eğitimciler sendikaların sendikal faaliyetler yürütmesini beklediklerini belirtirken sendika tercihlerinde Fidan ve Öztürk'ün (2015) ortaya koyduğu gibi daha çok siyasal görüşlerine yakın olan sendikaları seçtikleri görülmektedir. Siyasi görüşler ve aynı siyasal görüş altında toplanmak bir anlamda sendikaların faaliyet alanlarını sınırlandırmakta ve bir siyasal örgüt dönüşmesini sağlayarak sendikal faaliyetlerden uzaklaştırmaktadır.

Araştırmada sendikaların sendikalaşma sürecine ilişkin elde edilen diğer bulgular sendikalara katılım/temsile ve sendikaların eylemsel faaliyetlerine ilişkindir. Eğitimciler sendikaların aldıkları kararlarda tabanın görüş ve düşüncelerini göz önünde tutumları gerektiği

görüşündedir. Özellikle eylemsel faaliyetlerde bulunurken tüm üyelerin görüşlerinin alınmaması ve sendika üst yönetimin tabandan bağımsız aldığı bu kararlara katılımın sınırlı oldu ortaya konmuştur. Ayrıca sendika içindeki öğretmenlerin kadroya geçişinden okul yöneticilerinin seçimine kadar birçok alanda bir nevi kadrolaşma faaliyeti içerisinde oldukları da elde edilen önemli bulgulardan biridir. Sendikalarının daha çok siyasal nitelikli eylemsel faaliyetlerde bulunmasının, öğretmenler tarafından sendikalara üye olmama nedenleri arasında ilk sırada yer aldığı (Gül, 2007), eğitim sendikalarının, üyelerinin eşit ve tarafsız atama, yer değiştirme ve mesleğinde liyakatine göre yükselme hakkından yararlanmaları gerektiğine (Aldatmaz, 2002) ilişkin bulgularda bulunmaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgular sendikaların bir siyasi örgüt olmaktan uzak olduğunu demokratik süreçlerin sendikalar içinde yürütülmediğini göstermektedir.

Araştırmada sendikaların sendikalaşma sürecine ilişkin elde edilen diğer bir bulgu da, Türkiye’de eğitim sendikaların grev hakkının bulunmaması sendikalara ilişkin temel sorunlar arasında yer almaktadır. Bu çalışmada da eğitimciler sendikalara grev hakkının verilmesi gerektiğini, bu hakkın yasal olarak verilmesi durumunda sendikaların ekonomik, sosyal, özlük hakları ve iş güvencesi konularında greve gitmeleri gerektiğini, sendikaların faaliyetlerinin gerçek manada ancak o zaman değerlendirebileceği ortaya konmuştur. Benze şekilde yapılan (Eraslan, 2012) çalışmalarda da eğitim sendikalarının grev hakkının olmamasının toplu sözleşme yönteminin işlevsiz ve siyasi iktidarların inisiyatifine bırakılmış olduğunu göstermektedir. Oysa Çilek’in (2016) yaptığı çalışma bulguları eğitimcilerin sendikaların yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inandığını göstermektedir.

A-2) Araştırmada ortaya çıkan eğitimcilerin sendikalardan beklentileri temasına ait ortaya çıkan ikinci bulguda ise; Eğitimcilerin sendikalardan temel beklentilerinin üyelerine, eğitime ve ülke gündemine ilişkin beklentileridir. Sendikaların üyelerini ekonomik, sosyal, özlük hakları ve mesleki yönden desteklemeleri gerektiği öğretmenlerin önemli beklentilerinden biridir. Bu konuda yapılan çalışmalar sendikaların öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunma vaatlerini öğretmenlerin inandırıcı bulmadığını (Sarpkaya, 2005), sendikaların üyelerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz olduğunu (Çınar, 2008), öğretmenlerin, sendikaları özlük haklarını savunmada ve geliştirmede yetersiz bulduklarını (Demir, 2013) göstermektedir. Eğitimciler sendikalardan siyasal, sosyal ve ekonomik olarak beklentiler (Taşdan, 2013; Tekeş, 2010) içindedir. Fidan ve Öztürk (2015) ise sendikalara üye öğretmenler ve üye olmayan öğretmenlerin, sendikaların özlük haklarını koruması ve

geliştirmesi, temsil haklarını kullanabilmeleri ve meslekî gelişimlerine katkı sağlamasını beklediklerini ortaya koymuştur.

Eğitimcilerin sendikalardan beklentilerine ilişkin önemli bir bulguda sendika yönetimlerinin üyelere bakış açısı ve temsil düzeylerine ilişkindir. Araştırmaya katılan tüm eğitimciler sendika yönetimlerinin üyelerine yakın olması, onlara tepeden bürokratik bir üslupla yaklaşmaması ve üyelerin görüşlerine önem vermeleri gerektiğini, alacakları tüm kararlarında belirli bir zümreye ve görüşe hitap etmeyen, tüm eğitim çalışanlarını kapsayan kararlar almaları gerektiğini ve sendikanın yönetici kademesinde bulunan kesimin de sendikayı siyasi rantlardan bolca faydalanılan bir yapı haline dönüştürmemesi gerektiği ifade etmişlerdir. Bulgular aslında eğitimcilerin sendikal bilinçlerinin olduğunu, ancak sendikaların yönetim kademesinin görev ve sorumluklarını yerin getirmedeğini ve sendikaları demokratik bir kitle örgütü olarak görmekten uzak olduklarını göstermektedir.

Eğitimciler sendikanın eğitime ilişkin konularda taraf olmasını, çözüm önerileri sunmasını ve bir eğitim anlayışına sahip olması gerektiğini beklemektedir. Eğitimciler, sendikaların eğitime dair her konuda etkin rol alarak taraf olmalarını, eğitimin planlanmasından uygulamasına kadar eğitimin tüm bileşenleri, akademik çevreler ve tüm eğitim sendikalarıyla ortaklaştırılmasının yolları aranarak, uzun vadede tüm toplumu kapsayıcı planlı, programlı ve çözüm odaklı gerçekçi çalışmalar yaparak yapıcı bir eğitim modeline ciddi destek vermeleri gerektiğini belirterek bu konularda üyelerini ve kamuoyunu doğru bilgilendirmelerin görevleri olarak görmektedir.

Sendikalardan ülke gündemine ilişkin beklentilerden ise siyasi söylem geliştirme ve demokratikleşme sürecine katkı sağlaması gerektiği bulgularına ulaşılmıştır. Eğitimciler, ülkenin eğitim politikasının sadece siyasilere bırakılmaması gerektiğini, bir eğitim sendikasının üyesini ilgilendiren ülke siyaseti ve gündemi, sosyal yaşamı ve eğitim politikaları konusunda mutlaka taraf olmasını, akla ve bilime ters düşen bir durum varsa bununla ilgili çalışmalar yaparak yapıcı ve çözüm odaklı bir fikir ortaya koymasını, üyelerini ve kamuoyunu doğru bilgilendirmesi beklemektedir. Serinoğlu (2004) yaptığı “sendikaların eğitim anlayışına ilişkin çalışmada, öğretmenlerin eğitimin parasız olması, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, din eğitiminin devlet eliyle verilmesi ve laiklik, sosyal devlet ilkesinin savunulması, milli ve manevi değerlere saygılı olunmasının gerektiği gibi konulardaki görüşleri karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve görüşler arasındaki farkların anlamlı olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan sendika üyesi eğitimcilerin tamamı sendikaların sivil toplumunda birer unsuru olduklarını bu nedenle memleket meseleleri konusunda demokratik kitle örgütü görev ve sorumluluğu ile demokrasi cephesinde yer almaları gerektiğini, bir eğitimci ise sendikaların ülkedeki tüm antidemokratik uygulamalara karşı tepki göstermeleri gerektiğini beklemektedir. Eraslan (2012) yaptığı bir araştırmada, sendikalar uzun tarihsel geçmişe sahip olan yapılar olması bakımından önemli sivil toplum aktörleri olarak ülkedeki demokrasinin gelişiminde ve toplumun demokratikleşmesinde büyük rol oynamaktadır tespitini bulgulamıştır. Ancak araştırmaya katılan eğitimcilere ait bulgularda, kimi sendikaların demokratik sorumluluklarını ya hiç yapmadıklarını ya da bazı zamanlarda bu görev ve sorumlulukların sınırlarının dışına çıkmak ve hatta siyasal yapılara destek vermek boyutunda gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir.

B-Araştırmada eğitimcilerin *üyesi olduğu sendikadan beklentileri* teması altında üyelik durumu, üyesi olduğu sendikanın etkililiği, üyesi olduğu sendikadan beklentileri, üyesi olduğu sendikanın yetersizlikleri, üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetlerine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır.

B-1) Eğitimciler sendikalara üye olma sebebini, bir sendikanın destek ve güvencesine sahip olmak ve üyelerle sendika arasındaki sağlıklı ilişki olarak görmektedirler. Eğitimciler üyesi olduğu sendikanın kendilerine okul idaresi ile yaşanabilecek bürokratik sorunlarda, ders programları, nöbetler, angarya görevlendirmeler konusunda ve idareciler, iş arkadaşları ve velilerle yaşanacak mobbing v.b vakalarında sendikaların kendilerine hukuki anlamda destek olacakları beklentileri nedeniyle üye olma eğilimindedir. Eğitimciler, her ne kadar 657 sayılı devlet memurları kanununa göre bir iş güvencesine sahip olduklarını belirtse de, bir sendikanın da güvencesine sahip olmak istediklerini belirtmektedir. Bazı eğitimciler ise arkadaş tavsiyesi, sendika temsilcilerinin yönlendirmesi ile sendikaya üye oldukları görülmüştür. Karakaya'da (2001) öğretmenlerin sendikaların örgütlenme haklarını kullanmak, yaşanabilir ücret artışları sağlamak, çalışma şartlarını iyileştirmek, mesleki saygınlığı artırmak, yönetimin angarya uygulamalarını engellemek, atama ve yer değiştirmelerde eşitsizliği ortadan kaldırmak, eğitime süreçlerine ilişkin kararlara katılmak ve eğitim sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak şeklindeki desteklerinden yararlanmak amacıyla üye olduklarını ortaya koymuştur. Bu görüşlerin aksine Kurt (1994) ise öğretmenlerin sendikaya üye olmalarını etkileyen

etkenlerden birinin, sendikaların siyasal partilerin uzantıları gibi etkinlikte bulunmuş olmaları olarak gördüklerini belirtmiştir.

Araştırmaya eğitimcilerin tamamı üye olma gerekçelerini, üyesi oldukları sendikaların sendikal görevlerinden ve uygulamalarından ziyade görüşlerinin kendilerine yakın bulmalarındır. Özaydın ve Han'ın (2014) kamu görevlileri sendikal tercihlerini siyasi eğilimlerinden bağımsız yaptıklarını belirtmiş olsalar da kontrol sorgularında siyasal tercihlerinin sendika belirlemede birincil derecede etkili olduğunu ortaya koyan çalışması bu çalışma bulgularını desteler niteliktedir. Sendikaların üyelerinin haklarını koruyan ve geliştiren sivil toplum örgütleri olarak değil de siyasal bir parti gibi görülmesi sendikalara ilişkin genel bir durum olarak görülmektedir. Bu araştırmaya katılan eğitimcilere ait bulgularda da, eğitimciler sendikaya üye olma gerekçelerini her ne kadar bir sendikanın yasal güvencesine sahip olmak ve haklarından yararlanmak olarak belirtmiş olsalar da sendika tercihlerini yaparken kendi siyasal görüşlerine yakın olanları tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

B-2) Eğitimciler üyesi bulunduğu sendikanın etkililiğine ilişkin; üyelerine ilişkin etkililiği ve eğitim anlayışına ilişkin etkililiğine yönelik bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan eğitimciler, sendikalar üyelerinin maaş ve ek ders ücreti artışlarında, nöbet ücreti ve promosyon ücreti ödemelerinde hukuksal ve eylemsel faaliyetler neticesinde doğan yasal sorunlarda hukuksal destek sağladıklarını belirtmişlerdir.. Ancak bazı sendikalar yetkili sendika olmaması nedeniyle toplu sözleşme masasında beklentileri karşılamada yetersiz olurken, bazı sendikalar ise etkili bulunmamıştır. Ayrıca genel olarak sendikaların üyelerini sosyal yönden destekleme konusunda etkili oldukları görülmüştür. Okçu (1981) ekonomik ve sosyal haklar kazanıldıkça üye sayısının arttığını ortaya koymuştur. Bu nedenle Türkiye’de sendikaların üyelerini sosyal ve ekonomik konularda desteklemeleri sendikalaşma sürecini de güçlendirebilecek bir etkidir.

Sendikaların bazıları üyeleri tarafından eğitime ilişkin bazı konularda (4+4+4 eğitim sisteminin dönüştürülmesinden müfredat içeriklerine, ortaöğretime ve yükseköğretime geçiş sınavlarından, öğretmenlerin görevde yükselmelerindeki liyakatten yoksun kariyer planlanması) etkili görülürken, bazı sendikaların üyeleri sendikalarını çok etkili görememektedir.. İren (2009) sendikaların öğretmenlik mesleğine dair kazanımlarının daha çok özlük haklarıyla ilgili olduğunu, eğitim etkililiği konusunda veya öğrencilerin gelişimi

açısından sendikaların çok etkin olamadıklarını ortaya koymuştur. Weingarten (2011) ise eğitimde başarılı Finlandiya, Singapur ve Güney Kore ülkelerin öğretmenlerin sendikalaşma düzeyi yüksek olduğunu belirtmiştir.

B-3)Eğitimciler üyesi olduğu sendikadan beklentilerini; üyelere ilişkin beklentiler, eğitime yönelik beklentiler, vaatlerde bulunmamak ve diğer sendikalarla işbirliği olarak değerlendirmişlerdir. Araştırmada eğitimcilerin üyesi olduğu sendikadan sosyal, hukuki ve akademik destek bekledikleri, sendika yönetimlerinin tabanının görüşlerini almasını ve karar alma sürecine katılımın sağlanması gerektiği bulgularına ulaşılmıştır. Gordon ve arkadaşları (1980) öğretmenlerin; sendikal katılımını, sendikal sorumluluk ve gönüllü çaba faktörleri temelinde sendikal bağlılığın davranışsal bir unsur olarak gördüklerini belirtmiştir.

Eğitimciler sendikaların sendikal faaliyetleri içerisinde eğitim öğretim müfredatından, yönetici sorunlarına, okul sorunlarına, sınav sistemlerine, öğretmen yetiştirme politikalarından öğretmen atama problemlerine kadar geniş bir alanda eğitimin sorunlarını çözme konusunda, eğitimin tüm bileşenlerinin fikir ve görüşlerini alarak bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığına sunmaları olarak görmektedir. Ayrıca eğitimciler sendikaların eğitimin bilimsel, laik ve çağdaş bir anlayış rehberliğinde yapılması ya da eğitimin milli, manevi ve bilimsel bir anlayışa sahip olması için gerçekçi bir çaba gösterdiği ve müdahil olduğu görülmüştür. Taş (1995) eğitimcilerin öğretmenlerin eğitim sisteminin sorunlarının çözümünde Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği içinde olmalarını önemli bulduklarını, Top (1999) ise yasal sınırlılıklardan kaynaklı eğitim sendikalarının MEB'in kararlarına katılımlarının genellikle sınırlı olduğunu belirtmiştir. Aslında çalışmalar, eğitimden birinci derecede sorumlu olan öğretmenlerin eğitim ile ilgili her türlü karara katılıma ve desteklemeye istekli olduklarını göstermektedir.

Çalışmada eğitimcilerin üyesi oldukları sendikalarına ilişkin beklentilerine yönelik önemli bir bulgu da, sendikaların kariyer ve görevde yükselme vaatlerini doğru bulmadıklarına ilişkindir. Ancak ülkemizde bazı sendikaların ya da sendika üyelerinin bu yönde beklentilerinin olduğu bilinmektedir. Kayıkçı (2013), görevde yükselme ve kariyer beklentisi yüksek olan öğretmenlerin siyasi iktidara yakın sendikaları tercih ettiklerini, ancak öğretmen ve yöneticilerin büyük çoğunluğunun ise sendikalardan siyasetle yakın ilişki kurma konusunda düşük beklentiye sahip olduklarını ortaya koymuştur.

B-4)Eğitimciler üyesi olduğu sendikanın yetersizliklerini bilgilendirme, haklar, üyelere ilişkin yetersizlikler, vaatlerde bulunmak ve temsil yetersizliği olarak ortaya koymuşlardır.

Çalışmada eğitimcilerin üyesi oldukları sendikaya ilişkin yetersizlikleri bilgilendirme ve sürece üyeleri dahil etmeme, tabanın görüşlerini almama, gruplaşma, sendika yönetimi, dayatmalar ve merkezin aldığı kararlar olarak görmüştür. Sendikanın delege seçimleri, şube yönetimleri ve merkez yönetimlerin belirlenmesinde çok ciddi siyasi gruplaşmaların olduğu, özellikle toplu sözleşme masasında bulunma yetkisi bulunmayan sendikaların üyelerinin haklarını savunmada sendikalarının yetersiz kalmasına neden olduğu ortaya konan önemli sonuçlardandır. Bu konuda Erdem (1996) yaptığı çalışmada öğretmen ve yöneticiler sendikalardan sendika içi demokrasiyi geliştirmelerini ve uygulamaları “çok önemli” derecede beklediklerini belirtmişlerdir. Acuner (1994) de Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa’nın birçok ülkesine göre Türkiye’de sendikal örgütlenmenin yetersizlik ve sorunlar gözlendiğini görüldüğünü ortaya koymuştur. Bu çalışmada olduğu gibi Taşdan (2013) da eğitimcilerin sendika yetkililerini yetersiz gördükleri, sendikalara karşı güvensizlik görüldüğünü belirtmektedir.

Eğitimcilerin sendikaların hediye, promosyon, özel ticari anlaşmalar gibi daha çok ticari kuruluşların müşteri çekmek için uyguladıkları yöntemlere başvurmasını doğru bulmadıkları, sendikaların her tür kariyer ve görevde yükselme vaatlerini de doğru bulmadığını, doğru olanın liyakatı esas alan bir kariyer ve görevde yükselme olması gerektiğini inandıkları bulguları elde edilmiştir.

Sendika üyesi çoğu eğitimci üyesi oldukları sendikaların üye sayısının yetersizliği nedeniyle temsil haklarının olmadığını, bu durumun sendikal faaliyetlerini ve dolayısı ile üyelerinin hak arama mücadelelerini olumsuz etkilediğini vurgulamışlardır.

Sendika hakkı ile birlikte memurlara grev hakkı tanıyan ülkeler ise sendika hakkının işlevsel olduğu ülkelerdir. Bu ülkelerde gerek Anayasal, gerekse kanuni düzeyde tanınmış grev hakkı çeşitli kısıtlamalara ve şartlara tabi olabilir. Önceden bildirme yükümlülüğü, bazı grupların grev hakkından mahrum bırakılması, erteleme, hakem veya arabulucuya gitme yükümlülüğü kısıtlamalardan bazılarıdır (Gülmez, 1996). Öğretmenlerin sendikal faaliyetleri 1990'dan sonra yeni bir sürece girmiş, grev hakkı gibi temel örgütlenme haklarını içermese de 12.07.2001 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile önemli bir adım atılmış, öngördüğü

toplu görüşme kurumuyla kamu yönetiminde ve kamu personel sisteminde yeni bir dönem başlatmıştır (Gülmez, 2002).

B-5) Eğitimcilerin üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetlerine ilişkin ise eğitimcilerin bazıları sendikaların eylemsel faaliyetlerine katılırken bazılarının katılmadığı ve çoğu eğitimcinin sendika tüzüklerini okumadığı görülmüştür.

Eğitim sendikalarının özellikle resmi statü kazandığı 2001 yılından sonra, eğitim sendikaları arasında üye sayılarında ciddi değişiklikler olmuş, eylemsel faaliyetlerdeki ivmede gerilemeler görülmüştür. Bu durum sendikaların hem kendi üyeleri hem de diğer eğitimciler üzerinde etkililik anlamında birçok değişim ve dönüşümlere sebep olmuştur. Bu değişimlerin ana etkenini ülkedeki siyasal atmosfer ve hızla değişen dünya koşulları belirlemiştir. Bu süreçte bazı sendikalarda mevcut siyasi iktidarlarla yakın ilişkiler üzerinden hak arama ve alma, karşılığında ise o siyasi iktidarların isteği doğrultusunda hareket etme şeklinde yeni sendikal anlayışlar ortaya çıkmıştır. Sendikaların özellikle hak arama ve alma yöntemindeki bu değişiklik üzerinden siyasi partilerle kurdukları dolaylı dolaysız ilişkiler, üyelere siyasi etiketlenme kaygısına ve eğitimciler arasında kutuplaşmalara sebep olmaktadır. Tüm bu sendikal anlayış sürecinde üye sayıları bir şekilde artan sendikalar dahil, üye sayılarında kayıp yaşayan sendikalarında hem kendi üyeleri özelinde hem de diğer eğitimciler üzerinde ciddi bir etkililiğe sahip olamadıkları görülmektedir. Her ne kadar bu sendikal anlayış sendikalardan bir kopuş olarak kendisini göstermese de, bu durumu en iyi, alınan sendikal kararlara ve eylemsel faaliyetlere katılım oranları göstermektedir.

Demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşebilmesi ve etkinliğini sağlayabilmesi; sivil örgütler ve sendikalar gibi baskı gruplarının kolaylıkla örgütlenebilmelerine, bireylerin düşüncelerini özgürce çeşitli yollarla ifade edebilmelerine bağlıdır (Şahin, 1994; Tok, 1996). Sivil toplum kavramı, devletin müdahalesi olmaksızın birey ve grupların kendi alanlarını düzenlemelerini içermektedir. Geniş anlamda sivil toplum kavramı ise, toplumun devlet kurumları hariç kendi kendini yönlendirmesini içermekte ve demokratik bir anlam taşımaktadır. Kavram, birey devlet ve toplum devlet arasındaki ilişkiyi ve bireyin mi yoksa devletin mi önde olduğunu ilgilendirmektedir (Yılmaz, 2001). Başarılı örgütler, örgütsel amaçlar ile çalışanlarının istek ve beklentilerini birlikte düşünerek bunları dengeleyebilen yapılardır. Örgütlenme, çalışanların beklentilerini ve gereksinimlerini ortaya çıkardığına göre, yönetimler

açısından bu tür sivil girişimler, bir imkân ve fırsat olarak algılanmalı ve değerlendirilmelidir(Can,2012).

Ayrıca 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendikaların yetki ve faaliyetleri arasında olmasına rağmen mülakat yapılan hiçbir eğitimci sendikaların “Üyeleri ve aileleri için yardım sandıkları kurmak ve yönetmek, üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek, Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla kamu yararına çalışan dernekler ve Cumhurbaşkanınca vergi muafiyeti tanınan vakıflar ile kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak, afete uğrayan bölgelerde konut ve sağlık tesisleri yapmak” v.b konularına değinmemiştir. Buna göre araştırmaya katılan eğitimcilerin hem sendikalar kanununa göre sendikaların yetki ve faaliyetlerine ilişkin haklarına hem de üyesi oldukları sendikaların tüzüklerine dair tam bir bilgiye sahip olmadıkları değerlendirilebilir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Eğitimcilerin sendikaya ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara dayalı sonuçlar ve öneriler aşağıda sunulmuştur. Bu sonuçlara göre eğitimciler sendikaların belirli görev ve sorumlulukları olduğunu ve buna paralel olarak bazı beklentiler içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar;

A. Sendikalara ilişkin görüşlere ilişkin sonuçlar:

- Üyelerine ilişkin görev ve sorumlulukları;
 - Sendikaların üyelerinin ekonomik, sosyal, özlük hakları ve mesleki gelişimleri konusunda desteklemek,
 - Sendikalar üyelerini hem hakları hem de eğitim ile ilgili tüm konularda bilgilendirmek,
 - Üyelerinin haklarını korumak ve geliştirmek için eylemsel faaliyetlerde bulunmak gibi görev ve sorumluluklar olarak görülmektedir.
- Eğitime ilişkin görev ve sorumlulukları;
 - Eğitim ile ilgili tüm konularda taraf olmak,
 - Eğitim ile ilgili tüm konularda üyelerini ve toplumu bilgilendirmek,
 - Toplumu ve üyelerini bilinçlendirmek,
 - Eğitim politikalarının geliştirilmesinde aktif rol almak, öneriler geliştirmek ve toplumun tüm paydaşlarını bu sürece katmak gibi bir görev ve sorumlulukları olarak görülmektedir.
- Demokratikleşme sürecine ilişkin görev ve sorumlulukları;
 - Sendika içi demokrasiyi güçlendirmek,
 - Her üyenin sendika kurullarına seçimini güvence altına almak
 - Eğitimin her alanında demokratikleşmesine katkı sağlamak gibi görev ve sorumlulukları olarak görülmektedir.
- Sendikalaşma sürecine ilişkin görev ve sorumlulukları;

- Sendikal bilinç ve ortak değerler oluşturmak,
 - Siyasal kararlar almamak,
 - Sendikanın kararlarına üyelerini katmak,
 - Sendikal çalışmalarını işyeri temsilcisi üzerinden ve üyeyle birlikte yapmak
 - Her tür kadrolaşma ve kariyer vaatlerinde bulunmamak
 - Üyeleri arasında eşit ve tarafsız davranmak
 - Toplusözleşme masasında üyelerinin azami kazanımı için çaba göstermek
 - Grev hakkı için mücadele etmek gibi görev ve sorumlulukları olarak görülmektedir.
- Üyelere ilişkin beklentiler;
 - Üyelerini ekonomik, sosyal, özlük hakları ve mesleki gelişimleri konusunda desteklemek,
 - Üyelerine temsil hakkı tanımak ve karar alma süreçlerine dahil etmek,
 - Aldıkları kararların tüm eğitimcileri kapsamına dikkat etmek gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.
- Eğitime ilişkin beklentiler;
 - Eğitimin politikalarında siyasi ve ideolojik davranmamak,
 - Eğitimin tüm paydaşları ile eğitim sorunlarının çözümü için çalışmalar yapmak
 - Laik, bilimsel ve çağdaş bir eğitim anlayışına sahip olmak gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.
- Ülke gündemine ilişkin beklentiler;
 - Üyelerini ve eğitimi ilgilendiren konularda söylem geliştirmek,
 - Ülke demokrasisinin korunması konusunda demokratik kitle görev ve sorumluluğu ile taraf olmak gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.

B. Üyesi olduğu sendikadan beklentilere ilişkin sonuçlar:

- Üye olma sebepleri;
 - Bir eğitim sendikasının güvencesine sahip olmak,
 - Sendikanın ekonomik, sosyal, özlük hakları ve mesleki gelişimleri konusundaki desteklerinden yararlanmak,

- Görüşlerine yakın sendikaya üye olmak gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.
- Üyesi olduğu sendikanın etkililiği;
 - Sendikanın üyelerinin ekonomik, sosyal, özlük hakları ve mesleki gelişimleri konusunda kazanım sağlamak,
 - Üyelerinin hukuki meselelerinde etkin bir çaba içerisinde olmak,
 - İhraç olan üyelerin hukuki süreçleri bitene kadar onlara ekonomik destek olmak,
 - Eğitim politikalarının sadece siyasi partilerin işi olmadığı, eğitimin sorunlarının çözümü konusunda etkin bir şekilde müdahil olmak gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.
- Üyesi olduğu sendikadan beklentileri;
 - Sendikanın üyelerine ekonomik, sosyal, özlük hakları ve mesleki gelişimleri konusunda destek olmak,
 - Üyelerine temsil hakkı tanımak ve karar alma süreçlerine dahil etmek,
 - Üyesinin hak arama mücadelesi ve eğitimin sorunlarını çözme konusunda bilinçli ve kararlı sendikal bir faaliyet yürütmek,
 - Yürüttüğü sendikal faaliyetler içerisinde özellikle üyesinin ekonomik haklar, özlük hakları ve iş güvencesi konularında tüm yasal eylemsel faaliyetlerden geri kalmamak gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.
- Üyesi olduğu sendikanın yetersizlikleri;
 - Üyelerini ilgilendiren özlük hakları ve eğitim ile ilgili konularda bilgilendirmemek,
 - Her türlü eylemsel kararlarda üyelerinin fikrini sormamak,
 - Alınan eylemsel kararları mesaj yoluyla üyelere tepeden bildirmek,
 - Sendika içerisinde özellikle delege, yönetim kurulu, üst kurul v.b seçimlerde gruplaşmaların oluşması,
 - Üyelerin çoğunluğunun katılmak istemediği siyasi eylem kararları almak ve bunu üyelere dayatmak,
 - Sendikaların kadrolaşma, görevde yükselme ve kariyer gibi vaatlerde bulunması,
 - Hediye promosyon ve ticari antlaşmaların tüm eğitimcileri kapsamaması,
 - Üyeler arasında makam ve kariyere göre taraf tutulması,

- Toplusözleşme masasında özellikle yetkili sendikaların gerçekçi bir çaba gösterememesi gibi yetersizliklerin giderilmesinin beklendiği görülmektedir.
- Üyesi olduğu sendikanın sendikal faaliyetleri;
 - Sendikaların faaliyetlerin işyeri temsilcileri üzerinden yapılması,
 - Üyelerin sendika tüzüklerini okuması,
 - Sendika şubelerinin aktif ve üyenin ulaşabileceği merkezi yerlerde olması,
 - Sendikaların faaliyetlerini basın, broşür ve çeşitli materyallerle üyelerine ve işyerlerine ulaştırması,
 - Sendika yönetimlerinin yıl içerisinde herhangi bir sorun olmasa dahi işyerlerini düzenli ziyaret etmesi gibi beklentilerin olduğu görülmektedir.

6.2. Öneriler

Bu araştırma sonuçları ışığında sendika genel merkezlerine, sendikalı sendikasız tüm eğitimcilere ve araştırmacılara yol gösterici olması bakımından bazı öneriler sunulmuştur.

Eğitimcilere ilişkin öneriler;

- Eğitimcilerin sendikaların üye olmalarının ve sendikal faaliyetlere katılımının ekonomik, sosyal, özlük hakları ve çalışma yaşamına yönelik birçok kazanımda katkı sağlayabileceği,
- Eğitimcilerin sendikalara ilişkin daha kapsamlı bilgi sahibi olmaları ve sürece etkin katılım sağlamalarının kazanımları arttıracacağı,
- Eğitimciler, sendikaların kendileri için mesleki, akademik ve kariyer gelişimlerine yönelik çalışmalar yapmaları konusunda daha ciddi öneri ve taleplerde bulunması,
- Eğitimcilerin üyesi oldukları sendikaların görev ve sorumluluklarını denetleme ve gerektiğinde yerine getirilme konusunda takipçisi olması,
- Eğitimcilerin sendika içi demokratik süreçlerin yürütülmesinde etkin görev almaları önerilebilir.

Araştırmacılara ilişkin öneriler;

- Nicel ya da karma yöntemler kullanarak birçok eğitimciyi kapsayacak çalışmalar,

- Sendikaya üye olmayan ya da üyelikten ayrılan eğitimcilerin görüş ve algılarını belirlemeye yönelik çalışmalar,
- Sendika üyesi eğitimciler ile birlikte sendika yöneticilerini de kapsayan çalışmaların yapılması önerilebilir.



KAYNAKÇA

Acuner, M.A. (1994). “*Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi*”. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Açıkalın, A. (1994). “*Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi*”. Ankara: Pegem Yay. No: 7.
- Açıkalın, A. (2002). “*İnsan Kaynağının Geliştirilmesi*”. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Akyüz, Y.(1980). “*Öğretmen örgütlenmesi, Türkiye, Fransa, İsviçre ve uluslararası düzeyde kuruluşlar, etkinlikler, sorunlar*”.Ankara Üniv. Eğitim Fakültesi Yayınları, No 86.
- Aksu, A. (1998). “*Öğretmenlerin Sendikalaşma Engelleri*”, Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 7, 24-30.
- Akyüz, Y.(2004). “*Türk Eğitim Tarihi*”, Pegem-A yayıncılık, Ankara, 2004, s. 262–263.
- Akyüz, Y. (2012). “*Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişime Etkileri*”, (1839-1950). Pegem Akademi. 2. Baskı
- Aldatmaz, E. (2002). “*Türkiye’de eğitim sendikaları ve etkinliklerinin değerlendirilmesi*”. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aldemir, E. (2010). *Türkiye’de Memur Sendikalarının Avrupa Birliği Sürecinden Beklentileri: Eğitim Sendikaları Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Arıcioglu, M.A.(2000). “*Batı ve Japon İşletme Yönetimi*”, İz Yayıncılık, İstanbul, 2000, S.91
- Arslan, Mahmut, (2009). “*Dünyada ve Türkiye de Kamu Sendikacılığı*”, Kamuda Sosyal Politika, s. 54
- As, İzzettin.(2010). “*Türkiye’de Yerel Yönetimlerde İşveren Sendikacılığı*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ateş, A. (2004). “*Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Haklarının Gelişimi ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu’nun Uluslararası Belgeler Açısından Değerlendirilmesi*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Atıcı, M.(2017). “*Öğretmenlerin Öğretmen Örgütlerine (sendikalara) Üye Olmama Nedenleri (Artvin örneği)*”,Yüksek lisans tezi, s:4
- Aybay, R.(2006). “*Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Türkiye Barolar Birliği Yayınları*”, IHAUM Dizisi 113 (7), Ankara, 6-7.
- Aydın, M. (1986). “*Çağdaş Eğitim Denetimi*”. Ankara: İM Yayınları .
- Aydın, M. (1991). “*Çağdaş Eğitim Denetimi*”. Ankara: Hatipoğlu yayınları

- Aydınlı, H. İ.(2004). “*Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar*,” Kamu-İş Dergisi, Cilt No 7, Sayı 4, 2004
- Aydoğanoglu, E.(2009). “*Sınıf Örgütleri Olarak Sendikaların Doğuşu ve Sınıf Sendikacılığı*”, 2009,17
- Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baltacı, A.(2018). “*Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme*”. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi / Cilt: 7, Sayı: 1, ss.236
- Başaran, Y. K. (2017). “*Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı*”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S.47, ss. 480-495.
- Başkale H. (2016). *Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi ss:23
- Baştürk, A.(1987). “*Demokrasi ve Sendikal Özgürlükler*”, s:7. Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları- 5 Ankara - 1987
- Battal, E. ve İnce, T. (2004). “*Öğretmen Örgütlenmeleri ve Eğitim Bir Sen*”, Ankara: Eğitim Bir Sen Yayınları 2004
- Baysal, Ö.(2006). “*Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları (Uşak Örneği)*,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bediroğlu, M.(2015). “*Dünyada ve Türkiye’de Kamu sendikacılığı*”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s:27-51
- Berkant, H. G. ve Gül, M.(2017). “*Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları ve Sendikalardan Beklentileri*”, İnsan ve toplum bilimleri araştırmaları dergisi, cilt:6, sayı:1, s:420
- Bursalıoğlu, Z. (1991). “*Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*”, Pegem-A Yayınları. Ankara.
- Buyruk, H. (2015). “*Türkiye’de Okul Eğitiminde Güncel Gelişmeler: Eğitim “reformları” ve Öğretmen Sendikaları*”. Forum 57(2), 147-165.

- Buyruk, H. (2015). “Profesyonizm ve Sendikacılık İkiliği Ekseninde Türkiye Öğretmen Örgütlenmesi Üzerine Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, 4(47), 151-182. s.155
- Bülbül, O.G.(2009). “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı”,Kamu’da Sosyal Politika (MEMUR-SEN Yayını), Yıl 3, S:11, Ankara 2009, s.36
- Campell, J.P., (1977). “On the nature of organizational effectiveness. new perspectives on the organizational effectiveness”. San Francisco: Jersey Books. p. 13-55.
- Can, N. (2002). Örgütlenme Gereksinimi ve Önemi, Eğilim ve Bilim 2002, Cilt 27, Sayı 125 (74-78)
- Can, N.(2012). Öğretmenlerin Örgütlenmeye Aktif Katılımının Engelleri, Turkish Journal of Education, July 2012, Volume 1, Issue 1. www.turje.org
- Cerev G. (2013). Geçmişten Günümüze Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenme Mücadelesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi 4(2): 203-216
- Cindemir, H.(2017). “Kamu Görevlileri Sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç Örnekleri”. 553-566. DOI: 10.21547/jss.289918
- Collier, R. B. ve Mahoney, J. (1997). “Adding Collective Actors to Collective Outcomes: Labor And Recent Democratization In South America And Southern Europe’, Comparative Politics, 29(2), 285-303. (Aktr: Yıldırım, Engin ve Haşlak, İrfan)
- Copper, B.S. (2000). “An international pespective on teachers unions”, Washington: Brooking Institution Press, 240-280.
- Çankaya, İ. (2005). “Sivil toplum örgütlerinin eğitim amaçlı faaliyetleri (Elazığ ili sendika örneği)”. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Çapar, S. (2010). "Almanya'da Kamu Personeli Sistemi", Türk İdare Dergisi, 466, 51.
- Çelik, A. (2012). “Türkiye’de 2000’li yıllarda grevler ve grev dışı eylemler: Çalışma hayatında “pax romana” mı?, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, IV, Bildiriler,s:116-121, Petrol-iş yayınları. İstanbul
- Çelik, N. (2013). “İş Hukuku Dersleri”, 26. Basım, İstanbul: Beta Yayınları. s:457-458
- Çınar, G. (2008). “İlköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkisi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Çilek, A. (2016). “*Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Etkililiği*”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, s: 86
- Demir, F. (1999). “*Sendikalar Hukuku*” (4. Basım), İzmir: Birleşik Matbaa.
- Demir, F. (2013). “*Çalışma ve Toplum*”, 2013/4 s:12
- Demir, F. (2013). “*Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikaların Okul Yaşamına Etkileri ve Eğitim Çalışanlarının Sendikalara Üye Olmama Nedenleri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Demir, F. (2013). “*Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.4, ss.17-42
- Dessler, G. (2008). “*Human Resource Management, Pearson Prentice Hall*”. Eleventh Edition.
- Durmuş, G. Y. (2018). “*Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmelerinin Okulda Karar Verme Ve İletişim Süreçleriyle İlişkisinin Analizi*”. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya
- Dereli, T. (2003). “*21. Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*”, Sosyal Siyaset Konferansları, 45. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, s. 3- 23, İstanbul, 2003.
- Disk, (2016). <http://disk.org.tr/2016/05/turkiyenin-uluslararası-calisma-orgutu-karnesi/>
- Duygulu, E. (2002). “*Orgütsel Etkinlik Kriterlerinin Orgütsel Başarıdaki Rolü*”. Endüstri ilişkileri dergisi Cilt: 5 Sayı: 1 Sıra: 3 / No: 27
- Eraslan, L. (2011). “*Sivil Toplum ve Eğitim (ESTK)*”, Ankara, Maya Akademi, 2011
- Eraslan, L. (2012). “*Günümüz Öğretmen Sendikacılığının Değerlendirilmesi*”, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, Cilt 1 Sayı 1 Bahar 2012, s.59-62-72
- Eraslan, L. (2012). “*Türkiye’de eğitim sendikacılığının tarihsel perspektifi ve günümüz eğitim sendikacılığının değerlendirilmesi*”. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 28,1-16.
- Eraslan, L. (2012). “*Türkiye’de Eğitim Sendikaları ve Etkilerinin Değerlendirilmesi*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Eraslan, L. (2013). “*Öğretmen Adaylarının Sendika Algısı*” Yayınlanmamış Araştırma Raporu, Ankara.

- Erdem, A.R. (1996). “İlkokul öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Evans, D. ve Mism, M. (1992): “*Supervisory Management Principles and Practise*”, Third Edition, Cassel Educational Ltd. London, United Kingdom, 1992. s:3-4
- Faydalı, M.C.(2009).“*Türkiye İşçi - Emekçi Hareketinin Tarihsel Mücadele Süreçleri ve Kesk*”, (Erişim) www.yapiyolsen.org., 2009, s. 17.
- Fidan, T. ve Öztürk, Ğ. (2015). “*Sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan öğretmenlerin eğitim sendikalarına bakışı ve beklentileri*”. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. EBAD-JESR. Cıl:5. S:2. s.192-220.
- Girgin, A.İ.(2011). “*Sendika kurma hakkı*”, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans tezi, s:36-37
- Gökçe, E. (2009). “*İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (Sendikalara) Üye Olmama Sebepleri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Gordon, Michael E., Philpot, John W., Burt,Robert E., Thompson, Cynthina A. ve Spiller, William E. (1980). “*Commitmentto The Union: Development of a Measureand an Examination of its Correlates*”, Journal of Applied Psychology, 65, 479-499.
- Göze, A.(1976). “*Sosyal Devlet Sistemi*”, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, İstanbul
- Gül, M. H. (2007). “*Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri*”. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülmez, M.(1996).“*Memurların ve Öğretmenlerin Sendikal Hakları*”, s.6
- Gülmez, M. (2002). “*Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasında ve Öğretmenlerin Statüsü Tavsiyesinde Sendikal Haklar ve Katılım*”, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 3, 33, (Kasım 2002)
- Gündüz, H.B. (1997). “*Öğretmenlik mesleğine giriş denetimi*”. Çağdaş Eğitim Dergisi, 228: 39-42.Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, H.(2013). “*Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi*”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 1 / Sayı: 1 / Temmuz-Eylül 2013 / Sayfa: 69-72
- Gürgen, H.(1997). “*Örgütlerde İletişim Kalitesi*”, Der Yayınları, İstanbul

- Güneş, H.(2013).”*Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi*”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 1 / Sayı: 1 / Temmuz-Eylül 2013 / Sayfa: 76
- Hargveages, A. (2000). “*Four ages of professionalism and professional learning*”, 6(2), 151-182. (Aktr-Buyruk.H,2015)
- Heaton, H.(1985). “*Avrupa İktisat Tarihi*”, C.I-II. S:340
- Horuz, S. (2005). “*Türkiye ve Almanya’da Kamu Görevlilerinin Çalışma Koşullarının Belirlenmesinde Sendikaların Roller*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Hoxby, C. M. (1996). “*How teachers' unions affect education production*”. The Quarterly Journal of Economics, 3(111), 671-718.
- HSYK, (2019). “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”
(Erişim:<http://www.hsyk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-cb1d7eeae05.pdf>)
- <http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4688.pdf>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-sendika-%C3%BCye-say%C4%B1lar%C4%B1-hakk%C4%B1nda-tebli%C4%9Fler/>
- <https://ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-sendika-uye-sayilari-hakkında-tebliğler/>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkında-tebligler/>
- <http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/turkiye-tarafından-onaylanan-ilo-sozlesmeleri>
- <https://ailevecalisma.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/>
- http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevlileri/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf
- <http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf>
- <http://www.ebs.org.tr>
- <http://www.ebs.org.tr/tarihce>
- <http://www.ebs.org.tr/tuzugumuz>,
- <https://www.ebs.org.tr/yayinlarimiz/2/egitime-bakis>
- <http://egitimsen.org.tr/konu/egitim/e-yayinlar-egitim-materyalleri/>
- <http://egitimsen.org.tr/hakkimizda/tuzugumuz/>
- <http://www.egitimis.org.tr/basin-yayin/bultenler/>

<http://www.egitimis.org.tr/files/bilgibelge/5c9dda7ba3f95.pdf>
http://eski.jmo.org.tr/resimler/ekler/804f94e16ba5b68_ek.pdf?dergi=HABERBULTENI
<http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/49-avrupa-insan-haklar-sozlesmesi/>
https://www.turkegitimsen.org.tr/mevzuat_liste.php?Id=29
https://www.turkegitimsen.org.tr/arsiv_yayin_sb.php
<http://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=3>
<http://www.kesk.org.tr/2010/04/01/basinda-25-kasim/>
<http://www.kesk.org.tr/2012/05/15/23-mayista-grevdeyiz/>

Işıklı, A.(2002). “*Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*”, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara 2002.

Işıklı, A.(1972). “*Sendikacılık ve Siyaset*”. Siyasal Bilgiler Fakültesi yayım, Ankara, 1972.s:9

Işıklı, A. (1977). “*Dünya öğretmen örgütlenmesinin tarihçesi*”. Demokratik Eğitim Kurultayında sunulan bildirge ss. 75-92, Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.

Işık, Rüçhan.(1962). “*Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları*”, Ankara, Sevinç Matbaası, 1962, s.73

İren, G. (2009). “*KKTC’de öğretmen sendikalarının eğitim alanına etkilerinin öğretmen ve sendika yöneticilerinin görüşleri yoluyla değerlendirilmesi*”. Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Jessup, K. D. (1978). “*Teacher unionization: a reassessment of rank and file motivations*”. Sociology of Education. S. 51, 44-55.

Kaçar, M.(2009).“*Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Geleceği*”,Kamuda Sosyal Politika,s. 59

Kahraman H.G.(2011). “*Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim sendikalarının işleyişi ve sorunlara yönelik sendika üyelerinin ve yöneticilerinin görüşleri*”, İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

Kalkan, Ö. (1999). “*Memur sendikacılığı ve Adapazarı’ndaki sendikal görüşler üzerine inceleme*”. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalkandelen, A.H.(1968).“*Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık*”, Şenyuva Matbaası, Ankara

Karadoğan, E.(2017).“*Sendika ve Konfederasyon İlişkileri Açısından Sendikaların Konfederasyon Hareketliliği*”, Çalışma ve Toplum, 2017/4

- Karakaya, H. (2001). “*Öğretmenlerin Örgütlenme Nedenleri*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kaya, Y. K. (1984). “*İnsan Yetiştirme Düzenimiz, Politika, Eğitim, Kalkınma*”. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Döner Sermaye İşletmesi Tesisleri.
- Kayıkçı, K. ve İnceoğlu, E. (2010). “*İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Sendikaların İşleyişine İlişkin Algıları*”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Vol.37,s.22-29.
- Kayıkçı, Kemal.(2013). “*Türkiye’de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan*” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 46 Sayı 1, s, 93-126
- Kılıçbay, M.A ve Aydoğmuş, O. (1985). Teori Yayınları, Ankara, (Çeviri: Heaton, Herbert)
- Kramer, N.S. (1998). “*Tarih Sümer’de Başlar*”,(Çev.: Muazzez İlmiye Çığ), TTK Basımevi, Ankara.
- Koç, Y.(2000). “*Türkiye-ILO ilişkileri*”, Türk-İŞ Eğitim Yayınları: 44, Ankara.
- Koç, Y.(2000). “*Türkiye’de İşçiler ve Sendikalar*”, (Tarihten Sayfalar),Ankara: Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları
- Kota, F. (1977). “*Dünya sendikal hareketinde iki karşıt çizgi*”. İstanbul: Günce Yayınları.
- Kozak, İ.E.(2012). “*İşçi sendikalarının tarihi gelişimi“İngiltere Örneği”*”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:37-38, s:64).
- Köybaşı, F., Uğurlu, C.T., ve Arslan, C.,(2016). “*Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri*”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.9, S.27,ss.101-123
- Kurt, A. (1994). “*Öğretmenlerin Sendikal Eğilimleri*”, T.O.D.A.İ.E (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Kutal, M. (1966). “*Mevzuatımızda Sendikalara Yasak Edilen Faaliyetler*”, İ. Ü. İktisat Mecmuası, C. 25, İstanbul
- Kutal, M. (1997). “*Sendikaların mesleğin ortak çıkarlarını koruma işlevi*”. Beta Yayınları. İstanbul
- Lordoğlu, K. (2003). “*Türk sendikal hareketinin özgün kriz alanları var mıdır?*” Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı, Cilt No 85, Eylül, s.289-301
- Lordoğlu, K.(2004). “*Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim*

- Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler,” Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 1, s.81-96, 2004.*
- Mahiroğulları, A. (2012). “*Sendika Siyaset ilişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi*”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Aralık 2012, yıl:1, cilt:1 sayı:2 sayfa:10-13).
- Mahiroğulları, A. (2013). “*Dünya’da ve Türkiye’de sendikacılık*”. Bursa: Ekin Basım Yayın
- Meydan, M. (1986). “*Öğretmenlerin Örgütlü Mücadelesi*”, *Abece Dergisi*, 9 Aralık.
- Moe, T. (2011). “*Teachers unions america’s public schools*”. Brookings Institution Press Washington, D.C. p. 275
- Okçu, K. (1981). “*Türkiye’de Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu*”, (1948-1969), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara
- Oğultürk, A. (1990). “*Öğretmenlerin Sendikalaşması*.” *Öğretmen Dünyası*. 127: 3
- Orhan, S. (2014). “*Toplu İş Hukuku*”, *Sendikalar*, 3. Bölüm s:8
- Özaydın, M. M. ve Han, E.(2014). “*Sendika üyesi kamu görevlilerinin “Sendika-Siyaset” ilişkisine yönelik yaklaşımları üzerine bir alan araştırması*”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2014, C.19, S.2, s.57-73*
- Özbükerci, G. (2015). “*Halkla İlişkiler Meslek Örgütleri Açısından Sanal Ortamda Halkla İlişkiler Yönetimi: Halkla İlişkiler Dernekleri Web Siteleri Üzerine Bir Araştırma*”. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla ilişkiler Anabilim Dalı, İzmir.
- Özkalp, E. (1992). “*Örgütlerde Davranış*”. Eskişehir: AÖF Yay. No:40. Fasikül 1.
- Özkiraz, A. ve Talu, N.(2008). “*Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 2, (2008): 108-126
- Öztürk, N.(2005). “*İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü*”. *Sosyo-Ekonomi Dergisi*. Ocak-Haziran 2005-1.
- Poole, W. L.(1997). “*The Construction of Professional Unionism by Teacher Union Leaders*”. ERIC ED410683 Reports - Research; Speeches/Meeting Papers1997- 03-00 Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Chicago, IL, March 24-28,).

- Pulat, G. (2010). “*Denizli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin, Örgüt Kültürü ve Önemine İlişkin Algıları*”. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Richard, M.H. (1999). “*Yönetim Teori Süreç ve Uygulama*”, Çev.Canan Çetin, Esin Can Mutlu, Beta Yay. 2.Baskı, İstanbul, 1999, S.496
- Sarpkaya, R. (2005). “*Öğretmenlerin sendikalara üye olma durumlarını etkileyen etmenlerin profili*”. Mülkiye Dergisi. Cilt. 29,S. 247, s. 109-127.
- Selamoğlu, A.(2003). “*İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli*”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (6) 2003 / 2 : 63-98
- Serinoğlu, R. (2004). “*Eğitim Hizmet Kolundaki Sendikaların Eğitim Anlayışları ve Amaçladıkları İnsan Modelleri*”. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Sezen, N. (1993). “*Memurların Sendikalaşma Gereği*”. Ankara: Hizmet-İş Eğitim Yayınları
- Sülker, K.(1998). “*İşçi Sınıfının Doğuşu*”, Yeni Gün Haber Ajansı Basın Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 1998,s:9-10
- Şahim, T. (1994). “*Türkiye’de Siyasi Katılım ve Baskı Grupları*”. Kamu Çalışanları Dergisi, Sayı 43.
- Şimsek, H. ve Seashore, K. (2008). “*Öğretmen sendikaları, yeni sendikacılık ve dönüşen kültürel mecazlar*”. EurasianJournal of Educational Research., Sayı:31, s. 93-113.
- Şimşek, M.Ş.(2010). *Yönetim ve Organizasyon*, Eğitim Kitabevi, Konya, 2010, s.28 ve 30
- Şişli, Z. (2000). “*Sendikaların Örgütsel Yapısı Ve Katılımcılık*”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Talas, C.(1997). “*Toplumsal Politika*”, İmge Yayınları, Ankara, 1997,s:60
- Talas, C.(1979). “*Sosyal Ekonomi*”, S.Yayınları, Ankara 1979, s.154
- Tanilli, S.(2007). “*Uygarlık Tarihi*”, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2007.s:127
- Taş, H. Y. (2012). “*Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği*”, Emek ve Toplum, C.1, S.1, ss.60-80.
- Taşdan, M. (2013). “*Eğitim işkolundaki sendikalara ilişkin öğretmen görüşleri*”; Nitel Bir Araştırma. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi C. 15, S. 1.

TDK, (2019). <http://sozluk.gov.tr/>

Tekeş, M. A. (2010). “*Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentileri (İstanbul Örneği)*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.

Tezcan, M.(1988). “*Eğitim sosyolojisi*”. Bilim Yayınları. Ankara

Tezcan, Y.(2012). “*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerinin Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Malatya İl Merkezi Örneği*”, On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(1), Samsun.

Thomas, A.(1997). “*Rebalancing the role of human resources*”. Human Resource Management, 36 (1), 121 -127.

Tok, T.N.(1996). “*Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri*”. Eğitim Yönetimi. Yıl 2, 4, 609-630.

Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Bursa. Vipaş Yayınları.

Tortop, N. (2005). “*Kamu Personel Yönetimi (İnsan Kaynakları Yönetimi)*”, Ankara: Yargı Yayınevi

Top, S. (1999). “*Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Alınan Kararlara Eğitim Sendikalarının Katılımı*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Tuncay, A.C. (1999). “*Toplu İş Hukuku*”, Alfa Yayınları, İstanbul.

Tuncay, A. C.(2007). “*Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu pazarlık Hakkı*” Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 157-176

Uçar, Z.(2010).”*Türkiye’de siyasal dönüşümlerin ışığında sendikal hakların gelişim dinamikleri*”, Yüksek Lisans Tezi, S:147

Uçkan, B. ve Kağncıoğlu, D.(2004). “*Endüstri İlişkileri*”, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 254.

Ulutaş, M.(2010). “*Birey örgüt uyumu kuramı ve Dalaman Havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması*”, Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Uzun, A.K.(2014). “*Meslek Örgütü Olmak*”. 20 Haziran 2019 tarihinde

(Erişim:<http://www.denetimnet.net/UserFiles/Documents/Makaleler/Ali%20Kamil%20Uzun/meslek%C3%B6rg%C3%BCt%C3%BColmak.pdf>).

Ülker, N. P. (2011). “*Türk Eğitim Sen'in Tarihsel Gelişim Süreci ve Türk Basınındaki Yeri (1992-2009)*”. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimin Kültürel Temelleri Anabilim Dalı Eğitimin Sosyal ve Tarihi Temelleri Bilim Dalı. Ankara.

Ünsal, E. (2003). “*Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışma Örgütü ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümetleri ilişkileri*”, Beta Yayınları, İstanbul

Weingarten, R. “*The Role of Teachers in School Improvement: Lessons From the Field*”,

(Erişim: http://harvardlpr.com/wpcontent/uploads/2013/05/6.1_2_Weingarten.pdf).

Yayla, A. ve Şahin, B. (2011). “*Türkiye'de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları, Sivil Toplum ve Demokrasi*”. Liberal Düşünce Derneği/Ankara

Yazgan, T.(1982). “*Türkiye'de Sendikal Hareketler*”. İstanbul, 1982,s:77

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (1999). “*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*”, Ankara: Seçkin Yayınevi. Ss:76

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). “*Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*”. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, E. ve Haşlak, İ.(1994). “*Türk İşçi Sendika Konfederasyonları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyeliği*, Sivil Toplum Dergisi, 5 (19), s. 43. 2007.

Yılmaz, A. (2001). “*Çağdaş Siyasal Akımlar Modern Demokraside Yeni Arayışlar*”, Vadi Yayınları, Ankara

EKLER:

EK 1: Sendikaya İlişkin Görüşler Teması ve Alt Temalar

Tema	Alt Ana Temalar	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikaya İlişkin Görüşler	Sendikanın Görev ve Sorumlulukları	Üyelerine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Destek	Ekonomik Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Sosyal Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Özlük Hakları	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Mesleki Gelişim	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Bilgilendirme	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Eylemsel Faaliyet	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Taraf Olmak	Eğitime İlişkin	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8

	Eğitime İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Eğitime İlişkin Görev ve Sorumlulukları		Siyasi Olarak	6/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Bilgilendirmek	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Toplumsal Bilinç Oluşturmak	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Eğitim Politikaları Geliştirmek	Öneriler geliştirmek	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
				Etkin olmak	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Çözüm için ortak çaba göstermek	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6
				Tüm paydaşlarla işbirliği	6/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7
			Eylemsel Faaliyet	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Demokratikleşme Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Demokratikleşme Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Katkı Sağlamak	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Öneri Geliştirmek	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Eylemsel Faaliyet	-	2/8	Ö1,Ö7
	Sendikalaşma Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Sendikalaşma Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Sendikal Duruş Sergilemek	Siyasallaşmama	6/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö7,Ö8
				Duruş Sergilemesi	5/8	Ö1,Ö3,Ö5,Ö6,Ö8
				Ortak Değerler oluşturması	2/8	Ö2,Ö5
		Sendikalaşma Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Sendikal Bilinç Oluşturmak	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
				Tüm üyelerin katılımı	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				İş yeri temsilcileri	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö8
		Sendikalaşma Sürecine İlişkin Görev ve Sorumlulukları	Katılım/Temsil	Kadrolaşma	5/8	Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Topluszöleşme masasında bulunmak	6/8	Ö1,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
				Eylemsel Faaliyet	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Grev Elde Etmek	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Sendikadan Beklentileri	Üyelere İlişkin Beklentiler	Destek	Ekonomik Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Sosyal Destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Özlük Hakları	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
				Mesleki Gelişim	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Temsil	Karar Alma Süreçlerine Katılım	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
				Taban İle İlişkiler	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6
		Eğitime İlişkin Beklentiler	Tüm Eğitimcileri Kapsama	-	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4
				-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Çözüm Önerileri	Çözüm Önerileri Geliştirmek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
				Çözüm İçin Tüm Paydaşlarla İşbirliği	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Bir Eğitim Anlayışına Sahip Olmak	-	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö7,Ö8
				-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö7,Ö8
		Ülke Gündemine İlişkin Beklentiler	Siyasi Söylem Geliştirmek	-	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö7
				Demokratikleşme Sürecine Katkı Sağlamak	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8

EK 2: Üyesi Olduğu Sendikaya İlişkin Beklentiler Teması ve Alt Temalar

Tema	Alt Ana Temalar	Alt Temalar	Kavramlar	Kodlar	f	Eğitimciler
Sendikad an Beklentiler	Üyelik Durumu	Üye olma sebebi	Destek	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Güvence	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			İlişkiler	Üyelerin bağlılığı	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Üyelerin sahiplenilmesi		4/8	Ö1,Ö3,Ö6,Ö8	
		Üye olma şekli	Görüşlerine uygunluk	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
			Arkadaş tavsiyesi	-	1/8	Ö6
	Üyesi Olduğu	Üyelerine yönelik etkililiği	Destek	Ekonomik destek	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
				Sosyal destek	3/8	Ö2,Ö4,Ö6

Sendikanın Etkililiği		Tavır/Tutum	Hukuki destek	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Çalışma yaşamına ilişkin destek	5/8	Ö1,Ö2,Ö4,Ö5,Ö6
			Mesleki gelişime destek	6/8	Ö1,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö8
			İhraç edilen öğretmenlere yönelik tavrı	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö8
			Özlük haklarına ilişkin tavrı	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Eğitime karşı tutumu	4/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö7
	Eğitim anlayışına karşı etkililiği	Müdahil olması	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Eğitim politikaları	-	5/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö7,Ö8
		Eylemsel faaliyetler	-	5/8	Ö1,Ö2,Ö5,Ö7,Ö8
Üyesi Olduğu Sendikadan Beklentileri	Üyelere ilişkin beklentiler	Destek	Sosyal destek	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
			Hukuki destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
			Akademik destek	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Katılım	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
		Sendikal Faaliyet	-	6/8	Ö1,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Eylemsel Faaliyet	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Eğitime yönelik beklentiler	Müdahil olmak	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Çözüm önerileri geliştirmek	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Vaatlerde bulunmamak	-	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
	Diğer sendikalarla işbirliği	-	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7
Üyesi olduğu Sendikanın Yetersizlikleri	Bilgilendirme	-	-	4/8	Ö1,Ö2,Ö6,Ö7
	Haklar	Ekonomik haklar	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Özlük hakları	-	7/8	Ö1,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
	Üyelere ilişkin yetersizlikler	Tabanın görüşleri ve katılım	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Guruplaşma	-	3/8	Ö1,Ö3,Ö8
		Sendika Yönetimi	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Bilgilendirme	-	4/8	Ö1,Ö2,Ö6,Ö7
		Dayatmalar	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Merkezin aldığı kararlar	-	7/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8
	Vaatlerde bulunmak	Promasyon / hediye	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Görevlendirmeye ilişkin vaatler	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
	Temsil yetersizliği	-	-	4/8	Ö2,Ö4,Ö6,Ö7
Üyesi olduğu Sendikanın Sendikal Faaliyetleri	Faaliyetlere Katılım	-	-	6/8	Ö1,Ö2,Ö4,Ö5,Ö7,Ö8
	Sendikaya ilişkin bilgi edinme	Tüzüğe ilişkin bilgi edinme	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Şubelerden bilgi edinme	-	8/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8
		Diğer yollardan bilgi edinme	-	5/8	Ö1,Ö2,Ö3,Ö6,Ö8

EK- 3. Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir-Sen) Tüzüğü

Sendika amaçlarını gerçekleştirmek için öncelikle;

- “Toplu sözleşme hakkının ayrılmaz parçası olarak gördüğü grev hakkının kamu görevlilerine de verilmesi,
- Kamu görevlilerine yönelik siyaset yasağının kaldırılması,

- c) Kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının gerektirdiği imkânlar yanında katılımcı demokrasi ilkeleri çerçevesinde sendikaları aracılığıyla yönetime katılmalarını sağlayacak düzenlemelerin de hayata geçirilmesi,
- d) Başta eğitim alanında çalışanlar olmak üzere kadın kamu görevlilerinin, çalışma hayatına ilişkin sorunlarının çözülmesi ve özellikle de temel insan haklarına aykırı dayatmalarla çalışma hakkından mahrum bırakılmaması,
- e) Başta üyeleri olmak üzere özelde eğitim çalışanlarının genelde tüm kamu çalışanlarının, insan onuruna yaraşır ücret almalarını sağlayacak Anayasal ve yasal düzenlemelerin yapılması,
- f) Öncelik üyelerinin olmak üzere eğitim çalışanlarının ve genel olarak tüm kamu çalışanlarının; onurlu, huzurlu ve mutlu şekilde çalışabileceği; özgür, adil, katılımcı, plânlı ve kaliteli çalışma ortamına kavuşmasının sağlanması,
- g) Üyelerine ve tüm eğitim çalışanlarına (ölümleri halinde eş ve/veya çocuklarına), emeklilik ve malullük hallerinde; insanlık onurunun gereklerine uygun yaşam standardı sağlayacak miktarda emeklilik ikramiyesi ödenmesi ve aylık bağlanması kaliteli eğitim, kültür, sağlık ve sosyal yaşam hizmetlerinin ücretsiz/indirimli olarak verilmesi,
- h) Başta üyeleri olmak üzere engelli eğitim çalışanlarının, engellerine uygun çalışma ortamlarında görev almaları ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin ivedilikle yürürlüğe konulması,
- ı) Eğitimin her aşamasında (Okul Öncesi Eğitim, İlk Öğretim, Orta Öğretim ve Yüksek Öğretim, Yaygın Eğitim) evrensel normlara uygun eğitim ve öğretim yapılabilmesine imkân sağlamaya yönelik olarak mevcut yasa, yönetmelik ve müfredat programlarının güncelleştirilerek geliştirilmesi,
- i) Eğitim sisteminin ve eğitim hizmeti sunan kurum ve kuruluşların teşkilatlanmasının; bütün paydaşların karar süreçlerinde aktif bir şekilde yer aldığı katılımcı, demokratik ve şeffaf kriterlerle donatılmış taşradan merkeze hızlı ve eksiksiz ulaşma özelliğine sahip yerleşmenin sağlandığı kurumsallaşmış yapıya dönüştürülmesi,
- j) Üyelerinin mesleklerinde başarılı ve verimli olabilmelerini sağlamak amacıyla; hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans, ve benzeri etkinlikler düzenlenmesi; kitap, gazete, dergi, bülten, broşür yayınlamak; örgütlenmiş rehberlik ve danışma birimleri oluşturmak ve bu faaliyetlerle üyelerinin bilgi, birikim, bakış, yetenek ve bilinç düzeylerinin sürekli gelişimi,
- k) Üyelerinin, diğer eğitim çalışanlarının, öğrencilerin ve halkın, sosyal ve kültürel yaşamlarına çeşitlilik ve zenginlik kazandırmaya yönelik olarak; tiyatro gösterileri, şiir

dinletileri, ödüllü yarışmalar, konserler, sportif faaliyetler, bilgi yarışmaları, panel, sempozyum, forum, açık oturum ve konferans gibi etkinlikler düzenlenmesi,

- l) Öncelikle üyeleri ve eğitim çalışanları olmak kaydıyla kamu çalışanlarının, öğrencilerin ve halkın önceliklerini, bakış açılarını, sorunlarını zamanında ve doğru olarak belirlemek ve doğru ve tutarlı pratikler gerçekleştirebilmek için, oluşturulacak sistemli ve plânlı çalışan kurumsal araştırma ve anket birimiyle sorunları tespit ederek her tür soruna çözüm üretilmesi ve üretilen çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi,
- m) Aile kurumunu korumak, ruh ve beden sağlığı yerinde nesillerin yetişmesine katkıda bulunmak amacıyla, kamu görevlisi sıfatıyla birlikte annelik vazifelerini de yerine getirmeye çalışan kadın eğitim çalışanlarının, çalışma şartlarının bu konumlarına paralel olarak daha elverişli hale getirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- n) Üreten toplum ve insan odaklı istihdam anlayışıyla; meslekî ve teknik eğitimin yaygın hale getirilerek çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu atıl işgücünün harekete geçirilmesini,
- o) Özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim çalışanlarının kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmelerinin,
- ö) Her bireyin, Anayasanın ve evrensel hukukun öngördüğü eşitlik ilkesinin ruhuna uygun olarak fırsat ve imkân eşitliği çerçevesinde eğitim hizmetlerinden bihakkın yararlandığı, zorunlu eğitimden sonra yetenek, bilgi ve birikiminin objektif kriterlerle ölçüldüğü seçme sınavlarıyla alan sınırlaması olmaksızın hak ettiği yükseköğrenim programlarında eğitim görme hakkını kullanabildiği eğitim sistemi ile eğitimine uygun işlerde istihdam edildiği eğitim ve istihdam politikalarının hayata geçirilmesini,
- p) Yüksek Öğretim Kurumlarının, bilimsel ürünler üretebilen, çağın gerektirdiği eğitim anlayışı ve materyallerine sahip olarak iradi ve icrai anlamda üniversite yönetenlerinin bireysel düşüncelerinden de arınmış biçimde akademik özerkliğe sahip, evrensel normlara uygun, özgür, bilim ve ihtisas kurumları olmasını sağlayacak yüksek öğretim sisteminin oluşturulmasını,
- r) Yüksek Öğretim Kurumlarında çalışan öğretim elemanları ve idari personelin; özlük, sosyal ve mali haklarının geliştirilmesi ve artırılmasını, iş güvencelerinin sağlanması, akademik unvanların ve kadroların üniversite yönetimlerin keyfi uygulamalarına göre değil, şeffaf bir yapıyla adil ve objektif kriterlere dayalı olarak elde edebilmelerine imkan sağlayacak bir sisteme kavuşturulmasını,
- s) Bireylerin salt insan olmaları gerekçesiyle doğumdan itibaren sahip oldukları vazgeçilmez ve devredilemez temel haklardan olan dil ve din öğrenimi ve dini

inançlarının gereklerini yerine getirmelerine ilişkin temel haklarını kullanırken, hiçbir engelleme ile karşı karşıya kalmamasını,

- ş) Yardımcı Hizmetler, Genel İdare Hizmetleri ve Teknik Hizmetleri Sınıfı çalışanlarının özlük, sosyal ve mali haklarının geliştirilmesini,
- t) İş güvencesi ve kamu hizmeti kavramıyla örtüşmeyen sözleşmeli personel mevzuat ve uygulamalarına son verilmesini, sözleşmeli personel istihdamının tamamen kaldırılmasını, sağlamak için evrensel hukukun, uluslararası sözleşmelerin ve belgelerin, Anayasanın, kanunların, İLO kararları ile sair mevzuatın sağladığı hak ve yetkilere dayanarak her türlü mücadeleyi verir” (<http://www.ebs.org.tr/tuzugumuz>) .

EK-4. Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim- Sen) Tüzüğü

Türk Eğitim- Sen Tüzüğünde 3. maddesinde amacını; Sendika;

- “a) Anayasada ifadesini bulan, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, millî ve manevî değerlere, insan haklarına, demokratik ve laik cumhuriyete ve Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı kalarak, demokrasinin korunup bütün kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması yolunda çaba göstermeyi,
 - b) Toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı,
 - c) Hür sendikacılık anlayışı içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi,
 - ç) Türk millî eğitim sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21’inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik, aksaklık ve yanlışlıkları tespit ederek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermeyi, görüş ve önerilerde bulunmayı, amaç edinmiştir.”
- Şeklinde kabul etmiştir.

Sendika amaç ve faaliyet alanlarını tüzüğünde aşağıdaki gibi belirtmiştir.

“MADDE 6- Sendika, kanun ve diğer mevzuattan doğan hak ve yetkilerini kullanmaktan başka;

- a) Hizmet koluna giren işyerlerindeki kamu görevlilerini sendika çatısı altında teşkilatlandırmaya çalışır.
- b) Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin çalışmanın toplum hayatındaki rolü ve değeri ile bu konudaki hak ve sorumluluklarını iyi bilen bir üye topluluğu meydana getirmek için çaba gösterir.

- c) Üyelerine, aile sorumluluklarını yerine getirebilecek ve yaptıkları iş ve insanlık haysiyeti ile uyumlu adil bir ücret, daha iyi çalışma şartları, iş güvenliği ve meslekî saygınlık kazandırmaya çalışır. Bunun için;
- 1) (Değişiklik: 5.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 01/02/2014) Konfederasyonla birlikte toplu sözleşmelere katılır, taraf olur ve toplu sözleşmeyi sonuçlandırır.
 - 2) (Değişiklik: 5.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 01/02/2014) Toplu sözleşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metnlerinin uygulanmasını izler.
 - 3) (Değişiklik: 5.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 01/02/2014) Toplu sözleşme uyuşmazlıklarında konfederasyonla birlikte Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na ve yargı organlarına başvurur, görüş ve öneriler sunar, talepte bulunur.
 - 4) (Değişiklik: 5.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 01/02/2014) Toplu sözleşmelerden, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil eder veya ettirir, dava açar ve açılan davalarda taraf olur.
- ç) Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi ve bunlardan eksiksiz yararlanabilmeleri için gayret sarf eder.
- d) Üyelerinin atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerlemelerine ilişkin iş ve işlemlerin, sağlıklı ve adil bir yapı içerisinde yürütülmesini sağlar.
- e) Üyelerinin meslekî yeterliliklerini artıracak ve sorunlarını çözecek, onlara bilgi ve deneyim kazandıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, verimliliğin artmasına hizmet edecek, kamu hizmetlerinin kalitesini artıracak ve vatandaşa daha iyi hizmet verilmesini sağlayacak bilimsel çalışmalar yapar. Bu amaçla; kurs, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri düzenler.
- f) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri, ödevleri ve yükümlülükleri ile personel mevzuatını ilgilendiren konularda; ilgili ve yetkili kurumlara ve konfederasyona sunulmak üzere çalışmalar yapar, yaptırır ve öneriler sunar.
- g) Üyelerinin ve aile bireylerinin beden ve ruh sağlığını koruyacak ve gelişmelerini sağlayacak tedbirler alır. Bunun için;
- 1) Eğitim, sağlık, dinlenme, lokal ve spor tesisleri kurar ve işletir. Sportif faaliyetlerde bulunur.
 - 2) Araştırma ve geliştirme birimleri kurarak, kitap, dergi, bülten, broşür, gazete ve benzeri yayınlar çıkarır.
- (Değişiklik: 4. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 05/02/2011)
- 3) Eğitim hizmetlerine yönelik olarak kütüphane ve basımevi kurar ve işletir.

- 4) Üyelerinin çıkarları doğrultusunda; kooperatif, yardımlaşma sandığı, kreş, yuva, huzurevi, yurt ve okul gibi ekonomik ve sosyal kuruluşlar kurar ve işletir.
- 5) Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapar ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunur.
- h) Sendika adına taşınır ve taşınmaz mal edinir.
- i) (Değişiklik: 5.Olağan Merkez Genel Kurulu Kararı, 01/02/2014) Konfederasyonla Birlikte Yüksek İdarî Kurul'a ve toplu sözleşme amacıyla Kamu İşveren Kurulu'na katılacak temsilcileri belirler..
- i) Kurum İdarî Kurullarında ve devlet personel mevzuatına göre oluşturulan tüm kurullarda sendikayı temsilen katılacak temsilciyi belirler ve toplantılara katılımını sağlar.
- j) Uluslararası kuruluşlara üye olabilir, üyelikten ayrılabilir, üyesi bulunduğu uluslararası kuruluş toplantılarına delege, temsilci veya gözlemci gönderir. Uluslararası kuruluşların temsilci ve üyelerini Türkiye'ye davet eder.
- k) Tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkileri kullanır” (https://www.turkegitimsen.org.tr/userfiles/files/web_tes_sendika_tuzugu_2018.doc)

EK- 5. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) Tüzüğü

Sendikanın amaçları ve çalışma konuları tüzüğünde aşağıdaki gibi belirtmiştir.

“Madde 3 – Sendika, amaçlarını gerçekleştirebilmek için;

- a) Üyelerinin, emeğinin hakkını alıp insanca yaşayacak ücret almaları ve daha iyi çalışma koşullarına kavuşturulmaları için üyeleri adına işveren ile toplu sözleşme temelinde her düzeyde görüşme ve pazarlıkta bulunur. Uzlaşmazlık halinde ise grev hakkını kullanır.
- b) Sendikal hakların en az uluslararası sözleşmeler düzeyinde olması için mücadele yürütür. Sendika, İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO Anayasası ve sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Avrupa Sosyal Şartı ile diğer çok taraflı sözleşmelerden doğan haklarını kullanır. Bu sözleşmelerin iç hukuktaki bağlayıcılığından hareket ederek Anayasa ve yasaların çağdaş ve emekten yana değişmesi için mücadele eder.
- c) Sendika, üyelerinin sendikal ve demokratik amaçlar doğrultusundaki mücadelesinde hak ve çıkarlarının ihlal edildiği her durumda her türlü demokratik fiili ve meşru mücadele hakkını kullanır. Onlar adına gerekli hukuksal girişimde ve yardımda bulunur.

- d) Emeğin ve örgütlenmenin toplumsal yaşamdaki işlevini ve değerini, ulusal ve uluslararası düzeyde barışın, dostluğun, dayanışmanın ve işbirliğinin önemini kavramış bilinçli bir üye topluluğu ve kamuoyu yaratmak amacıyla kültürel, sanatsal, eğitsel toplantılar, şenlikler, işyeri, salon ve açık hava toplantıları ve benzeri etkinlikler düzenler.
- e) Üyelerinin ve aile bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesine çalışır. Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için burs verir; hizmet amacıyla sağlık, dinlenme, spor, eğitim ve kültür tesisleri ile kitaplık, kreş, yuva, yurt, ve yardımlaşma sandıkları kurar ve yönetir. Üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik haklarının geliştirilmesine katkı sunma ve eğitime yönelik televizyon, radyo, basımevi vb. kurar, açar.
- f) Üyelerinin sendikal ve mesleki bilgilerini, deneyimlerini artırmak için, sendika gelirlerinin % 10' u oranında kullanmak üzere 'Eğitim Fonu' adı altında bir fon oluşturur.
- g) Hizmet kolunda güçlü bir sendikal birlik, ülkede ve dünyada güçlü bir sendikal hareket yaratabilmek amacıyla gerekli çalışmayı yürütür, ulusal ve uluslararası düzeyde ortak amaçlar taşıyan kuruluşlarla dayanışmaya girer, üst kuruluşlar kurar ya da bunlara üye olur, bunlarla bilgi alışverişinde bulunur, iş ve eylem birliği yapar.
- h) İşverence yürütülen eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinin planlanmasına, programlanmasına, yönetilmesine ve denetimine taraf olarak katılır. Bu konuda projeler üretir ve yürütülmesini sağlar.
- i) Eğitim ve bilim emekçilerin siyaset yapması önündeki engellerin kaldırılması için çalışır.
- j) Amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz malları edinir ve gerektiğinde satar
- k) Başta nitelikli eğitim ve bilim insanı olmak üzere, personel eğitiminin ve alternatif eğitim geliştirilmesini sağlamak için projeler üretir ve uygulanmasını sağlamaya çalışır.
- l) Üyelerini ilgilendiren atama, yer değiştirme, değerlendirme, görevde yükselme ve kararlara katılma gibi konularda adil bir düzenleme yapılmasına çalışır. Eğitimin içeriğinin ve yönetiminin demokratikleşmesini; her kademedeki yöneticilerin işyerinde çalışanlar tarafından demokratik bir şekilde seçimle ve süreli görev almasını savunur. Eğitim emekçilerinin iş güvencesiz çalışmalarına karşı mücadele eder.
- m) Ataerkil sistem ve onun yarattığı zihniyet ve politik alanı sorgulayarak cinsiyet özgürlüğünü ve eşitliğini sağlamayı esas alır. Ulusal ve uluslararası kadın örgütleriyle işbirliği yapar. Kadın üyelerinin çalışma yaşamında ve sendikada kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarına çözümler üretir, ek haklar elde etmelerine, olanak sağlar; pozitif destek sunar.
- n) Öğrenci ve velilerin örgütlü olarak okul süreçlerine katılmaları için çalışmalar yürütür.
- o) Demokratik ve meşru haklar kullanılırken zarara uğramış üyelerimize yardım amacıyla dayanışma ve grev fonu oluşturur. Sendika ödentilerinden bu fon için % 5pay ayrılır.

Demokratik ve meşru haklar kullanılırken zarara uğramış üyelerinin maddi hak kayıplarını karşılar.

- p) Kapitalizmin sermaye birikimi hedefiyle insanında bir parçası olduğu eko sistemi tüketen saldırılarına karşı doğayı savunur. Ekolojik dengenin tarihi ve kültürel çevrenin korunması için mücadele eder.
- r) Engelli eğitim ve bilim emekçilerinin çalışma koşullarını iyileştirici tedbirlerin alınmasının sağlanması için çalışır.
- o) Ataerkil sistemin ve onun yarattığı zihniyetin eğitimdeki yansımalarının dönüştürülmesi için mücadele ederken okul müfredatlarına, okulöncesi eğitimden başlayarak tüm eğitim süreçlerinde kadın hakları ve kadın özgürlüğü, toplumsal cinsiyet eşitliği vb. derslerin konulması için çalışmalar yapar” (<http://egitimsen.org.tr/hakkimizda/tuzugumuz/>)

EK- 6. Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası (Eğitim-İş) Tüzüğü

Sendikanın amaçları ve çalışma konuları tüzüğünde aşağıdaki gibi belirtmiştir.

Sendikanın Amaçları

“Madde 3 – Eğitim İş ;

- a) Başta üyeleri olmak üzere tüm emekçilerin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleksi, sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek onlara daha onurlu ve saygın bir yaşam düzeyi sağlamak için mücadele eder.
- b) Ülkede yaşayan herkesin çağdaş, bilimsel, laik, demokratik, eşit, parasız ve nitelikli eğitim hakkı olduğunu savunmaya, bu hakkın yaşama geçirilmesi için mücadele eder.
- c) Üyelerinin üstün sorumluluk duygusuna ve eğitimin gücüne dayanarak; Atatürk’ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti’nin bağımsızlığını, egemenliğini, ulus ve ülke bütünlüğünü, laik düzenini, demokratikleşme ve ulusal eğitim hedefini geliştirerek korumak ve sonsuza kadar yaşatmak için elinden gelen her türlü çabayı gösterir.
- ç) Üyelerinin daha yeterli, saygın, onurlu birer meslek elemanı olmaları için işverenin, üniversitelerin ve diğer ilgili kuruluşların olanaklarından yararlanır.
- d) Çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin uluslararası ölçütlere uyumunun sağlanması, hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi, grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınması için mücadele eder.
- e) Emegin toplumsal yaşamdaki önemini kavramış, sorumluluklarının bilincinde olan üye topluluğu oluşturmak için mücadele eder.

- f) Hizmet kolunda ulusal ve uluslararası düzeyde birlik, dayanışma ve yardımlaşmanın sağlanması için mücadele eder.
- g) Eğitim yoluyla dostluğun, dayanışmanın, hoşgörünün, insan haklarına ve demokrasiye saygının geliştirilip güçlendirilmesi için mücadele eder.
- ğ) İş güvenliği, çalışma hakkı, sosyal adalet ve sosyal güvenlik mücadelesi verir.
- h) Kadınların, çalışma yaşamı ve toplumsal yaşam içinde ayrımcılığa uğramaması; çocuk haklarının, engelli ve bakıma gereksinim duyan yurttaşların, evrensel ölçütler çerçevesinde çalışma yaşamı ve toplumsal yaşama uyumlu hale getirilmesi için mücadele eder.
- ı) Sanatın ve sanatçının korunması ve desteklenmesinin çağdaş bir ülkenin vazgeçilmez öncelikleri arasında yer aldığı kabulüyle, sanatın ve sanatçının korunması ve desteklenmesi için mücadele eder.
- i) Toplumun sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşayabilmesi için çevre kirliliğine ve doğal yaşamın bozulmasına karşı verilen mücadeleleri desteklemeye; tarih, kültür yer altı, yerüstü kaynakları ile doğal varlıklarının korunması için çalışmalar yapar.
- j) Yurttaşın akıl ve beden sağlığını geliştiren sporun desteklenmesi ve toplumun tamamına yayılması için mücadele eder.
- k) Örgütlenme özgürlüğünün önündeki tüm engellerin kaldırılması için mücadele eder.
- l) Yurtta ve dünyada barışın egemen olması için çaba gösterir.
- m) Uluslararası sözleşmelerden doğan haklarına dayanarak gerekli gördüğünde grev hakkını kullanır” (<http://www.egitimis.org.tr/files/bilgibelge/5c9dda7ba3f95.pdf>).

EK 7. Araştırma İçin İzin Onayı



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.7579323

25.05.2017

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

Sayın: Murat SÖYLEMEZ

- İlgi: a) 15.05.2017 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 23.05.2017 tarih ve 7428812 sayılı oluru.

"Eğitimcilerin Sendika Algısı ve Sendikaların Uygulamalarına İlişkin Görüşleri" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 80a7-1173-3282-84a2-b7cb kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.7428812

23/05/2017

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 15.05.2017 tarihli dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 23.05.2017 tarihli tutanağı.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Murat SÖYLEMEZ'in "*Eğitimcilerin Sendika Algısı ve Sendikaların Uygulamalarına İlişkin Görüşleri*" konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan her kademedeki resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere; yarı yapılandırılmış görüşme soru formunu anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması* koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
23/05/2017

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c360-1434-385c-8fd1-0a10 kodu ile teyit edilebilir.

EK 8. Görüşme Protokolleri

EK 1: Genel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım;
Bu araştırma, "Eğitimcilerin sendika algısı ve sendikaların uygulamalarına ilişkin görüşleri" nin belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Veriler bilimsel amaçlar için kullanılacak olup hiç kimsenin kişisel bilgileri açıklanmayacaktır.
Katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Murat SÖYLEMEZ
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Denetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız?

☐ 25-30 ☐ 31-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ 50 yaş ve üzeri

3. Medeni durumunuzu belirtiniz?

☐ Evli ☐ Bekâr

4. Eğitim durumunuz belirtiniz?

☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

5- Mesleki kıdeminizi belirtiniz?

☐ 1-4 yıl ☐ 5-9 yıl ☐ 10-14 yıl ☐ 15-19 yıl ☐ 20-24 yıl ☐ 25 yıl ve üstü

6. Branşınızı belirtiniz?

.....

7. Şu an eğitim iş kolunda kurulmuş olan bir sendikaya üye misiniz?

☐ Evet
☐ Hayır

8. Şu an üyesi bulunduğunuz sendikaya kaç yıldır üyesiniz?

☐ 1-4 yıl ☐ 5-9 yıl ☐ 10-14 yıl ☐ 15-19 yıl ☐ 20-24 yıl ☐ 25 yıl ve üstü

9. Daha önce şu anki sendikanızdan farklı bir sendikaya üye miydiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

10. Sendikanızı değiştirme sebebiniz belirtimisiniz?

.....

2024

EK 2: Eğitimcilerin sendika algısı ve sendikaların uygulamalarına ilişkin görüşleri

A- Eğitimcilerin sendika algısı:

- 1-Bir eğitim sendikasının genel olarak görev ve sorumlulukları nelerdir?
- 2-Üyesi bulunduğunuz sendikaya üye olma sebepleriniz nelerdir?

B- Sendikaların uygulamalarına ilişkin görüşleri:

- 1-Bir eğitim sendikasıdan genel olarak ne bekliyorsunuz?
- 2-Eğitim sendikaları sizce ne tür faaliyetler yürütmelidir?
- 3-Üyesi olduğunuz sendikanın beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?
- 4-Daha önce herhangi bir sendikadan istifa ettiniz mi? Veya şu an üyesi olduğunuz sendikadan istifa edip başka bir sendikaya üye olmayı düşünüyor musunuz? Nedenlerini açıklayınız?
- 5-Sendikaların eğitimin sorunlarının çözümünde ve ülkenin demokratikleşme meselesindeki sorumlulukları ve katkıları neler olmalıdır?

