



T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**ÖĞRETMENLERİN TOPLU SÖZLEŞME ALGILARI:
DİYARBAKIR-YENİŞEHİR ÖRNEĞİ**

Mehdi SEVER

21920005

Danışman

Doç. Dr. Abdurrahim ÖZMEN

Diyarbakır-2023

T.C.
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**ÖĞRETMENLERİN TOPLU SÖZLEŞME ALGILARI:
DİYARBAKIR-YENİŞEHİR ÖRNEĞİ**

Mehdi SEVER
21920005

Danışman
Doç. Dr. Abdurrahim ÖZMEN

Diyarbakır-2023

TAAHHÜTNAME
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Öğretmenlerin Toplu Sözleşme Algıları:Diyarbakır-Yenişehir Örneği” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

15/06/2023

Mehdi SEVER

İmza

ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitimimin yoğun ve zorlu sürecinde beni yalnız bırakmayan, Danışmanım Sayın Doç. Dr. Abdurrahim ÖZMEN ve Sosyoloji Ana Bilim Dalı Başkanı Sayın Prof.Dr.Rüstem ERKAN başta olmak üzere tüm hocalarıma, ayrıca yüksek lisans eğitimlerini aldığım Ardahan Üniversitesi hocalarından Doç. Dr. Abdullah MUHAMMEDİ ve Öğretim Görevlisi Ali Eşref KELEŞ'e teşekkürü borç bilirim. Alan çalışmasında desteklerini esirgemeyen Diyarbakır/Yenişehir ilçesi Ortaokul müdürlerine, tezle ilgili konularda yardımlarını esirgemeyen ve görüşlerinden çok faydalandığım mesai arkadaşım Sayın Serpil ARPACI ile Ardahan Üniversitesi İlahiyat Fak. Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı hocalarından Doç. Dr. Nusret TAŞ'a, ayrıca eşim Tuba SEVER'e teşekkür ederim.

Mehdi SEVER

Diyarbakır-2023

ÖZET

Bu çalışmamızın amacı öğretmenlerin, örneklemden yola çıkarak tüm evrene genelleyebilecek olan, Toplu Sözleşme Algılarını ölçmek ve Toplu Sözleşmenin geliştirilebilmesi için gerek sendikalara gerekse işveren durumunda olan ilgili kurumlara bir fikir vermektir. Araştırmanın kapsamı Diyarbakır ili Yenişehir ilçesinde bulunan 44 ortaokul ve İmam hatip ortaokulunda çalışan öğretmenlerdir. Yenişehir İlçesinde yaklaşık 3500 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenimiz olan ortaokullarda ise 1150 öğretmenin olduğu tespit edildi. Evrenin yüzde 10'u örneklem seçilmiştir. Kahramanmaraş merkezli, 6.02.2023 tarihli, depremin olması ve araştırma alanımız olan Diyarbakır ilinin de ciddi şekilde etkilemesi sebebiyle, yaptığımız anket 123 kişiyle sınırlandırılmıştır. İlgili öğretmenlere Google form aracılığıyla 21 sorudan oluşan nicel ölçme aracı olan anket gönderilmiştir. Alınan sonuçlar spss (İngilizce açılımıyla:Statistical Package For the Social Sciences) aracılığıyla analiz edilmiştir. Sendikanın il başkanlarıyla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme sonucu rapora eklenmiştir.

Öğretmenler, Toplu Sözleşme Görüşmelerini önemli kazanım olarak değerlendirmektedirler. Sendika farkı gözetmeksizin öğretmenlerin tamamı, Toplu Sözleşme Görüşmelerini, özlük hakları açısından bir zorunluluk olarak görmektedir. Memurların Toplu Sözleşme Görüşmeleri vasıtasıyla çok sayıda hak ve özgürlüğe kavuştuklarını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Toplu Sözleşme primi benimsemekle beraber prim için getirilen baraj şartı red edilmektedir. Hakem Heyeti ve Türkiye İstatistik Kurumuna karşı ciddi bir tepki oluşmuş ve her iki kurumun tarafsız olmadığı anlayışı hâkim durumda olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu aksaklıklara karşı promosyonlar, hac ve umre gibi sosyal kazanımlar bu sürecin kazanımı olarak değerlendirilmektedir.

Sendikaların varlığı öğretmenler tarafından sorgulanmasına karşın, sendika gerçekliği olmadan bazı haklara sahip olunmayacağının farkında olan öğretmenler,

sendikacıların özlük hakları ile kendi özlük haklarının aynı paralelde olmadığını belirtmekte ve bundan rahatsız olmaktadır. Sendikacı maaşlarının objektif ve şeffaf olarak kamuoyuna paylaşılması gerektiği konusunda görüş birliği olduğu tespit edilmiştir.

Hac ve Umre konularında ise öğretmenlerin ideolojik bir ayrışma gittikleri görülmektedir. Muhafazakâr ve dindar öğretmenler ile dindar olmamakla beraber nötr davranan öğretmenler, bu kazanımları değerli bulurken aksi ideolojiye sahip öğretmenlerin ise dini simgelere sahip kazanımlara ilgisiz kaldığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Sendika, Toplu Sözleşme, Grev, Görüşme, Enflasyon.

ABSTRACT

The aim of this study is to measure the Collective Agreement Perceptions of teachers, which can be generalized to the whole population , based on the sample, and to give an idea to both the unions and the government, which is the employer, in order to develop Collective Agreement. The scope of the research is the teachers working in 44 secondary schools and Imam Hatip secondary schools in Diyarbakır province Yenişehir district. There are approximately 3500 teachers in Yenişehir District. It is determined that there are 1150 teachers in secondary schools, which is our research universe. 10 percent of the population is selected as a sample, but it is aimed to increase this number in order to increase the validity of the research. Due to the earthquake in Kahramanmaraş, dated 6.02.2023, and the serious impact of Diyarbakır, our research area, the survey we conducted is limited to 123 people. A questionnaire consisting of 21 questions, a quantitative measurement tool, is sent to the relevant teachers via the Google form. The results are analyzed via spss (Statistical Package For the Social Sciences). In-depth interviews are conducted with the provincial heads of the union. The result of the meeting has been added to the report.

Teachers consider Collective Bargaining Negotiations as an important gain. All of the teachers, regardless of the union, see Collective Agreement Negotiations as a necessity in terms of personal rights.

Although the Collective Agreement adopts the premium, the threshold requirement for the premium is rejected. There has been a serious reaction against the Arbitration Committee and the Turkish Statistical Institute and it has been determined that the understanding that both institutions are not impartial is in a dominant position. Promotions against all these disruptions, social gains such as hajj and umrah are considered as the gains of this process.

Although the existence of the unions is questioned by the teachers, the teachers, who are aware that some rights cannot be obtained without the reality of the union, state that

the personal rights of the unionists are not in line with their own personal rights and they are disturbed by this. It has been determined that there is a consensus that the salaries of trade unionists should be shared with the public in an objective and transparent manner.

It is observed that teachers make an ideological distinction in the subjects of Hajj and Umrah. Conservative and religious teachers and non-religious but neutral teachers find these gains valuable, while teachers with opposite ideologies are indifferent to gains with religious symbols.

Keywords:

Union, Collective Agreement, Strike, Negotiation, Inflation.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖN SÖZ.....	I
ÖZET.....	II
İÇİNDEKİLER	VI
TABLO LİSTESİ	IX
ŞEKİL LİSTESİ.....	XI
KISALTMALAR	XII
GİRİŞ	1
ÖĞRETMENLERİN TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ ALGILARI.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	6
1.ARAŞTIRMA BİLGİLERİ.....	6
1.1.Araştırmanın Önemi, Amacı ve Kapsamı	6
1.2. Araştırmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları	7
1.3. Araştırma Planı.....	9
1.4. Araştırma Hipotezi	9
İKİNCİ BÖLÜM	10
2.KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. Toplumsal Hareket ve İdeoloji.....	10
2.2. Sendika, Sendika Hakkı ve Sendikal Özgürlük	13
2.2.1. Çalışma Hayatını ve Sendikal Hakları Şekillendiren Uluslararası Örgütler ve Bildirgeler	16

2.2.2. Uluslararası Sendikal Üst Kuruluşlar ve Dünyada Memur Sendikacılığı.....	17
2.2.3. Dünyada Toplu Sözleşme Hakkı ve Tarihsel Gelişimi	20
2.2.4. Türkiye’de Memur Sendikacılığı ve Tarihsel gelişimi	23
2.2.5. Memur Sendikacılığının Bugünkü Durumu.....	26
2.2.6. Türkiye’de Öğretmen Sendikacılığı.....	27
2.2.7. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası	33
2.2.8. 4688 Sayılı Yasa ve Toplu Sözleşme Hakkı	34
2.2.9. Uygulamada Toplu Sözleşme Yöntemi	34
2.2.10. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Kapsamı ve tarafları	35
2.2.11. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Gündemi ve Yürütülmesi	36
2.2.12. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Sonuçlanması	37
2.2.13. Uyuşmazlık Çözüm Durumu: Kamu Görevlileri Hakem Kurulu	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM39

<i>3.1.BULGULAR</i>	39
3.1.1. Diyarbakır İli Hakkında	39
3.1.2. Sendika Temsilcileri İle Yapılan Mülakat Bulguları	40
3.1.2.1. Eğitim Bir-Sen Diyarbakır İl Temsilcisi ile yapılan mülakat	40
3.1.2.2.Eğitim -Sen Diyarbakır İl Temsilcisi ile yapılan mülakat	42
3.1.3. Öğretmenlere Uygulanan Anket Bulguları	44
3.1.3.1. Katılımcıların cinsiyet, kıdem, görev yaptıkları okul türü, sendikal durumları ve eğitim durumu ile ilgili bulgular ve yorumlar	44
3.1.3.2. Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip sıklığı ile Görüşmelere Verilen Önem Alt problemine ilişkin bulgular ve yorum	50
3.1.3.3. Yetkili Sendikanın Görüşmelerden Çekilmesi Neticesinde Oluşan Kazanımlar ile İlişkin Bulgular ve Yorum.....	55
3.1.3.4. Grev Hakkı ile Çalışanların Grev ile İlgili Tutumları.....	56

3.1.3.5. Toplu Sözleşme Pazarlığı, Toplu Görüşme Primi ve Prime Getirilen Baraj ile İlişkin Bulgular ve Yorum.....	61
3.1.3.6. Sosyal Konulara İlişkin Bulgular ve Yorum.....	65
3.1.3.7. Sendikacıların Maaşları ile Memur Maaşlarının Paralel Arttığına İnanıyor Musunuz? Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	66
3.1.3.8. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Kıymeti ve Hükümetin Tutumuna İlişkin Bulgular ve Yorum	67
3.1.3.9. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İlişkin Bulgu ve Yorumlar	70
3.1.3.10. Promosyonlara İlişkin Bulgu ve Yorumlar	71
3.1.3.11. Hakem Kuruluna İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	73
SONUÇ.....	74
KAYNAKÇA	79

TABLO LİSTESİ

Tablo 1:Katılımcıların Cinsiyet Özellikleri	44
Tablo 2:Katılımcıların Sendika Dağılımı.....	45
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Sendika Tercihleri	46
Tablo 4: Katılımcıların Görevleri.....	47
Tablo 5:Katılımcıların Eğitim Durumu.....	48
Tablo 6: Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türü.....	48
Tablo 7: Katılımcıların Kıdemleri.....	49
Tablo 8:Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip Sıklığı	50
Tablo 9: Cinsiyete Göre Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip Sıklığı	51
Tablo 10: Eğitim Durumuna Göre Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip Sıklığı	52
Tablo 11: Toplu Sözleşme Görüşmeleri Aracılığıyla Özlük Haklarınızın İyileştiğine İnanıyor Musunuz? Cevap Tablosu	53
Tablo 12: Cinsiyet Durumuna Göre Toplu Sözleşme Görüşmeleri Aracılığıyla Özlük Haklarınızın İyileştiğine İnanıyor Musunuz? Cevap Tablosu	54
Tablo 13: İkinci Sıradaki Sendikayla Görüşme Hakkındaki Veriler	55
Tablo 14: Grev Hakkı İle İlgili Veriler	56
Tablo 15: Sendika Bazında, Grev Hakkı İle İlgili Veriler	57
Tablo 16: Greve Katılma İle İlgili Veriler	59
Tablo 17: Toplu Sözleşme Görüşmeleri Öncesi, Hükümetin Memurlara Ne Vereceği Tahmin Edilmektedir. Sorusu Cevap Tablosu	61
Tablo 18:Prim Verilmesi İle İlgili Veriler	62
Tablo 19: Sendikalılara Verilen Primlere Sınırlama Getirilmesi İle İlgili Veriler.....	63

Tablo 20: Sendikalı Durumuna Göre Prim Sınırlaması İle İlgili Veriler.....	64
Tablo 21: Sosyal Kazanımlarla İlgili Veriler	65
Tablo 22: Sendikacı Maaşları İle İlgili Veriler	66
Tablo 23: Toplu Sözleşme Görüşmeleri Olmazsa Memurlar Hakları İle İlgili Düşünce Veriler	67
Tablo 24:Hükümet İnsiyatifi İle Verilen Zamlarla İlgili Veriler	68
Tablo 25: Sendikalı Durumuna Göre Hükümetin Yaptığı Zamlarla İlgili Veriler.....	69
Tablo 26: TÜİK İle İlgili Araştırma Sonuçları	70
Tablo 27: Promosyonlarla İlgili Araştırma Sonuçları.....	71
Tablo 28: Sendikalı Durumuna Promosyon Araştırma Sonuçları.....	72
Tablo 29: Hakem Kurulunun İle İlgili Araştırma Sonuçları	73

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Çalışanların grev hakkının bulunmaması Toplu Sözleşmeleri nasıl etkiler Grafiği	58
Şekil 2: Grev kararı İle İlgili Veriler	60

KISALTMALAR

ANADOLU-SEN	: Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
BASK	: Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	: Birleşik Kamu İş görenleri Sendikaları Konfederasyonu
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇALIŞAN-SEN	: Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu
EĞİTİM BİR-SEN	: Eğitimciler Birliği Sendikası
EĞİTİM SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
HAK-SEN	: Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MİL-SEN	: Manevi İlkeli ve Liyakatli Sendikalar Konfederasyonu
N	: Frekans
SK	: Sayılı Kanun
SPSS	: Statistical Package for the Social Science
ŞEHİT GAZİ-SEN	: Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları İle Tüm Vatansever Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRKİYE KAMU SEN	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TÜM KAMU-SEN	: Tüm Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TÜM MEMUR-SEN	: Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK EĞİTİM SEN	: Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
UÇO/İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
YURT-SEN	: Yurt Sendikaları Konfederasyonu

GİRİŞ

ÖĞRETMENLERİN TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ ALGILARI

Bu çalışmanın amacı, Sanayi Devrimiyle oluşan işçi sınıfının hak ve hukuk mücadelesinden edindikleri temel hakların akabinde, aynı haklara sahip olmak isteyen memurların, Toplu Sözleşme sürecine bakışlarını belirlemek ve veriler çerçevesinde memurların Toplu Sözleşmeyle ilgili olarak düşüncelerini analiz etmektir.

Birinci bölümde sendikaların da çıkış kaynağı olan toplumsal hareket kavramı incelenmiştir. Sendikal hareketlerin, Dünya ve Türkiye’deki gelişim aşamaları ile 4688 sayılı yasanın içeriği bu bölümde incelenmiştir. Sanayi Devrimi ile beraber işçiler çok ağır koşullarda çalıştırılmıştır. Günlük uzayan mesai saatleri ile kötü çalışma koşulları beraberinde insani olmayan bir işçi-patron ilişkisini doğurmuştur. 18. yüzyılın ortalarından itibaren İngiltere’de başlayan sanayileşme hareketi, buharlı makinelerin kullanılmaya başlanmasıyla, adeta yeni bir toplum yaratmıştır. Başta İngiltere’de olmak üzere Fransa ve Almanya gibi Avrupa devletlerinde de işçilerin hak ve özgürlüklerini genişletmek, işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek ve insanca yaşanabilecek bir hayat standardına erişirmek amacıyla, işçiler tarafından çeşitli dayanışma dernekleri ve yardım sandıkları kurdukları görülmüştür (Yıldırım, 2018, s. 21).

İşçilerin basit düzeyde örgütlenmeleri, sendikaların ortaya çıkması ve işçilerin haklarının iyileştirilmesi sürecini beraberinde getirmiştir. Karl Marks’ın 21-27 Ekim 1864 yılında 1. Enternasyonal toplantısında açılış konuşması yapmasının ardından çok sayıda toplantı yapılmıştır. Karl Marks, 1. Enternasonal söylevinde, işçilerin içerisinde bulunduğu yoksulluktan bahsetmektedir. Keza ülkelerde bulunan küçük bir azınlığın, ülkelerin tüm zenginliklerine sahip olduğunu söyleyen Marks, işçilerin uzun çalışma saatleri ile yoksul kesimin beslenme sorunlarına da değinmiştir. Beslenme sorunu da beraberinde çeşitli hastalıkları getirdiği söyledikten sonra kooperatifleşmenin öneminden bahsetmiştir (Çelik, 2008, ss. 207-218).

1871 yılında itibaren işçilerin hak ve özgürlükleri yasal düzenlemelere kavuşmuştur. İngiltere’de, başlayan bu olumlu süreç, 1884 yılında Fransa’da, daha sonraları ise diğer ülkelerde sendika ve işçi hakları mevzuatı olarak yürürlüğe girmiştir. İşçilerin uzun süren mücadeleleri sonrasında dünyada birçok kurum ve kuruluş çalışanların yararına çeşitli çalışmalar yapmıştır (Yalçın vd., 2022).

Birleşmiş Milletler’e bağlı Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) çalışma hayatını düzenleyen en önemli kuruluşların başında gelmektedir. İşçi, işveren ve hükümetlerin eşit olarak temsi edildiği ILO, yaptığı protokoller ve hazırladığı bildirgeler ile çalışma hayatına önemli bir aktör olarak müdahale etmektedir. ILO’nun temel sözleşmeleri No.29,No.87,No.98,No.100, No.105, No.111, No.138, No.182 olarak bilinmektedir (Yalçın vd., 2022, ss. 80-91).

Uluslararası Sendikal Üst Kuruluşlar:

Dünya Sendikalar Federasyonu;1945 yılında Paris Konferansında kurulan federasyon,Marksist çizgide faaliyetlerini sürdürmektedir.

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu; Dünya Sendikalar Federasyonundan kopan Hür İşçiler Konfederasyonunun Dünya Emek Konfederasyonu ile birleşmesi sonucu 2006 yılında kurulmuştur.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu;Avrupa’da faaliyet gösteren 17 sendikal üst örgütün bir araya gelmesiyle kurulmuştur (Yalçın vd., 2022, ss. 89-91).

Eğitim Enternasyonal: Türkiye’de sadece Eğitim-Sen sendikasının üye olduğu enternasyonal,1993 yılında Eğitim Mesleği Örgütleri Dünya Konfederasyonu ile Özgür Öğretmen Sendikaları Uluslararası Federasyonunun birleşmesiyle oluşmuştur (Yalçın vd., 2022, s. 91).

Dünya genelinde işçiler açısından bu olumlu gelişmeler yaşanırken memur kesimi statülerinden dolayı sendikal açıdan henüz yolun başındaydılar. Memurların

sendikalaşmanın gecikmesinin sebeplerinden biri memurluğun bir statü olması gelmektedir. Ancak ILO'nun işçi kavramı yerine çalışan kavramını kullanması memurlar için de gelişme sayılmaktaydı. Dünya'da ilk işçi sendikaları sanayi devriminden hemen sonra ortaya çıkarken memur örgütlenmeleri ise ileriki zaman sürecinde ortaya çıkacaktı.

Bu çerçevede bakıldığında, 1 Temmuz 1946 tarihinde UÇÖ/İLO tarafından kabul edilen 98 sayılı “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi” memurlara çalışma koşullarını ve haklarını Toplu Pazarlık yoluyla düzenleme yetkisi veren önemli bir kazanımdır diyebiliriz. Sözleşme devlete, memur örgütleri ile yönetim arasında gönüllü Toplu Sözleşmeler yapılmasını ve bu yöntemin en geniş biçimde kullanılmasını özendirici ve geliştirici önlemler alma yükümlülüğünü getirmesi açısından son derece önemlidir. ILO'nun 98 sayılı “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ” memurların mali ve sosyal hakları konusunda Toplu Sözleşme ile de düzenleme yapılması ile ilgili olarak 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğinin dayanağı olmuştur. Toplu Sözleşme sürecinde, kamu görevlilerini temsil eden yetkili sendika ile hükümet temsilcileri, mali ve sosyal hakların yanında tüm kamu çalışanlarını ilgilendiren birçok konuda değişiklik yapmaktadırlar (Karataş, 2010, ss. 41-42).

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği sonrası, 2012 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme kanunu yürürlüğe girdi. Bu kanunla beraber kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatların Toplu Sözleşme ile yapılmasını ön görmektedir. Toplu Sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerli olduğunu ve sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendikalı ve sendikasız ayırımı olmaksızın tüm memurlara uygulanacağını belirtmektedir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001) .

Bu çalışmanın ikinci bölümünde Diyarbakır ili ile araştırma evrenimiz olan Yenişehir ilçesi hakkında kısa bir bilgi verilmiştir. Yenişehir İlçesi'nde bulunan ilin en önemli ve köklü okullarından anlaşılabileceği gibi Yenişehir ilçesi Diyarbakır ili için önemli

bir eğitim merkezi olduğu anlaşılabilmektedir. Yenişehir ilçesinde 11'i İmam Hatip Ortaokulu olmak üzere toplamda 44 adet ortaokul bulunmaktadır. Bu okullarda yaklaşık 1.150 öğretmen görev yapmaktadır. Alan çalışmamız devam ederken 06.02.2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli meydana gelen deprem, Diyarbakır ilini de etkilemiştir. Yapmayı planladığımız alan çalışmasında aksaklıklar meydana gelmesine rağmen anketimiz Google Form aracılığıyla örneklemden seçilen 123 kişiye gönderilmiştir. Araştırmamıza katılan 123 öğretmenin 58'i kadın,65'i ise erkektir. Katılımcılarımızdan 29 kişi sendikalardan istifa ederken, sendikaya üye olmayan 9 öğretmen anketimize katılmıştır. Eğitim Bir-Sen 41 öğretmen ile %33,3 ve 40 öğretmenle Eğitim-Sen %32,5 oranında temsil etmektedir. Türk Eğitim Sen ise 4 öğretmenle anketimize katılım sağlamış olup, yüzdelik oranı %3,3'tür.

Verilen cevaplar SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) aracılığıyla analiz edilerek rapora eklenmiştir. Ayrıca bu bölümde Sendikaların il temsilcileriyle mülakat yapılmış ve mülakat sonucu rapora eklenmiştir. Yapılan alan çalışmasında, Toplu Sözleşmeleri yapan yetkili sendikanın hükümete yakın olması ciddi bir şekilde güven sorununu beraberinde getirmektedir. Toplu Sözleşme takviminin de öğretmenlerin aleyhinde olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Maaşların enflasyona paralel artması ve son yıllarda Türkiye İstatistik Kurumu'nun belirlediği enflasyon ile bağımsız kaynakların belirlediği enflasyon oranları arasındaki çelişkinin olması Toplu Sözleşme Görüşmelerine olan ilgiyi azaltmaktadır. Zaten öğretmenlerden gelen "Görüşmeleri ne sıklıkla takip edersiniz" sorusunun cevaplarından, öğretmenlerin sürece ilgi göstermediklerini söyleyebiliriz. Türkiye istatistik Kurumu ile Hakem Kurulu'nun taraflı olduğu, bu iki kurumun Kamu İşveren Heyetine paralel kararlar verdiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Çalışmamızdan çıkan en önemli sonuçlardan biri de, Toplu Sözleşme'nin öğretmenler tarafından benimsenmiş olmasıdır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu Toplu Sözleşme olmadan özlük haklarının iyileşemeyeceğine inanmaktadır. Buna karşın sendikacıların maaşları ile Toplu Sözleşme Primine getirilen baraj eleştirilmektedir.

Öğretmenlerin Toplu Sözleşme Algıları:Diyarbakır-Yenişehir Örneği adlı bu çalışmada, çalışan her grup öğretmenden örneklem alınmıştır. Öğretmenlerin özlük ve ekonomik hakları, Toplu Sözleşme Süreci, Türkiye İstatistik Kurumu, Hakem Kurulu ve çalışma şekli, sendika yöneticilerinin maaşları, Toplu Sözleşme Primi, hac ve umre gibi sosyal haklar ile ilgili öğretmenlerin düşünceleri geniş çaplı irdelenerek ele alınmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin Toplu Sözleşmeye yönelik algı ve beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmamızın hem sendikalara hem de hükümete yol gösterici olacağını düşünmekteyiz.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ARAŞTIRMA BİLGİLERİ

1.1.Araştırmanın Önemi, Amacı ve Kapsamı

İngiliz sanayi devrimi ve Fransız ihtilali Avrupa kıtasının sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı ile buna bağlı olarak siyasi yapısını kökten değiştirmiştir. Fransız ihtilali, dünyaya pek çok kavram kazandırırken sanayi devrimi ise üretim ve tüketim anlayışını değiştirmiştir. Sanayi devrimi ile beraber işçi kavramı da ortaya çıkmıştır. Zor çalışma koşulları altında ezilen işçi sınıfı uzun mücadele sonucu bir takım sosyal, ekonomik ve siyasal hakları elde etmişlerdir.

İşçilerin aksine memurların, hak ve Toplu Sözleşme kazanımları çok geç dönemde başlamıştır. Memurların hak arama mücadelesi dünyanın birçok yerinde halen devam etmektedir. İşçiler gibi memurların da özlük haklarının düzelmesi için Toplu Sözleşme olmazsa olmaz bir hak gibi görünmektedir. Memurların başta Toplu Sözleşme hakkı olmak üzere tüm haklarını ancak örgütlenmeyle yani sendikalaşma ile kazanabilecekleri görünen bir gerçektir.

Küreselleşme ile beraber insan hayatına giren teknolojik araçlar, insanı etkilerken aynı zamanda bir bölgedeki insanlar da diğer bölgelerdeki insanları etkilemektedir. Bu çift yönlü etkileme hızla değişmekte ve dünyanın diğer yerlerindeki hak ve özgürlük mücadelesine katkı sağlamaktadır. Bu değişim ve dönüşüm sürecinden memurların sendikalaşmaları ve kazanımlarına sahip çıkmaları ülkemiz demokrasisi için de çok önemli bir konudur. Türkiye’de memur sayısı yaklaşık olarak 5 milyon kişidir. Memur ailelerini de işin içine kattığımızda, tahminen, yaklaşık olarak 20 milyonluk bir nüfustan bahsetmekteyiz. Sayısal anlamda bu kadar büyük bir kesimin, sosyal-ekonomik ve siyasal anlamdaki kalitesi, ülkenin genel durumuna doğrudan etki etmektedir. Ülkemizin daha kaliteli bir nüfusa sahip olması elbette tüm nüfusumuzun bir arzusudur.

Ülkemizde memurların sendikalaşması diğer dünya ülkelerinden çok sonra olmuştur. Nihayetinde geline nokta memurlar ilk önce Toplu Görüşme hakkı ve akabinde Toplu Sözleşme hakkını elde etmişlerdir. Ancak Toplu Sözleşme usul ve esasları sendikaları ve memurları tatmin etmediğini görmekteyiz. Biz bu araştırmamızda öğretmenlerin Toplu Sözleşme'ye bakışlarını seçtiğimiz örneklem üzerinde inceleyeceğiz.

Bu tez çalışmasında, Dünya'da ve Türkiye'de memur sendikacılığının doğuşuna ve gelişimine kısaca değinerek başlanmıştır. Ülkemizdeki 4688 sayılı Kamu Görevlileri Yasası ve bu yasaya göre yapılan, memurların Toplu Sözleşme konusu incelenmiştir. Çalışmada Diyarbakır ili Yenişehir ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin uygulamadaki Toplu Sözleşme algılarını görmek için bir alan araştırması yapılmıştır.

Bu kapsamda çalışmaya başlamadan önce konuyla ilgili yazılı kaynaklar taranmıştır. Alan çalışması için ise, Yenişehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü web sayfasından okul bilgileri alınmıştır. Araştırma alanımızdaki ortaokul ve imam hatip ortaokulu öğretmenlerine 21 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Anket sonuçları spss programında analiz edilmiştir.

Tezin amacı; öğretmenlerin, örneklemde yola çıkılarak tüm evrene genelleyecek olan Toplu Sözleşme algılarını görmek ve Toplu Sözleşmenin geliştirilebilmesi için gerek sendikalara gerekse işveren durumunda olan hükümete bir fikir vermektir.

1.2. Araştırmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları

Tez çalışmamıza, dünyadaki sendikacılık faaliyetleri ile Türkiye'deki sendikacılık faaliyetleri Türkçe literatür taranarak başlanmıştır. Literatür taraması Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezindeki tezlerle başlanmıştır. Ayrıca 4688 sayılı yasa incelenmiş ve rapor haline getirilmiştir. Eğitim Bir -Sen tarafından hazırlanan 6 ciltlik sendika tarihi önemli bir kaynak olarak taranmıştır.

Bu çalışmamızda, nitel ve nicel araştırma teknikleri beraber kullanılmıştır. Nitel ve nicel araştırma tekniklerinin bir arada kullanılıp kullanılmayacağı ile ilgili farklı görüşler olsa da ikisinin beraber kullanılmasının, araştırmaya zenginlik katacağı konusunda fikir birliği oluşmuştur. Biz de bu çalışmamızda nicel araştırma yöntem ve tekniği olan anket ile nitel araştırma yöntem ve tekniği olan görüşme-derinlemesine görüşme aracını kullanacağız (Büyükoztürk vd., 2019, ss. 254-265).

Anketimizde Basit Tesadüfi Örneklem seçim tekniği uygulanmıştır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla örneklem kadın ve erkek olarak tabakalara ayrılmıştır. Buna Tabakalı(katmanlı) örneklem seçimi denilmektedir. Oluşturulan örneklem çerçevesinde yani evrenden Basit Tesadüfi örneklem seçimi ile rastgele kişiler seçilmiştir. Oluşturulan örneklemelere Google form aracılığıyla anket uygulanmıştır. Yenişehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün web sayfasından okulların sitelerine ulaşılmış ve yaklaşık 1.150 öğretmenin olduğu tespit edilmiştir¹. Tüm okullardaki öğretmen sayıları 10'un katlarına çevrilerek yüzde 10'u alınmıştır. Bu da yaklaşık 123 öğretmene tekabül etmektedir. Üniversitenin Hukuk Müşavirliğinden onaylanan anketimiz, Watsap uygulaması ve e-mail aracılığıyla 44 ortaokul ve imam hatip ortaokulu öğretmenlerinden 123 öğretmene uygulanmıştır. Uygulama tamamen gönüllük esasına göre yapılmıştır. Öğretmenlerin rahatça cevap verebilmelerini sağlamak amacıyla kişisel bilgiler istenmemiştir. Elde edilen veriler spss (Statistical Package For the Social Sciences) programıyla analiz edilmiştir. Örneklemden alınan sonuçlar istatistik uygulaması spss yöntemiyle analiz edilmiştir (Koçak Turhanoğlu vd., 2017, ss. 81-148).

Daha sonra Diyarbakır ilinde bulunan Eğitim Bir –Sen, Eğitim Sen adlı sendikaların il temsilcileri ile telefonda görüşme yapılmış ve tez çalışması hakkında bilgi verilmiştir. Burada kendilerine Hukuk Müşavirliği tarafından onaylanan görüşme soru formu verilmiştir. İlgili kişilerden alınan cevaplar araştırmaya dâhil edilmiştir.

¹ Yenişehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Kurum Listesi, <https://mebbis.meb.gov.tr/kurumlistesi.aspx>, E.T:25.01.2023

1.3. Araştırma Planı

Birinci bölüm giriş bölümü olarak yazılmıştır. Bu bölümde tezin konusu, konunun önemi, izlenen yöntem belirtilmiştir. Araştırmanın sınırlılıkları ile araştırma hipotezi bu bölümde işlenmiştir.

Tezin ikinci bölümünde, Tez konusu ile ilgili kavramsal ve kuramsal çerçeve ile 4688 sayılı yasanın özellikleri bu bölümde incelenmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde, Alan çalışması olarak öğretmenlere uygulanan anket ve sendikaların il şube temsilcileri ile yapılan mülakat sonuçları işlenmiştir. Bu bölümde yapılan alan çalışmasının bulguları analiz edilmiştir. Toplu Sözleşme hakkı ve öğretmenlerin Toplu Sözleşme algıları ve yapılan anket-mülakat çalışmasının değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu bölümün son kısmında genel değerlendirme ayrı bir başlık olarak yapılmıştır.

1.4. Araştırma Hipotezi

Sendikalar, ülkemizde memurların haklarını koruma ve geliştirme konusunda başarısız olduğu söylenebilir. 4688 sayılı Yasaya göre yapılan Toplu Sözleşme gerek metodolojik olarak gerekse içerik olarak öğretmenlerin/memurların lehinde değildir. Sözleşmeden çekilmek isteyen en büyük memur konfederasyonun yerine alternatif olarak ikinci sıradaki konfederasyonla sözleşme yapılabilme koşulu sendikaları masada kalmaya mecbur hale getirmektedir. Toplu Sözleşmenin anlaşmazlıkla sonuçlanması durumunda başvuru Hakem Kurulu'nun yapısı, memurların lehine sonuç çıkarmayı engellemektedir. Memurların grev hakkının bulunmaması da görüşmelerin memurların aleyhinde olacak şekilde sürmesine neden olmaktadır. Nihayetinde Toplu Sözleşme usul ve esaslarından kaynaklı sorunlar nedeniyle hükümet tarafının istediği hakları vermesi, istemediğini de vermemesi hem sendikalara hem de Toplu Sözleşme sürecine olumsuz bir bakış oluşmasına sebep olmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'na olan güven zedelenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde ilk olarak Toplumsal Hareket ve İdeoloji kavramına değinmiştir. Sendika ve sendikal kavramlar ile Türkiye ve dünyada sendikal gelişmeler, bu bölümde anlatılmıştır. Sendikalarla ilgili önemli kuruluşlar ile 4688 sayılı yasa da ayrıca ele alınmıştır. Türkiye'deki sendikaların son durumu da kısaca anlatılmıştır.

2.KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Toplumsal Hareket ve İdeoloji

'idea' ve '-oloji'nin kelimelerinin birleşiminden oluşan ideoloji fikir bilim anlamına gelmektedir. İdeoloji kavramı anlam açısından en tartışmalı kavramlardan biridir. Herkesin kendi düşüncesinin iyi olduğu karşıtınınsa kötü bir ideoloji olduğu fikri toplumda sıkça rastlanılmaktadır. Genel anlamda ideolojinin olumlu, olumsuz ve nötr anlamları olduğu söylenebilir. Çeşitli bilim insanları tarafından geliştirilen ideoloji tanımları içerisinde "toplumsal yaşamda anlam, gösterge ve değerlerin üretim süreci" ya da "siyasi bir inanç sistemi", belirli bir sosyal grubun dünya görüşü' gibi tanımlar yapılabilir (Atılğan & Aytekin, 2014, s. 285).

İdeoloji kavramının yaygınlığı, eserlerinde ideoloji konusunda net bir tanım yapmayan Karl Marks'ın önemli katkılarıyla olmuştur. Marks'ın diyalektik yönteminden dolayı, kavramların sabit olarak tanımlanmasını yapmamıştır. Marks'a göre kavramların soyutlama düzeyleri ve konumlanma noktaları değıştikçe anlamlarında da değışmeler olacağı fikrine sahiptir. Bu nedenle, Marks'ın eserlerinde sabit bir ideoloji tanımına rastlanmamaktadır (Atılğan & Aytekin, 2014, s. 289).

Dünyadaki yerimizi ve yaşam biçimimizi temelde belirleyen, ââmâ daha çok kendimizle ve bizi yönlendiren fikirlerle olan ilişkimizi belirleyen, fikirlerle ilgili içeriksel değerler olarak tanımlanan kavram ideoloji kavramıdır (Mannheim, 2004, s. 85).

İdeolojiler, toplumu teorik olarak tasarlarırken kendine özgü bir takım temel esasları referans alırlar. İnsanları herhangi bir ideolojik fikirde buluşturan bu temel esaslara olan bağlılıktır. Bununla birlikte ideolojiyi oluşturan esasların yorumlanması, farklı durum ve şartlara uyarlanması gibi konularda zamana ve mekâna göre farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. İnsanlar her ne kadar aynı ideolojinin temel esas ve prensiplerinde bir araya gelip aynı temel esas ve prensipleri benimsemiş olsalar da zaman ve mekânın kendine has özelliklerinden dolayı çözümleme aşamasında detaylarda farklı yorumlar söz konusu olmakta, ayrılıklar belirlemekte ve aynı ideolojinin farklı fraksiyonları ortaya çıkmaktadır. Marksizm ideolojisi zaman ve mekân farklılaştıkça Leninizm, stalinizm, Troçkizm ve Maozim gibi ideolojilere bölünmesi bunun tipik bir örneğidir (Malkoç, 2013, s. 16).

Dünya’da bulunan yedi kıta ve yaklaşık 8 milyar insanın her birinin; yeme içmeden giyim kuşama, ekonomik faaliyetlerden alet edevat kullanımına, zanaat ve sanat tekniklerinin gelişimini oluşturan kültürel etkinlikler, insan ve toplumların özgün kültürel dinamiklerin oluşumuna yol açıyor. Kendi coğrafyaları üzerinde kendi tarihsel birikimleriyle geliştirdikleri kültürlerini diğer toplum kültürleri ile etkileşime de geçerek zenginleştiren toplumlar sosyal bilimler alanında da mesafe kat etmektedirler. Ekonomik üretim biçimleri din, ahlak gibi toplumlar üstü öğretilerin harmanlanmasıyla dünya üzerinde insana, topluma ve hayata dair çok sayıda algı ve yorum biçimi ortaya çıkıyor (Malkoç, 2013, s. 18).

Toplumsal hareketler, toplum içerisinde yaşanan hoşnutsuzlukların, çalkantıların veya zamanın getirdiği çeşitli ihtiyaçların karşılanması için çeşitli insan grupları tarafından oluşturulan ve değişik şekillerde kendisini bulan yapılardır. Toplumsal hareketlerin tarihi çok eski olmasına karşın batı Avrupa ülkelerinde modern toplumun

gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan toplumsal adaletsizliğe ve eşitsizliğe karşı bir duruş olduğu söylenebilir (Akman, 2019, s. 6). Dünya üzerinde ortaya çıkan ilk ideolojik hareket Protestan hareketidir diyebiliriz ve Katolik Kilisesi'nin uzun yıllar içerisinde doğurduğu buhranları aşmak amacıyla ortaya çıkan Protestan ideolojisi, Katolik öğretilerin çıkmazlarına çözüm bulmaya odaklanmıştır. Sosyalizm, komünizm, faşizm ,ulusalcılık-milliyetçilik ile kapitalizm gibi ideolojiler dünyada önemli etki bırakanlar olarak sıralayabiliriz. Söz konusu ideolojilerin başka ideolojilerle harmanlanması ile ortaya çıkan Nazizm, Nasyonal Sosyalizm gibi ideolojiler de en az sayılan ideolojiler kadar isminden söz etmişlerdir. Marksizm/Komünizm, sosyalizm, faşizm diğer benzer ideolojilerle beraber Ulusçuluk, Nasyonal Sosyalizm gibi batı menşeli ideolojilere karşıt olarak İslamcılık ideolojisi de ortaya çıkmıştır (Malkoç, 2013, ss. 19-21).

İdeolojinin siyaset olgusuyla ve sanayi devriminin ortaya çıkardığı kaosla ilişkili olduğunu söyleyen Şerif Mardin'e göre din ve dünya görüşüne ideoloji denilmeyeceği görüşündedir. Şerif Mardin, ideoloji kavramının alanını "çağdaş dünyanın çalkantılarının ve altında yatan önemli toplumsal yapısal değişikliklerin gerekli kıldığı fikri yapıtlar" ile sınırlandırmaktadır. Toplumsal değişimin günümüz dünyasına göre yavaş olduğu dönemlerde bizlere sunulan din gibi öğretiler, belli bir tarihsel dönem için değil, evrensel ve zamana bağlı olmadığından ideolojilerden ayrılıyorlardı. Çünkü ideoloji çalkantılı dönemlerin ürünleridir. Şerif Mardin'e göre ideoloji köklerinden kopmuş olan insanlara yeni bir yön vermeyi, dengelerini kurmayı amaçlayan önerilerdir (Malkoç, 2013, ss. 15-17).

İdeolojiler kaçınılmaz olarak toplumsal hareketlere yol açar ve toplumsal hareketleri besleyen, hareketin tabanını mobilize eden en önemli kaynak hareketin ideolojisidir. Bir ideolojiye sahip olan, bir başka deyişle insan ve dünya hakkında belli bir görüşü olanın zihin dünyasında bir insan tipi ve toplumsal sistem idealize edilmiştir. Bu ideallerinin toplumsal hayatta, siyasal sistemde karşılık bulması ve fikirlerinin iktidara taşınması hedefi üzere harekete geçecektir. İdeolojik inanca olan bağlılık eylemselliği beraberinde getirecek, eylemsellik ise beraberinde örgütlülüğü ve mücadele azmini

oluşturacaktır. Oluşan toplumsal hareketlilik belli bir programın ve programa bağlı bir eylem planını oluşturacaktır. İdeoloji doğrultusunda örgütlenen toplum çeşitli eylemler, basın açıklamaları, grev gibi araçlarla ideolojik kazanımlarını benimsetmeye çalışacaklardır (Malkoç, 2013).

Sosyal hayattaki ekonomik, sosyal ve siyasal rahatsızlıklar toplumsal hareketlerin çıkmasını sağlar. Toplumsal hareketlerin engellemesi, bastırılması veya işlerinin yapılmasının engellenmesi demokratik ve şeffaf toplumu sıkıntılı bir sürece sokacaktır. Toplumların gelişmesinin yegâne yollardan biri toplumsal hareketlerin engellenmesi değil gelişmelerinin sağlanmasıdır, bu da demokratikleşmenin olmasıyla mümkündür (Bekiroğlu, 2015, s. 86)

2.2. Sendika, Sendika Hakkı ve Sendikal Özgürlük

Etimolojik ve semantik olarak incelendiğinde “Sendika” Fransız dilinde “syndicat” kelimesi olarak Türkçe ’ye geçmiştir. Latince synicus yani “kayyım” bilinen anlamıyla mahkeme tarafından tayin edilen kişi için kullanılmaktadır. Daha sonra bu kelime “*bir topluluğun faydasına seçilen topluluk*” anlamında kullanılmıştır. Sendika kavramı ilk kez Sidney ve Beatrice Webb tarafından kullanılmıştır.1900 yıllarda ise *Kamus-ı Türki*’de geçmiştir (Yalçın vd., 2022, ss. 61-64).

Sanayileşme ve sanayi devrimi kamu görevlileri sendikalarının gelişmesindeki en belirleyici unsur olmuştur. Sanayi devrimiyle beraber işçi sınıfının doğuşu ve yayılması aynı zamanda işçilerin örgütlenmesi sürecini başlatmıştır. 18. yüzyılın ortalarından itibaren buharlı makinelerin kullanılmaya başlanmasıyla, işçi sınıfı toplumun önemli bir kesimini kapsar hale gelmiştir. İngiltere, Fransa ve Almanya gibi Avrupa devletlerinde işçilerin hak ve özgürlüklerini genişletmek, işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla dayanışma dernekleri ve yardım sandıkları kurmuşlardır. Modern sanayi döneminde işçiler, günlük çalışma süresinin 18 saate kadar çıkabildiği, iş güvencesi ile emeklilik haklarının olmadığı, kadın ve çocukların sağlıksız fabrikalarda çok kötü koşullarda çalıştırıldığı dönemlerdir. İşçiler, ücretleri ancak günlük yaşamı sürdürebilecek

düzeylerde olduğu, tatil ve sosyal etkilere fırsat ve imkân verilmediği, iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı hiçbir önlemin alınmadığı çok ağır şartlar içerisinde çalıştırılıyordu. İşçiler, emeklerini satarak girdikleri bu ekonomi piyasasından çeşitli sosyal ve ekonomik haklar talep ettiler. Dünya’da işçi hakları temelli hareketlerin ortaya çıkmasıyla işveren ve devletler bu hakların bazılarını tanımak zorunda kalmışlardır (Yıldırım, 2018, s. 21).

İlk sanayileşme hareketi İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla işçi haklarını ön plana çıkaran sendikaların da burada ortaya çıkması kaçınılmazdı. İlk işçi sendikası; 1768 yılında James Watt tarafından buhar makinesinin bulunmasıyla, İngiltere’de fabrikaların kurulmasının ardından, ‘Union’ismiyle ortaya çıkmıştır. İngiltere’yi Almanya ve Fransa ile diğer Avrupa ülkeleri takip etmiştir. 28 Eylül 1864 yılında 1. Enternasyonal toplantısı yapıldı. Karl Marks’ın açılış konuşmasından sonra Avrupa genelinde çok sayıda toplantı yapıldı 1871 yılında İngiltere’de, ardından 1884 yılında Fransa’da, daha sonraları ise diğer ülkelerde sendika ve işçi hakları mevzuatı yürürlüğe girmiştir (Yalçın vd., 2022).

Sendikalar önce işçilerin daha sonra ise işverenlerin örgütlenmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikalar,gerek işçi gerekse de işveren çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla ortaya çıkmıştır. İşçi sendikaları gerektiğinde grev silahına da kullanarak işverenlerle Toplu İş Sözleşmesi yapmayı amaç edinirler.Sendika, çalışanların ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirme olarak tanımlayan amaçları, onları diğer oluşumlardan ayırmaktadır. Sendikaların varoluş gerekçeleri çalışanlarıdır. Çalışanların her türlü haklarını edinmeleri temel hedefleridir. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 51. maddesine göre sendikaların amacı “*üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek*” olduğu belirtmiştir (Yıldırım, 2018, ss. 8-9).

Totaliter rejimlerde, sendikaların tüzel kişilik kazanması bir makamın iznine bağlı tutulmuştur. İzin verilmeyen sendikaların kurulması mümkün değildir. Bu tür izne tabi kuralların olduğu sistemler izinli sistem olarak adlandırılır. Normatif sistemde; sendika iç

tüzüğü incelenir, tüzüğün yasalara uygunluğunu denetlenir; tüzük yasalara uygun ise kuruluşuna izin vermek zorundadır. Aksi durumda, tarafların yargıya başvurusu söz konusu olur. Demokratik rejimlerdeki özgür kuruluş sistemine göre ise sendika, kurma isteği iradesinin ortaya çıkmasıyla kurulmuş sayılır. Tüzel kişilik kazanmak için ayrıca izin alınmasına gerek yoktur. Türkiye Anayasasının 51. maddesinde, sendikaların önceden izin almaksızın kurulacağı hükmedilmiş, sendikaların serbestçe kurulabilmesi güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla Türkiye’de özgür sistemin var olduğu söylenebilir (Yıldırım, 2018, s. 10).

Sendika literatüründe karşımıza çıkan en önemli kavramların biri de sendikal bağımsızlık kavramıdır. Sendikal bağımsızlık kavramı, sendikaların özgür yönetilmesi, yönetim ve işleyiş bakımından başka bir kuruluşun vesayeti altına girmemesi anlamına gelmektedir. İşçi sendikasının işveren veya işveren sendikası ile devlete ve siyasi partilerle iç içe olmaması bu kavramın göstergesidir. Sendikal literatüre saflık ilkesi olarak geçen bu kural, yalnızca işçilerin işçi sendikasına, işverenlerin de işveren sendikasına üye olması anlamına gelmemekte; aynı zamanda birinin diğerinin kurulmasına ve yönetimine müdahalede bulunmamasını, birinin diğerinden yardım ve bağış almamasını da ifade etmektedir. İşçi ve işveren sendikalarının demokratik esaslara göre karşılıklı olarak bağımsız olmayı ifade eden sendikal saflık ilkesi devlete ve başta iktidar partisi olmak üzere diğer siyasi partilere karşı da bağımsızlığı gerekmektedir. Bu nedenle 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Yasasının 20. maddesinin 2. fıkrasında “*sendika ve konfederasyonlar, kamu makamlarından maddi yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve onlara maddi yardımda bulunamazlar*” ifadesi bu saflığı korumak için konulmuştur. 4688 sayılı Kanunun 20. maddesinde yer alan “*Sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar*” ifadesi ile kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının siyasi partilere karşı bağımsız olmaları gerektiği hüküm altına alınmıştır (Yıldırım, 2018, s. 11).

Sendikalar, modern çağdaş demokrasilerin ürünüdürler. Sendikanın iç düzen ve işleyişi demokratik ilkelere dayanmalıdır. Sendika, demokratik ve sosyal hukuk devletinin temel gereklerine uygun bir işleyişe sahipse yaptığı Toplu İş Sözleşmesine ve grev/lokavt kararlarına bağlılığı kabul edilebilir. Bu demokratik işleyişi sağlayabilmek adına sendika içinde üyelere oy hakkı tanınmalı; çoğunluk esası, eşitlik esası ve demokratikliği belirleyen diğer ilkeler uygulanmalıdır. Ülkemizde de Anayasa'nın 51. maddesinde, *“sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin, yönetiminin ve işleyişlerinin, Cumhuriyet'in temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağına”* hükmedilmiştir. Sendikalar ve üst kuruluşları, serbest irade ile kurulmaları, kuruluş ve işleyiş itibarıyla devletten bağımsız olmalarından dolayı özel hukuk tüzel kişisi olarak kabul edilmektedir (Karataş, 2010, ss. 13-15) .

2.2.1. Çalışma Hayatını ve Sendikal Hakları Şekillendiren Uluslararası Örgütler ve Bildirgeler

Çalışma hayatını düzenleyen en önemli kuruluşların başında Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) gelmektedir. İnsan haklarına saygı, yeterli yaşam standartları, insanca çalışma koşulları, istihdam olanakları, ekonomik güvence İLO'nun temel hedefleridir. İLO yaptığı protokoller ve hazırladığı bildirgeler ile çalışma hayatına yön vermeye çalışmaktadır. İşçi, İşveren ve Hükümetlerin eşit olarak temsil edildiği İLO, Birleşmiş Milletler (BM)'e bağlı bir çalışma örgütüdür (Yalçın vd., 2022, s. 80).

İLO'nun Temel Sözleşmeleri şunlardan oluşmaktadır²:

1-No.29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930)

2-No.87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948)

² Uluslararası Çalışma Örgütü, Temel İlo Sözleşmeleri,2023, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm E.T: 03.01.2023

3-No.98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949)

4-No.100 Eşit Ücret Sözleşmesi(1951)

5-No.105 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi(1957)

6-No.111 Ayrımcılık Sözleşmesi(1958)

7-No.138 Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)

8-No.182 Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Sözleşmesi (1999)

İLO 1944 yılında çalışma hayatına yönelik Filadelfiya Bildirgesini yayınlamıştır. Bu bildirge ile emek ve Toplu Görüşmelerin önemi vurgulanmıştır. BM tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları evrensel Bildirgesi ILO'nun en büyük dayanağıdır. Çalışma Yaşamının Temel İlke ve Haklar Bildirgesi ile Avrupa Sosyal Şartı çalışma hakkının, örgütlenme ve emeğin korunması yönündeki en önemli bildirgelerdir (Yalçın vd., 2022, ss. 85-88).

2.2.2. Uluslararası Sendikal Üst Kuruluşlar ve Dünyada Memur Sendikacılığı

Dünya Sendikalar Federasyonu:1945 yılında Paris Konferansında kurulan federasyon Marksist çizgisi nedeniyle eleştirilmiştir. Bu nedenle antikomünist sendikalar federasyonundan koparak Hür İşçi Federasyonunu kurmalarını sağlamıştır. Sovyetler Birliğinin dağılması bu federasyonun önemini kaybetmesine sebep olmuştur. (Yalçın vd., 2022, ss. 89-91)

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu: Dünya sendikalar Federasyonundan kopan Hür İşçiler konfederasyonun Dünya Emek Konfederasyonu ile birleşmesi sonucu 2006 yılında kurulmuştur. Türkiye’de KESK gibi yapıların üye olduğu konfederasyon dünyanın en büyük Uluslararası Sendikal Üst Kuruluşudur (Yalçın vd., 2022, ss. 89-91).

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, Avrupa’da faaliyet gösteren 17 sendikal üst Örgütün bir araya gelmesiyle kurulmuştur. Eğitim Enternasyonalisi ise 1993 yılında Eğitim

Mesleği Örgütleri Dünya Konfederasyonu ile Özgür Öğretmen Sendikaları Uluslararası Federasyonunun birleşmesiyle oluşmuştur. Türkiye’de sadece Eğitim-Sen üyedir (Yalçın vd., 2022, ss. 89-91).

Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında memurları kapsayan en geniş kanun 657 Sayılı Devlet Memurları kanunudur. İlgili kanunun 4. Maddesi, “kamu hizmetleri; Memurlar, Sözleşmeli Personel, Geçici Personel ve İşçiler eliyle gördürülür”denilerek memur kavramına tanımlama getirmiştir.

Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince Genel İdare Esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır. Bu tanımlama dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlarda memur sayılır (657 Sayılı Devlet Memurları kanunu, 1965)

Kamu hizmetinde bulunmak, memurluk hiyerarşisi içinde ve devletin asli ile sürekli hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilen kişiye memur denilmektedir (Karataş, 2010, ss. 9-11).

Dünya’da ilk işçi sendikaları sanayi devriminden hemen sonra ortaya çıkarken memur örgütlenmeleri uzun bir süre daha beklemek zorunda kalacaktır. Nitekim memurlar 1890 yılında Amerika Birleşik Devletlerindeki posta işletmesinde ilk örgütlenmelerini yapmıştır. Dünya’daki tüm memurlar için örnek teşkil eden bu ilk örgütlenmeyi Amerikan kongresi kabul etmiştir. İlk memur sendikalarının temel amaçları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve düzenlenmesi, kendi çıkarlarının korunması, yeterlilik sisteminin korunması ve kredi kolaylıkları sağlanması gibi konulardır. Amerika’daki örgütlenmenin ardında sanayileşmenin başladığı İngiltere’de memurların ilk örgütlenmesi 1908 yılında başlamış, 1916 yılında Whitley Meclisleri olarak adlandırılan kurullar kurulmuştur. Fransa’da memurlara sendika hakkı 1946’da tanınmış, 1960’lı yıllardan itibaren memur sendikacılığı gelişmiştir. 1960’lı yıllardan

sonra işveren kesim olan devletlerin tek yanlı karar verme yöntemi aşınmış, memurların örgütlenmesiyle beraber devletlere baskıları artmıştır. Günümüzde pek çok ülkede memurlara sendikal haklar tanınmaktadır (Bibilik, 2008, s. 15).

Memurlara sendika hakkı konusunda bazı ülkeler memur-işçi herkese ortak düzenlemeyle çeşitli haklar aynı ölçüde tanınmış ve tek bir yasal düzenleme yapılmıştır. Bu şekilde memurlara sendika hakkı tanıyan ülkeleri şöyle sıralayabiliriz:

Arjantin, Avusturya, Beyaz Rusya, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Filipinler, Finlandiya, Fransa, Hindistan, Hollanda, Honduras, İrlanda, İngiltere, İsrail, İsveç, İtalya, İzlanda, Kenya, Kıbrıs, Kolombiya, Kosta Riko, Küba, Macaristan, Mısır, Norveç, Polonya, Portekiz, Rusya Federasyonu, Tunus Ukrayna, Uruguay, Yugoslavya gibi ülkeler, işçilerle memurlar arasında ayırım gözetmeyen ülkelerdir. ABD, Belçika, Benin, Danimarka, Fas, Fransa Gabon, İspanya, İsviçre, Japonya, Kamerun, Kanada, Lüksemburg, Mali, Meksika, Peru, Trinidad, Tobago, Uruguay, Venezüella, Yeni Zelanda gibi ülkeler ise sendika hakkını ayrı ve özel bir yasa ile memurlara tanıdılar (Kocaoğlu, 1999).

Sendikal Hakları Yasaklayan Ülkeler Malezya ve Singapur gibi ülkeler, temelde memurların sendikal haklarını yasaklamıştır. Ancak, Malezya hükümeti bazı meslek memurlarına bazı koşullarda sendika kurma hakkı vermektedir. Singapur hükümeti de silahlı kuvvetler ve polis dışındaki memurlarına sendikalara üye olma imkânı tanıdığını UÇÖ'ye bildirmiştir. UÇÖ uzmanlar Komisyonunun 1994 raporunda sendika hakkını yasaklayan ülkeler olarak Bolivya, Çad, Ekvator ve Liberya geçmektedir. Bilindiği gibi 87 sayılı ILO sözleşmesi, Silahlı Kuvvetlerle Polisi ulusal mevzuatla 87'nin getirdiği güvencelerden yararlanma ölçüsünü belirleme yetkisini tanımıştır. Bu nedenle silahlı kuvvetler personeli yaygın biçimde polis de kısmi sendikal haklardan yoksun bırakılmıştır. Ancak, Almanya, Avusturya, İngiltere, Danimarka, Finlandiya, İsveç, Lüksemburg ve Norveç gibi ülkeler bazı özel kısıtlamalar getirmekle birlikte mesleki çıkarlarını korumaları için silahlı kuvvetler sendikal haklar tanımışlardır (Kocaoğlu, 1999).

ABD, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İtalya, İspanya, İsveç, Kanada, Norveç ve Yeni Zelanda, Venezüella gibi ülkeler, Toplu Pazarlık hakkını memurlara tanımıştır. Almanya’da memur statüsünden yararlanan tüm görevliler, memurların kamu gücünü temsil etmeleri ve devletle özel bir çalışma ilişkisi içinde olmaları nedeniyle toplu pazarlık kapsamı dışında tutulmuştur. Memur statüsünden yararlanmayan kamu görevlilerinin 1949 ve 1953 tarihli devlet memurluğuna ilişkin yasaların hükümleri gereğince toplu pazarlık yapma hakları vardır. Fransa Toplu Pazarlığı memurları ekonomik sorunlarıyla sınırlandırmıştır (Kocaoğlu, 1999).

ABD’de 8 Federe Devlet, Finlandiya, Fransa, İspanya, İsveç, İtalya, Kanada, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Yunanistan gibi bazı devletler grev hakkını kamu görevlilerine yasayla tanıyan ülkelerdir. Arjantin, Fransa, İtalya, Portekiz, Romanya, İsveç ve İtalya grev hakkını anayasa ile memurlara tanımıştır. Bazı ülkeler grev hakkına kısıtlama getirirken, bazı ülkeler yasaklamışlardır (Kocaoğlu, 1999).

2.2.3. Dünyada Toplu Sözleşme Hakkı ve Tarihsel Gelişimi

Birleşmiş Milletler Teşkilatı insan haklarına ilişkin kimi belgelerinde çalışma ilişkilerine ve sendikal haklara yer vermiştir. 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilerek yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinin son fıkrası sendika hakkını düzenlemiştir. Fıkraya göre, “Herkesin çıkarlarını savunmak için başkalarıyla sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkı vardır ” denilmiştir (Karataş, 2010, s. 91).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve 10 yıl sonra 1976 yılında yürürlüğe giren Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi memurların grev hakkında bahseden en önemli belgedir. Türkiye sözleşmeyi, 04.06.2003 ‘de TBMM tarafından 4867 sayılı İş Kanunuyla uygun bulmuş ve 18.06.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayımlamıştır (Bibilik, 2008, s. 25).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiş olan Sivil ve Siyasal Haklar

Uluslararası Sözleşmesi sendika hakkını memurlar da dâhil olmak üzere herkese tanımıştır. UÇÖ (ILO), çerçevesinde 1948 yılından bu yana 9’u sözleşme, 9’u tavsiye ve iki tanesi de karar niteliği olmak üzere sendikal haklarla ilgili 20 tane belge kabul etmiştir (Bibilik, 2008, ss. 27-28)

Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olma hakkını veren 9 Temmuz 1948 tarihli 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi UÇÖ/İLO Genel Kurulu tarafından kabul edildi. Bu sözleşme; Hiçbir şekilde ayırım gözetmeme, önceden izin almama ve diledikleri örgütleri kurma ve onlara üye olma hakkını veriyordu (Yalçın vd., 2022, s. 81). Bu sözleşme ulusal mevzuata polis ve silahlı kuvvetlerin, sendika hakkından “hangi ölçüde” yararlanacağını belirleme konusunda takdir yetkisi tanınmıştır (Girgin, 2011, ss. 60-67).

Memurlara çalışma koşullarını ve haklarını Toplu Pazarlık yoluyla düzenleme yetkisi veren 98 sayılı “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi” 1 Temmuz 1946 tarihinde UÇÖ/İLO tarafından kabul edilmiştir. Sözleşme devlete, memur örgütleri ile yönetim arasında gönüllü Toplu Sözleşmeler yapılmasını ve bu yöntemin en geniş biçimde kullanılmasını özendirici ve geliştirici önlemler alma yükümlülüğünü getirmiştir (Tüysüz, 2010, ss. 65-68)

151 Sayılı Sözleşme 27 Haziran 1978 tarihinde UÇÖ tarafından kabul edilmiştir. 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerde yer alan güvenceleri kamu yönetiminde çalışanlara da tanınmıştır. Sözleşme, çalıştırılan herkese sendika hakkı tanınması bakımından dikkat çekmektedir. Bu sözleşme, daha önce uygulanan 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ile diğer sözleşmelerde uygulanabilecek daha uygun sözleşme bulunmazsa uygulanacaktır. 151 sayılı sözleşme, çalıştırılan bütün herkese uygulanır. Ancak, üst düzey görevliler ya da görevlerinin gizli niteliği bulunanlar ile 98 ve 87 sayılı sözleşmelerde de belirtilen silahlı kuvvetler ve polislerin, sözleşmede belirtilen güvencelerden hangi ölçüde yararlanacağı ulusal mevzuata bırakılmıştır (Bibilik, 2008, ss. 33-34).

100 nolu İLO Eşit Ücret sözleşmesi(1951) ile eşit işlerde eşit ücret kuralını getirmiştir.105 nolu İLO sözleşmesi ile zorla çalıştırma yasağı getirilmiştir.111 nolu İLO sözleşmesi ile her türlü ayrımcılık yasaklanmıştır.138 sayılı İLO sözleşmesi ile temel eğitimi tamamlama yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmıştır.182 sayılı İLO sözleşmesi ile çocuk işçiliği yasaklanmıştır (Yalçın vd., 2022, ss. 81-82).

İnsan hak ve özgürlüklerinin korunması ve geliştirilmesi, 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyinin ana hedeflerinden biri olmuştur. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa konseyi üyesi devletler tarafından 1950 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin sendikalaşmaya en büyük katkısı sendikal hakların da içinde bulunduğu insan haklarının korunmasını ulusal düzeyden uluslararası düzeye çıkarması ve kişiyi uluslararası hukukta hak sahibi yapmasıdır. Polis ve askerlere sınırlama getirilmesi bu sözleşmeyle de devam ettirilmiştir (Bibilik, 2008, ss. 35-36).

18 Ekim 1961 tarihinde Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiş, 26 Şubat 1965 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Grev hakkından bahseden en önemli uluslararası belgelerden biri olan Avrupa Sosyal Şartı devletlerin grev hakkını geliştirmeyi üstlenmesini değil, tanımamasını öngörmektedir. Ayrıca bu sözleşmede de, çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmamış ve memur-işçi sendika hakkı herkese tanınmıştır (Bibilik, 2008, s. 37).

Yirmi yedi ülkeden oluşan Avrupa Birliği de çalışma hayatının tüm üye ülkeler arasında geliştirilmesi için düzenlemeler yapmaktadır. Bu düzenlemelerden biri olan Topluluk Şartıyla, bütün çalışanlara örgütlenme, çalışanlar arasında ayırım gözetmeksizin Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme hakkını düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. Bu şartla grev hakkı da ulusal mevzuata ve Toplu Sözleşmeye bırakılmıştır. 21 Kasım 1990 tarihinde kabul edilen Paris Şartı da örgütlenme özgürlüğü konusunda diğerlerine benzer şartları kabul etmiştir (Bibilik, 2008, ss. 38-39).

Sendikal haklar konusunda kazanılmış en önemli hakların başında Toplu Sözleşme kazanımı gelmektedir. Ülkemizde de memurlara tanınan bu hak dünyada çok çeşitli

biçimlerde tanınmıştır. Dünya genelinde Toplu Sözleşme uygulaması Toplu Sözleşme biçiminin belirlenmesi, sendika güvenliği, ücretler ve hastalık, analık, iş süreleri, izinler gibi diğer haklar şeklinde genellikle dört noktada yoğunlaştığı görülmektedir. Genel olarak hemen hemen tüm ülkelerde silahlı kuvvetler personeli ile polisi sözleşme dışı bırakılmıştır. Memurlara Toplu Sözleşme hakkı tanıyan ülkelere A.B.D (federal düzeyde) ,İngiltere (1914) , Avustralya (1911) , Yeni Zelanda (1911) , Kanada (1960) , Finlandiya, Belçika, Fransa, İtalya, İspanya, Venezüella, Arjantin, Hollanda, Peru, Uruguay, Portekiz, Kolombiya, Sri Lanka, Dominik, Trinidad, Tobago, Bermuda, Jamaika, İsrail ve Türkiye örnek verilebilir. Toplu Sözleşmede herkesi ve her konuyu kapsayan İsveç devleti en ileri seviyededir. Norveç diğer ülkeler gibi asker ve polisi kapsam dışı bırakmıştır. Almanya tüm çalışanlarını Toplu Sözleşmeye dâhil etmekle beraber parlamentonun gerekli yasal düzenlemeleri yapmasını beklemektedir. Keza başka devletler de çeşitli organlarına sözleşmeyi imzalama zorunluluğu getirdiği gözlemlenmektedir (Bibilik, 2008, s. 22).

2.2.4. Türkiye’de Memur Sendikacılığı ve Tarihsel gelişimi

Osmanlı Devleti’nin yapısı gereği, bürokrasinin ve bürokrasi ile beraber modern anlamda memurluğun ortaya çıkışını ancak Tanzimat Fermanı ile oluştuğunu söyleyebiliriz. Osmanlı Devleti’nde sanayileşmenin olmaması işçi sınıfının da oluşmaması sonucunu doğurmuştur. Dolayısıyla sendikacılık hareketlerinin çok geç başlamasına sebep olmuştur. Zaviye ve loncalar Osmanlı meslek örgütlenmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki kurumun esas amacı malların kalitesini kontrol etmek ve meslek erbabının gelişimini sağlamaktır (Şimşek, 2002). Amele-i Osmanlı (Osmanlı Amele) Cemiyeti Osmanlı devletinde gizlice kurulan ancak kısa sürede tasfiye edilen ilk sendika olduğu iddia edilmektedir. 1872 yılında Beyoğlu telgraf işçileri, ücretlerin ödenmesi ve ücret artışı talebi ile örgütsüz bir şekilde grev yapmışlardır (Özmen, 2014, s. 73).

Tanzimat Fermanı ile beraber memurlara maaş verilmeye başlanmıştır. Devlet memuru kavramı bu dönemde oluşmaya başlanmıştır. Memurlar mesleki birlik kurma

hakkına, ilk defa 1908’de ilan edilen Kanun-i Esasiyle kavuşmuştur. Bu tarihten itibaren ilk kez çalışanların toplanma ve örgütlenme hakkı ortaya çıkmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu ile genel kamu hizmeti yürütülen tüm kurumlarda sendika kurulması yasaklanmıştır, böylece sendika kavramı ilk kez resmi belgelerde yer almıştır (Horuz, 2005, s. 59).

1924 Anayasası ile dernek kurma hakkı güvence altına alınmıştır. Ancak, 1925 yılında Şeyh Said isyanı gerekçe gösterilerek çıkarılan Takrir-i Sükûn kanunu ile sendikacılık ve diğer işçi hareketleri yasaklanmıştır. Ancak Türkiye Amele Birliği, İşçi Tesevüt ve Teavün Cemiyeti ve Amele Teali Cemiyetleri gibi dernekler etrafında çalışanlar örgütlenmiştir (Özmen, 2014, s. 75).

Memurin Kanunu, kamu çalışanlarının özlük haklarını düzenleyen ilk çalışmadır. 1924 Anayasası’nın 93. maddesi gereği çıkarılan 18.03.1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu, toplu iş bırakmalarından söz etmektedir. Bu kanun cumhuriyet döneminin ilk sendikal terimlerin kullanıldığı kanun olması açısından önemlidir (memurlar.net,2018).

Cumhuriyet’in ilanından 1961 yılına kadar kamu görevlilerinin örgütlenmelerini ve greve gitmelerini yasaklayan iki önemli yasal düzenleme bulunmaktaydı. Bu yasal düzenlemelerin ilki memur hukukunu ilk kez genel ve toplu düzenlemeye kavuşturan 788 sayılı Memurin Kanunu (Burnaz, 2002, s. 53), ikincisi ise sınıf adına ve temeline dayalı dernek kurulmasını yasaklayan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’dur (Yıldırım, 2018, s. 54).

27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleştirilen “askeri darbe” ile yönetim asker erkine geçmiştir. İlk kez yapılan özgür seçimlerle iş başına gelen Menderes Hükümeti görevden uzaklaştırılmıştır.

1961 Anayasası’nın 29. maddesinde “Herkes önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak ancak, kamu düzenini ve genel ahlakı korumak için kanunla sınırlanabilir.” hükmü ile dernek şeklinde tüm kesimlerin örgütlenmesinin önünü açmıştır (Yıldırım, 2018, s. 70).

1961 Anayasası işçi ve memurları çalışanlar olarak nitelendirmiş ve tüm çalışanların özgür bir şekilde sendika kurabileceğini ifade etmiştir. Aynı zamanda işverenlerin de sendika kurabileceğine değinmiştir. Böylece ilk kez kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkında açıkça söz etmiştir (Yıldırım, 2018, s. 57).

1965'te çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, kamu çalışanlarının sendikal hakları açısından, önemli bir yere sahiptir. Toplam yirmi beş maddeden oluşan bu kanun sendikaların iş ve işleyişi ile ilgilidir. Bu yasada sendikaların tanımını yapmanın yanında emeklilerin de sendikal haklara sahip olacağından bahsetmektedir. Keza yasada yasaklardan ve haklardan ayrıntılı olarak bahsetmektedir. Mali konularda da sendikalara sınırlama getirmektedir. 624 sayılı yasa Toplu Pazarlık ve grev haklarından yoksun bırakmasının sonucu olarak, sendikacılık açısından pasif bir durum oluşturmuştur. Mezkûr yasa sendika yöneticilerine teminat vermemesi, sendika çalışmalarına kurum binalarının kapatılması ve gönüllü aidat sisteminin olması eleştirilmiştir. 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da kamu görevlilerine örgütlenme hakkını tanımış ancak çalışanların greve gitmesini yasaklamıştır (Yıldırım, 2018, ss. 60-61). 12 Mart 1971 muhtırasının ardından 624 sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu ilga edilerek memurların sendikalaşmaları yasaklamış ve memurların sendikalara üye olamayacakları hükmü getirilmiştir. Çalışanlar ibaresi işçiler olarak değiştirilerek, işçilerin sendikal hakları korunmuştur (Yıldırım, 2018, s. 62).

12 Eylül 1980 darbesi ile tüm demokratik kurumlar, başta olmak meclis olmak üzere feshedilmiştir. Tüm sendikal faaliyetler durdurulmuştur. 7 Kasım 1982 tarihinde 1982 tarihli T.C. Anayasası kabul edilmiştir. Yeni anayasanın “Sendika Kurma Hakkı” başlığını taşıyan sendika kurma hakkı sadece işçilere ve işverenlere verilmiştir. 1982 Anayasası ile derneklerin siyasi faaliyette bulunmaları yasaklanmış ve memurların derneklere üye olmaları da sınırlandırılmıştır. 1982 Anayasanın 2. maddesinin Türkiye Cumhuriyeti'nin “demokratik, sosyal bir hukuk devleti” olduğunu kabul etmesi dolaylı olarak örgütlenme ve sendika hakkını da kabul ettiğini hukuk çevreleri tarafından dillendirilmektedir (Burnaz, 2002, ss. 69-72).

Danıştay 1. Dairesi, 22.04.1992’de verdiği görüşte Anayasada memurların sendikal örgütlenmesini engelleyen bir hüküm bulunmadığına karar vermiştir, böylece 28 Mayıs 1990’da Eğitim-İş’in, 13 Kasım 1990’da da Eğit-Sen’in kurulması tanınmış oldu. 1991 yılında 87 ve 151 sayılı UÇÖ/İLO Sözleşmeleri kabul edildi, 15 Haziran 1993 tarihli Başbakanlık Genelgesi’yle de memur sendikacılığının tanınma süreci başladı. Akabinde Türkiye Kamu-Sen, KESK ve Memur-Sen Konfederasyonları kuruldu. 23 Temmuz 1995 tarihli ve 4121 sayılı Anayasa değişikliği ile devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilecekleri belirtilmiştir. Kamu görevlilerine, bu yasal değişiklik ile Toplu Görüşme hakkı tanınmıştır. 1997 tarihli ve 4275 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun kaldırılan 22. Maddesi yeniden düzenlenerek memurlara üyelik hakkı tanınmıştır. 2000 yılından sonra Avrupa Birliği müktesebatının kabulü ile 3 Ekim 2001’de Anayasanın 51. maddesinin 1. fıkrasındaki “işçiler” ifadesi yerine “çalışanlar” ifadesi getirilmiş ve böylece kamu çalışanların sendikal hakları güvenceye alınmıştır (Yıldırım, 2018, s. 66).

2.2.5. Memur Sendikacılığının Bugünkü Durumu

Çalışma Bakanlığı kayıtlarına göre³; 11 hizmet kolunda, 13 konfederasyon ve yaklaşık 250 sendika, faaliyetlerine devam etmektedirler. Bu konfederasyonlar şunlardır:

1-Kesk, 2- Kamu-Sen, 3-Memur-Sen, 4-Bask, 5- Birleşik kamu İş, 6-Hak-Sen, 7- Çalışan-Sen, 8-Tüm Memur-Sen, 9-Anadolu-Sen, 10-Şehit Gazi-Sen, 11-Mil-Sen, 12-Yurt-Sen, 13-Tüm Kamu-Sen

Sendikalar yasanın 5. maddesine göre aşağıdaki on bir hizmet kolunda faaliyet göstermektedirler⁴:

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.

³ T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/kamu/> (E:T:19.12.2022)

⁴ T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/hizmet-kollarina-gore-kgs/> (E:T:19.12.2022)

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.

02.07.2022 tarihi itibariyle sendikalı memur sayısı 1 994 845'dir.⁵ Türkiye'de memur sayısı ise 5.052.4092 kişidir⁶.

2.2.6. Türkiye'de Öğretmen Sendikacılığı

1800'lü yıllardan itibaren öğretmenler, dünyanın değişik bölgelerinde çeşitli adlarla örgütlenmişlerdir.1860 tarihinden itibaren Osmanlı Devleti'nde de örgütlenen öğretmenler 1908 yılında 'Encümen-i Muallimîn' örgütünü kurmuşlardır. Bakanlığa yakın kimseler tarafından kurulduğu için pek itibar görmemiştir. Aynı yıl Fransızca Öğretmeni Zeki Bey tarafından 'Cemiyet-i Muallimîn' kurulmuştur.1909 yılındaki olaylar sonucunda Zeki Bey tutuklanmış ve cemiyet dağıtılmıştır. Cemiyetin dağıtılmasından sonra Edirne Muallîm Mektebi müdürü Nafi Atuf'un öncülüğünde 'Mahfel-i Muallimîn' kurulmuştur.

⁵ Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/07/20220702-14.pdf> (E.T:19.12.2022)

⁶ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Kamu Sektörü İstihdam Sayıları 2022 , <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> (E.T:19.12.2022)

Öğretmen hakları konusunda açık bir fikir belirtmeyen bu kuruluş daha çok halka yönelik çalışmıştır.1913 yılına gelindiğinde ise Bursa Öğretmen Okulu müdürü Ethem Nejat tarafından ‘Muallim Yurdu ’kurulmuştur. İttihatçıların etkisinin bittiği 1918 yılında ise ‘Muallimler Cemiyeti ’kurulmuştur. Bu cemiyet modern anlamda bir meslek örgütüydü. Cemiyetin amacı öğretmenlerin dayanışmasının sağlanmasıdır.Dar’ül Muallimîn ve Dar’ül Muallimat Mezunları Cemiyeti de kadın ve erkek öğretmenler tarafından kurulmuş önemli Osmanlı cemiyetleridir (Yalçın vd., 2022, ss. 101-103).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde, 1923-1946 yılları sendikaların olmadığı yıllar olarak karşımıza çıkmaktadır.17 Mart 1925 yılında Şeyh Said ayaklanmasına karşı çıkarılan Takrir-i Sükûn yasası tüm sendikaları engellemiştir. Milli mücadele döneminden bugüne dek kurulan öğretmen örgütleri şunlardır:

1. Tedrisat-ı İptadiye Muallimleri Cemiyeti
2. Muallim ve Muallimler Cemiyeti
3. Türkiye Muallime ve Muallimler Cemiyeti
4. Türkiye Muallimler Birliği
5. Ankara Öğretmenleri Yardımlaşma Derneği
6. Göller Yöresi Öğretmenler Derneği
7. Ege Bölgesi Öğretmenler Derneği
8. Köy Öğretmenleri Dernekleri Federasyonu
9. Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu
10. Teknik Öğretmenler Derneği
11. İstanbul İlköğretim okullarını Bitirenler Derneği
12. Beden Eğitimi Öğretmenler Derneği
13. Türkiye Emekli Öğretmenler Cemiyeti
14. Milliyetçi Öğretmenler Birliği
15. Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası
16. Milliyetçi Öğretmenler Sendikası
17. Türkiye Öğretmenler Sendikası (T.Ö.S.)

18. Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER)
19. Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (Ülkü-Bir)
20. Tüm İlköğretim Müfettişleri Derneği (TİM-DER)
21. Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği (HÜR-ÖĞRET-BİR)
22. Mefkûreci Öğretmenler Derneği (MEF-DER)
23. Eğitim-Der
24. Eğitim-Sen
25. Eğitim-İş
26. Türk Eğitim-Sen
27. Eğitim Bir-Sen (Yalçın vd., 2022, ss. 104-137)

Türkiye’de memurlar arasında sendikalaşma oranının en yüksek olduğu meslek grubu öğretmenlerdir. Kuşkusuz memurlar arasında sayısal olarak en yüksek oranda bulunan grup da hiç şüphesiz öğretmenlerdir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığına bağlı merkez ve taşra teşkilatındaki her çalışanın sendikaya üye olma hakkının olması da bunda etkili olmaktadır. Bu durum, kamuda sendikalı toplam memur sayısının yarıdan fazlasının eğitim ve bilim hizmetleri iş kolundan olmasına neden olmaktadır. Öğretmenlerin ekonomik olarak olumsuz şartlarda ve düşük ücretle çalışmaları sendikalaşma oranını yükseltmektedir (Kara, 2018, s. 53).

Türkiye’de Aralık 2022 yılı itibari ile aşağıdaki eğitim sendikaları faal durumdadır. Sıralama Bakanlığa verilen dosya numarasına göre yapılmıştır⁷:

- 12 Nolu Dosya: TÜRK EĞİTİM-SEN -Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
- 14 Nolu Dosya: EĞİTİM-SEN -Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
- 28 Nolu Dosya: EĞİTİM-BİR-SEN -Eğitimciler Birliği Sendikası
- 43 Nolu Dosya: TEM-SEN -Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası

⁷ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlileri Sendikaları, <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/hizmet-kollarina-gore-kgs/> (E.T:17.05.2023)

- 106 Nolu Dosya: ÖZGÜR EĞİTİM-SEN -Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası
- 112 Nolu Dosya: ANADOLU EĞİTİM SENDİKASI -Anadolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası
- 116 Nolu Dosya:ATASEN -Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası
- 120 Nolu Dosya:EĞİTİM-İŞ-Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası
- 125 Nolu Dosya:TEÇ-SEN -Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası
- 132 Nolu Dosya:EĞİTİM HAK-SEN -Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası
- 138 Nolu Dosya:AND-SEN -Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası
- 154 Nolu Dosya:TÜM EĞİTİM-BİR-SEN -Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası
- 156 Nolu Dosya:BEÇ-SEN -Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası
- 161 Nolu Dosya:DES-Demokrat Eğitimciler Sendikası
- 163 Nolu Dosya:BİRLİK EĞİTİM SEN-Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası
- 168 Nolu Dosya:BİLGEÇ-Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası
- 170 Nolu Dosya:EĞİTİM SÖZ-SEN-Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası
- 180 Nolu Dosya:DEMOKRATİK EĞİTİM-SEN-Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası
- 182 Nolu Dosya:METESEN-Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası
- 186 Nolu Dosya:BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN-Bağımsız Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası
- 187 Nolu Dosya:EŞİT HAKLAR SENDİKASI-Eğitim ve Bilim

Çalışanları Eşit Haklar Sendikası

- 196 Nolu Dosya:EKSEN EĞİTİM-SEN-Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası
- 198 Nolu Dosya:EĞİTİM İLKE-SEN-İlkeli Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası
- 199 Nolu Dosya:SAY-SEN-Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası
- 201 Nolu Dosya:YURT EĞİTİM SEN-Yurt Eğitim Çalışanları Sendikası
- 234 Nolu Dosya:TÜM EĞİTİM-SEN-Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası
- 244 Nolu Dosya:ÖGESEN-Öğretim Elemanları Sendikası
- 247 Nolu Dosya:TÖS-Tüm Öğretmenler Sendikası
- 263 Nolu Dosya:ÜNİ PER-SEN-Üniversite İdari Personel Sendikası
- 269 Nolu Dosya:ANADOLU EKSEN-Anadolu Eğitim Kurumları Çalışanları Sendikası
- 272 Nolu Dosya:OSMANLI EĞİTİM-SEN-Osmanlı Eğitim Çalışanları Sendikası
- 275 Nolu Dosya:İDEAL EĞİTİM-SEN-İdealist Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası
- 294 Nolu Dosya:EĞİTİMDE BİRLİK-SEN-Eğitimde Çalışanlar Birliği Sendikası
- 299 Nolu Dosya:LİYAKAT-SEN-Liyakatli, Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası
- 301 Nolu Dosya:DİRİLİŞ EĞİTİM SEN-Eğitim ve Öğretim Birliği Sendikası
- 304 Nolu Dosya:ŞEHİT GAZİ-SEN-EĞİTİM-Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları İle Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Eğitim
- 310 Nolu Dosya:MAARİF-SEN-Maarif Çalışanları Sendikası
- 318 Nolu Dosya:ŞEHİT GAZİ EĞİTİM BİRLİK-SEN-Şehit Yakınları,

Gazi ve Gazi Yakınları Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Birlik Sendikası

- 326 Nolu Dosya:ŞEHİT GAZİ VE ENGELLİ EĞİTİM SEN-Şehit Gazi ve Engelliler Eğitim Kamu Kuruluşu Sendikası
- 333 Nolu Dosya:MİL EĞİTİM-SEN-Manevi, İlkeli ve Liyakatli Eğitim Çalışanları Sendikası
- 360 Nolu Dosya:TÖB-SEN-Tüm Öğretmenler Birliği Sendikası
- 361 Nolu Dosya:EĞİTİM MİL-SEN-Eğitim Manevi, İlkeli ve Liyakatli Çalışanlar Sendikası
- 366 Nolu Dosya:TÜM KAMU-SEN EĞİTİM-Tüm Kamu Çalışanları Eğitim Sendikası
- 367 Nolu Dosya:VATANSEVER-SEN-EĞİTİM-Vatansever Kamu Görevlileri Eğitim Sendikası
- 381 Nolu Dosya:HUZUR EĞİTİM SEN-Huzur Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası
- 387 Nolu Dosya:EĞİTİM GÜCÜ SEN-Eğitim ve Bilim Gücü Dayanışma Sendikası
- 393 Nolu Dosya:HÜRRİYETÇİ EĞİTİM SEN-Hürriyetçi Eğitim Ve Bilim Çalışanları Sendikası
- 400 Nolu Dosya:YES-Yenilikçi Eğitim Çalışanları Sendikası
- 417 Nolu Dosya:ÖĞRETMEN-SEN-Öğretmenler Sendikası
- 421 Nolu Dosya:ÖĞRET SEN-Öğretmenler Odası Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası
- 422 Nolu Dosya:BADES-Bağımsız Eğitim Çalışanları Dayanışma Sendikası
- 423 Nolu Dosya: ANADOLU UMUT SEN-Anadolu Umut Sendikası

Genel olarak Türkiye’de özel olarak Diyarbakır İlinde en etkili olan sendikalar Eğitim Bir-Sen ve Eğitim-Sen’dir. Türk Eğitim Sen ise ülke düzeyinde etkili iken Diyarbakır ilinde etkisi nispeten azdır.

Eğitim-Sen Cumhuriyet ideolojisini yaygınlaştırmayı amaçlayan⁸ bir sendika olduğunu beyan ettiğinden, yaşam tarzı ve ideolojik olarak sekülerdir. Eğitim Bir –Sen ise daha çok dini değerlere bağlı bir sendika olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.7. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası

Bu bölümde sendika ve Toplu Sözleşme usul ve esasların kaynağı olan 4688 sayılı yasa incelenecektir. 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı olarak çıkarılan kanun “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ”iken 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” şeklinde değiştirilmiştir.

Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve Toplu Sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. 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 diyerek kimleri kapsadığını açıklamıştır (4688 sk m 1-2).

Kanunun 4. Ve 5. Maddesi sendikaların kuruluşunu ve hizmet kollarını açıklamaktadır. Kanunun 2. Bölümü sendikaların kuruluşunu ve ilgili kurul ve organların nasıl yapılacağını belirtmektedir. Kanunun 3. Bölümünde üyelik ile ilgili işlem usullerini anlatmaktadır. Kanunun 4. Bölümü Faaliyetler, Yasaklar ve Yönetime Katılma ile ilgilidir. Sendika ve Konfederasyonların Gelirleri, Giderleri ve Denetimi ile ilgili usuller

⁸ Eğitim Sen, Ana sayfa, <https://egitimsen.org.tr/hakkimizda/>, E.T:20.02.2023

de ileriki bölümlerde yazmaktadır. Konumuz olan Toplu Sözleşme ise 6. Bölümde yazılmaktadır. Uyuşmazlıkların Çözüm Usulleri ile Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler 'in yazılması ile kanun sona ermektedir (4688 sk m 4-5).

2.2.8. 4688 Sayılı Yasa ve Toplu Sözleşme Hakkı

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunun ilgili maddeleri incelendiğinde; kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler ile yapılacak zamlar, ek ödeme, Toplu Sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti de dahil olmak üzere diğer mali ve sosyal hakları konusunda kamu görevlilerine Toplu Sözleşme yapabilme hakkını verdiği görülmektedir. Toplu Sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerli olduğu ve Toplu Sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere Toplu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendikalı ve sendikasız ayırımına gitmeden tüm memurlara uygulanacağını belirtmektedir (4688 sk m 28).

2.2.9. Uygulamada Toplu Sözleşme Yöntemi

Son rakamı tek olan yıllarda yapılan Toplu Sözleşme görüşmeleri Kamu görevlilerinin geneline yönelik Toplu Sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin Toplu Sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanır. Toplu Sözleşme teklifleri Toplu Sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilmek zorundadır.

Toplu Sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin Toplu Sözleşme görüşme gündemini belirler. Toplu Sözleşme görüşmeleri, genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar, kamu görevlilerinin geneline yönelik konular arasında görüşülür. Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin toplam sayısı on beşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler, Toplu Sözleşme

görüşmelerine teknik heyet olarak iştirak edebilirler. Toplu Sözleşme görüşmelerine, ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu Sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır. Hafta sonu tatil günleri hariç olmak üzere resmî tatil günlerine rastlayan günlerde Toplu Sözleşme görüşmelerine ara verilir (4688 sk m 31).

4688 sayılı yasa Toplu Sözleşme görüşmelerinin yürütülmesinde uygulanacak yöntem ve görüşme takvimi yönetmelikle düzenleneceğini ifade etmektedir. Toplu Sözleşme görüşme süreci sonunda, tek metinden oluşan Toplu Sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır. İmzalanan Toplu Sözleşme metinleri Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer. Toplu Sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümlerin konulamayacağı şartı yasada konulmuştur (4688 sk m 31).

Toplu Sözleşme görüşmelerine katılmaya yetkili hiçbir konfederasyon temsilcisinin Toplu Sözleşme görüşmelerine katılmaması veya Toplu Sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine sonraki iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir (4688 sk m 31).

İlgili kanunda, görüşmelere katılım olmaması durumunda, mevcut kuralların geçerli olacağı ifade edilmektedir. Bu durumda sendikaların görüşmelere katılmaması mümkün gözükmemektedir.

2.2.10. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Kapsamı ve tarafları

4688 sayılı yasanın 29. Maddesinde Toplu Sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında toplanır. Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan Kamu İşveren Heyetini işveren konumundadır. Kamu Görevlileri Sendikaları heyetine ise en fazla üyesi bulunan konfederasyonun

başkanı Heyet Başkanı olarak belirlenmektedir. Kamu Görevlileri Sendikaları heyeti on beş kişiden oluşur. 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 temsilciden oluşur (4688 sk m 34).

Heyet Başkanı ve temsilciler, Toplu Sözleşme görüşmelerinin başlamasından on beş gün önce konfederasyonlar tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin Toplu Sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır.

2.2.11. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Gündemi ve Yürütülmesi

Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Toplu Sözleşme görüşmelerinin başlangıcında, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin Toplu Sözleşme görüşme gündemini belirler. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar geneline yönelik konular kabul edilir. Genel ve hizmet kollarını ilgilendiren talepler toplu olarak görüşülür. İki tarafında hem fikir olduğu teknik heyetler de toplantıya katılabilir. Teknik heyetlerin sayısı on beşi geçmemesi esastır (4688 sk m 31).

Toplu Sözleşme tarafları, son rakamı tek olan yıllarda ağustos ayının ilk iş günü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen yer ve saatte toplanır ve görüşmeler en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır. Toplantı yeri ve başlangıç saati, görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önce taraflara bildirilir. Toplu Sözleşme görüşmelerinin başlangıcında görüşmeye ilişkin gündem ve çalışma usulü Devlet Personel Başkanlığına verilen teklifler esas alınarak Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanınca belirlenir (4688 sk m 31).

Toplu Sözleşme görüşmeleri, kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren Toplu Sözleşme teklifleri ile her bir hizmet kolunu ilgilendiren Toplu Sözleşme tekliflerinin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Belirlenen gündeme göre, kamu görevlilerinin geneline ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi Başkan ve üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin mali ve sosyal hakların görüşüldüğü bölümde ise o hizmet kolu itibarıyla en çok üyeye sahip sendikanın temsilcisi müzakereleri yürütmeye yetkilidir ve her bir temsilci sadece kendi teklifiyle ilgili görüş belirtebilir (4688 sk m 29).

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti temsilcisinin Toplu Sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır ve görüşmeler devam eder. Toplu Sözleşme görüşmelerine katılmaya ve imzaya yetkili konfederasyon veya sendika temsilcilerinin Toplu Sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde kamu görevlilerine takip eden iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir (4688 sk m 28).

2.2.12. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Sonuçlanması

Toplu Sözleşme görüşmelerinin yapılma usul ve esasları ile kamu görevlileri hakem kurulu, kamu personeli danışma kurulu ve kurum idari kurullarının teşkili, çalışma usul ve esaslarına ilişkin olarak Toplu Sözleşme görüşmelerinin bittiği tarihte imzalanır. Toplu Sözleşme görüşmeleri sonunda kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklar ile her bir hizmet koluna yönelik mali ve sosyal haklarla ilgili olarak ayrı bölümlerden ve tek metinden oluşan bir tutanak tutulur ve imzalanır (4688 sk m 30-31)

2.2.13. Uyuşmazlık Çözüm Durumu: Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

Toplu Sözleşme görüşmelerinin sonunda anlaşma sağlanamaması ve toplantı sonunda karar tutanağının imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulması gerekmektedir. Taraflar arasında ortaya çıkan uzlaşmazlık ile ilgili tutulan tutanağı üç işgünü içerisinde

Toplu Sözleşme görüşmelerinin ilgili bölümüne ilişkin tutanağı imzalamaya yetkili olanlar, taraf oldukları hususlar için Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna herhangi bir başvuru olmaması halinde, kamu görevlilerine takip eden iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar, genel hükümlere göre belirlenir (4688 sk m 30-31)

MADDE10 – (1) Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her Toplu Sözleşme dönemi için; a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye, b) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer 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, ç) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye, d) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (ç) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye, olmak üzere on bir üyeden oluşur⁹.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanla beraber en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır ve yapılan itiraz başvuruları beş gün içinde inceler ve nihai kararını verir. Kurul, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır. Kurul kararları kesindir ve Toplu Sözleşme hükmündedir¹⁰.

⁹ Toplu Sözleşme görüşmelerinin yapılma Usul ve esasları İle kamu görevlileri Hakem Kurulu, Kamu personeli Danışma Kurulu ve kurum İdari Kurullarının teşkili, Çalışma Usul ve esaslarına İlişkin yönetmelik, 2012

¹⁰ Toplu Sözleşme görüşmelerinin yapılma Usul ve esasları İle kamu görevlileri Hakem Kurulu, Kamu personeli Danışma Kurulu ve kurum İdari Kurullarının teşkili, Çalışma Usul ve esaslarına İlişkin yönetmelik, 2012

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1.BULGULAR

Bu bölümde Diyarbakır ili ve Yenişehir ilçesi hakkında genel bilgiler verildikten sonra ilde etkili olan sendika temsilcileri ile yapılan mülakatlar işlenmiştir. Alan araştırması sonuç veriler tablolar şeklinde yazılmıştır.

3.1.1. Diyarbakır İli Hakkında

Yüzölçümü bakımından Güneydoğu Anadolu Bölgesinin Şanlıurfa'dan sonraki ikinci büyük kenti olan Diyarbakır, Dicle nehri kıyısında yüksek bir platoda bulunur. Adıyaman, Batman, Bingöl, Elazığ, Mardin, Muş, Malatya ve Şanlıurfa illerine komşu olan Diyarbakır Bağlar, Bismil, Çermik, Çınar, Çüngüş, Dicle, Eğil, Ergani, Hani, Hazro, Kayapınar, Kocaköy, Kulp, Lice, Silvan, Sur, Yenişehir ilçelerinden oluşur¹¹. 1978'de Ankara Üniversitesi bünyesinde açılan Dicle Üniversitesi ilin tek devlet üniversitesi durumundadır. Yüzölçümü bakımından Türkiye'nin en büyük üniversitelerinden biri olan Dicle Üniversitesi bünyesinde 17 fakülte, 12 meslek_yüksekokulu, 3 yüksekokul, 1 konservatuvar, 4 enstitü, 4 uygulama ve araştırma merkezi, 1 eğitim ve araştırma hastanesi yer almaktadır¹².

Diyarbakır ilinde toplamda 2.285 tane eğitim kurumu bulunmaktadır.15.554 adet derslik bulunmakta olup toplamda 24.726 öğretmen çalışmaktadır. Toplam öğrenci sayısı ise 478.483'tür.Sınıfların öğrenci ortalama mevcutları ilkokul ve ortaokullarda 31,liselerde 38,Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde ise 24'tür¹³.

Araştırmamızın yapıldığı Yenişehir ilçesi Diyarbakır'ın 17 ilçesinden en önemli ilçelerinin başında gelmektedir. Yenişehir İlçesi Diyarbakır'ın merkezinde, Sur, Bağlar,

¹¹ T.C.Diyarbakır Valiliği, <http://www.diyarbakir.gov.tr/>, E.T:25.01.2023

¹² Dicle Üniversitesi, Birimlerimiz, <https://www.dicle.edu.tr/> , E.T:25.01.2023

¹³ Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Ana sayfa, <http://www.meb.gov.tr/index.php> , E.T:25.01.2023

Kayapınar, Ergani ve Eğil İlçeleri ile sınırları çizilmiştir. Diyarbakır'ın en eski yerleşim yeri olduğundan, Ofis gibi şehrin yoğun semtleriyle, oldukça hareketlidir¹⁴.

Yenişehir ilçesi Diyarbakır'ın en köklü okullarının bulunduğu yerdir. Birçok önemli şahsiyetin okuduğu Ziya Gökalp Lisesi ilçe sınırlarında bulunmaktadır. Diyarbakır Rekabet Kurumu Cumhuriyet Fen Lisesi, Nevzat Ayaz Anadolu Lisesi, Rekabet Kurumu Anadolu Lisesi, Sezai Karakoç Anadolu Lisesi gibi şehrin en önemli liseleri ilçe sınırlarında bulunmaktadır. İlçe sınırları içerisinde 11 İmam Hatip Ortaokulu, Yatılı Bölge Ortaokulu, Ali İhsan Arslan Görme Engelliler Ortaokulu, Surkent İşitme Engelliler Ortaokulu olmak üzere 44 adet ortaokul bulunmaktadır. Bu okullarda yaklaşık yaklaşık 1.150 öğretmen ve idareci görev yapmaktadır¹⁵.

3.1.2. Sendika Temsilcileri İle Yapılan Mülakat Bulguları

Bu bölümde Diyarbakır ilinde etkin durumda olan iki önemli sendika olan Eğitim-Sen ile Eğitim Bir Sen il temsilcileriyle yapılan mülakat verileri işlenmiştir. Yapılan mülakatta kullanılan sözcükler olduğu gibi aktarılmıştır. Kişilere herhangi bir müdahale veya yönlendirme yapılmamıştır.

3.1.2.1. Eğitim Bir-Sen Diyarbakır İl Temsilcisi ile yapılan mülakat¹⁶

Eğitim Bir- Sen Diyarbakır 1 Nolu Şube başkanı Ramazan Tekdemir ile yapılan görüşmede kendisi şunları söyledi:

“Bildiğiniz üzere Türkiye’ de kamu çalışanlarının sendikal haklarının güvenceye kavuştuğu dönem ve 4688 sayılı yasa ile beraber gündemimize girdiği tarih 2001 yılıdır. Dolayısıyla bu süreçte Toplu Görüşmeler söz konusuydu. Bu süreçte taraflar, tüm konuları konuşur ve tartışırlardı ancak alınan kararları uygulayıp uygulamama konusu tamamen Kamu İşveren Heyetine kalmıştı.2010 yılı sonra Toplu Görüşmelerden Toplu Sözleşmeye geçiş yapıldı. Dolayısıyla taraflar arsında yapılan müzakereler imzalanır ve yürürlüğe

¹⁴ Yenişehir Kaymakamlığı, Tarihçe, <http://www.diyarbakir-yenisehir.gov.tr/tarihce> , E.T:25.01.2023

¹⁵ Mebbis, Kurum Listesi, <https://mebbis.meb.gov.tr/kurumlistesi.aspx> , E.T:25.01.2023

¹⁶ Bu görüşme, 20-31.12.2022 tarihleri arasında online yapılmıştır.

konurdu. Bu yönüyle daha avantajlı bir konuma geçilmişti. Yapılan düzenlemeyle beraber taraflar arasında uyuşmazlık olma durumu için Hakem Kurulu ihdas edildi. Oluşan uyuşmazlıkları hakem kurulu çözerdi.2012 yılında itibaren oluşan uyuşmazlıklarının taşındığı Hakem Heyeti objektif karar verememiş ve Kamu İşveren Heyetinin tekliflerine paralel kararlar vermiştir. Dolayısıyla Hakem Kurulu kendi konumunu tartışılır hale getirmiştir. Hakem Kurulu Heyetinin çalışanlar nezdinde meşruiyeti kalmamıştır ve işveren tarafının kararlarına paralel kararlar vererek, bir onama makamı haline gelmiştir. Hakem Kurulu ya özerk bir yapıya kavuşturulmalı ya da tamamen lağvedilmelidir.”

Grev ve Toplu Sözleşme Primi konuları ile ilgili Eğitim Bir Sen Temsilcisi Ramazan Tekdemir şöyle dedi: “*Toplu Sözleşme Görüşmelerinden istenilen kararların alınabilmesi için sahip olmamamız gereken en önemli hak, grev hakkıdır. Baskı unsuru oluşturmadan herhangi bir hak almamız söz konusu değildir. Sağlıklı kararların alınabilmesi ve kamu çalışanlarının haklarının korunabilmesi için grev hakkının mutlaka alınması gerekmektedir. Ancak bu şekilde Toplu Sözleşme masasında, birbirini idare eden değil gerçek anlamda müzakere yapan taraflar olacaktır.4688 sayılı yasanın ilgili kısmına grev hakkının eklenerek, Toplu Sözleşme Görüşmeleri bir tiyatrodan çıkarılmalıdır. Toplu Görüşme primleri konusuna gelince, bazı dernekler Toplu Görüşme primi almak için sendikalaştılar. Bu derneklerin amacı kamu çalışanların yararı değil Toplu Sözleşme primi almaktı. Diğer taraftan ilk bakışta çok sayıda sendikanın olması çok seslilik olarak görünse de aslında hedef kitlenin yani kamu çalışanlarının gücünün parçalanmasına ve masada daha zayıf ses çıkarmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla kamu çalışanlarının parçalanmaya değil birleşmeye ihtiyaçları olduğu bu dönemlerde, çok küçük grupların sendikalaşması doğru değildir. Bu anlamada prim almaları için yüzde 2 barajının getirilmesi değerlidir.”*

3.1.2.2.Eğitim -Sen Diyarbakır İl Temsilcisi ile yapılan mülakat¹⁷

Eğitim – Sen Diyarbakır 1 Nolu Şube eş başkanı Zülküf Güneş ile yapılan görüşmede şunları söyledi: *“Demokrasinin, hukukunun ve adaletin gelişmiş olduğu ülkelerde işçi ve emekçilerin haklarının da gelişerek korunması gerekiyor. Bu temelde Türkiye’de de gerek daha önceki Toplu Sözleşme Görüşmeleri gerekse 6.kez yapılan son Toplu Sözleşme sürecini olumlu bir gelişme olarak görsek de aslında Toplu Sözleşme sürecinin birçok sıkıntısı hala devam etmektedir. Toplu Sözleşme görüşmeleri Kamu İşveren Heyeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında yapılmaktadır. Son 20 yıllık iktidar sürecinde neredeyse tüm iş kollarında yetkili olan sendika hükümete yakın olan sendika olduğu için, pazarlık masasına oturan heyetler de ister istemez, hükümet ve hükümete yakın sendika temsilcilerinden oluştuğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla işverenin olan hükümet ile pazarlığı yine hükümet temsilcileri ve hükümete yakın olan sendikaların yürüttüğünü rahatlıkla iddia edebiliriz.”*

Grev konusuyla ilgili olarak Eğitim Sen Temsilcisi şunları söyledi: *“Türkiye genelinde 3. sırada bulunan konfederasyonumuz KESK Toplu Sözleşme Görüşmeleri başlamadan önce de, 2023 yılında yapılacak Toplu Sözleşme dönemine giderken de, öncelikli talebimiz Grevli Toplu Sözleşmedir. Çünkü biz emekçilerin en etkili silahı grevdir. Kamu emekçileri; basın açıklamaları, çeşitli yürüyüşler ve mitingler düzenleyerek taleplerini kamuoyuna paylaşılabirler. Ancak bu tür eylemlerden sonuç alınmadığında ise iş bırakma ve grev haklarının da güvence altına alındığı Toplu Sözleşme yapılmalıdır. Mevcut Toplu Sözleşme Görüşmelerinde, grev hakkı bulunmadığından, yapılan görüşmelerden emekçilerin lehine sonuç çıkmadığını geçmişte yapılan sözleşmelerden okuyabiliyoruz. Biz Eğitim Sen ve konfederasyonumuz KESK olarak, geçmiş dönemlerde, farklı gerekçelerle iş bırakma eylemi gerçekleştirdik. Bunlardan bazılarını soruşturmalar açılarak cezalar da aldık ancak soruşturma açılıp herhangi bir ceza verilmeyen iş bırakma eylemlerimiz de olmuştur. Dolayısıyla üyelerimiz*

¹⁷ Bu görüşme, 20-31.12.2022 tarihleri arasında online yapılmıştır.

sendikamızın veya konfederasyonumuzun alacağı işi bırakma ve grev kararlarına uyacaktır. Ancak Toplu Sözleşme Görüşmelerinin yapıldığı tarihte, öğretmenlerin tatilde olması sebebiyle, grev silahının kullanılması çok etkili olmayacaktır. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin yapıldığı dönemin zaten sıkıntılı olduğunu, bu görüşmelerin bütçe görüşmelerinden önce yapılması gerektiğini düşünüyoruz. Bu dönemde yapılacak Toplu Sözleşme görüşmeleri esnasında yapılacak bir iş bırakma ve grev çok ses getirecektir.”

Toplu Sözleşme İkramiyesi ve %2 barajı ile ilgili olarak da: “Toplu Sözleşme ikramiyesi, 6. dönem Toplu Sözleşme Görüşmelerinde karar altına alınan ve ödenmeye başlanan bir primdir. Ancak yetkili sendika bu teklifi getirirken sadece kendi üyeleri için talep etmiştir. Kamu İşveren Heyeti bu teklifi kabul etmeyerek, 6. dönem Toplu Sözleşme sürecinde, Türkiye geneli %1 üyeye sahip sendikalara ödenmesi şeklinde karar altına alındı. Daha sonra açılan davalar sonucunda bu maddenin yürütmesi durduruldu. Geçtiğimiz ay yapılan kanun değişikliği ile torba kanunla bu madde yeniden meclisten geçirildi ve %2 barajına çekildi. Toplu Sözleşme ikramiyesinin ödenmesine ilişkin sivil toplumun gelişmesi ve büyümesi için olumlu bir adım olarak düşünülse de getirilen %2 barajı sendikal tercihlerin belirlenmesine etki edeceği için sendikal örgütlenme özgürlüğünü kısıtladığını çok rahatlıkla söyleyebiliriz. Eğitim İş kolunda 50'ye yakın sendika bulunmasına rağmen %2 barajını aşan sadece 4 sendika mevcuttur. Bu karar sonrası "küçük" sendikaların üyelerinin bu 4 sendikaya geçeceğini düşünüyorum ” dedi.

Eğitim Sen Diyarbakır 1 Nolu Şube Eş Başkanı sendika, Toplu Sözleşme ilgili ayrıca şunları söyledi: “Toplu Sözleşme görüşmeleri masasından yetkili konfederasyonu çekilmesi durumunu 6 sözleşme döneminde görmediğimiz gibi bundan sonraki süreçte de görmemiz çok olası değildir. Burada tam da sorunun kaynağı budur. Kamu Görevlileri Sendikaları heyetinin konfederasyonların eşit üye sayısı ile belirlenmesi kamu işveren heyeti karşısında daha güçlü duracağını söyleyebiliriz. Aksi takdirde masadan çekilme ve sözleşmenin kabul edilmemesi durumunda Hakem Kuruluna gidecektir. Hakem Kurulu'nun şu anki yapısı 11 üyenin 7'si hükümet ve hükümete yakın sendika temsilcilerinden oluştuğu için buradan da bir sonuç alınamaz. Sendika başkanları ve

yürütme kurullarının profesyonel çalışma sistemi 4688 sayılı yasa ile tanımlanmış bir haktır. Ancak yürütme kurulu üyelerinin alacağı maaş ikramiye yolluk ve diğer ödemeler sendikaların tüzüklerince belirlenir. Eğitim Sen Merkez Yürütme Kurulu üyeleri bu göreve seçilmeden önce yaptıkları ve aldıkları ücretler ne ise görev yaptıkları sürece bu ücrete eşit bir ücret olarak görev yaparlar. Biz şube yürütme kurulu üyeleri ise kamu görevimizi devam ederek sendikadan herhangi bir ödeme almıyoruz. Yasa gereği haftada bir günlük izin hakkını kullanarak çalışmalarımızı yürütüyoruz. Ancak diğer sendika-konfederasyon başkan ve yürütme kurulu üyelerinin, aldıkları 70-80 bin gibi maaşlarının, kamuoyunda polemik konusu olduğunu, dolayısıyla 10-15.000 gibi yoksulluk sınırının yarısına denk gelen bir ücret ile çalışan Kamu emekçileri ve emeklilerinin yaşadığı ekonomik sıkıntıları anlayabilmeleri mümkün değildir.”

3.1.3. Öğretmenlere Uygulanan Anket Bulguları

3.1.3.1. Katılımcıların cinsiyet, kıdem, görev yaptıkları okul türü, sendikal durumları ve eğitim durumu ile ilgili bulgular ve yorumlar

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet Özellikleri

		N	%
	Kadın	58	47,2
	Erkek	65	52,8
	Toplam	123	100,0

Araştırma evrenimiz olan Diyarbakır İli Yenişehir ilçesindeki 44 ortaokul ve İmam hatip ortaokulunda bulunan 1.150 öğretmen, araştırmamıza katılan 123 öğretmenin 58'i kadınlardan oluşmaktadır. Bu da örneklemin %47,2'ine denk gelmektedir. Geriye kalan 65 öğretmen ise erkek olup, yüzdelik oranı %52,8'dir.

Tablo 2:Katılımcıların Sendika Dağılımı

		N	%
	İstifa Eden	29	23,6
	EĞİTİM BİR-SEN üyesi	41	33,3
	EĞİTİM-SEN üyesi	40	32,5
	TÜRK EĞİTİM-SEN üyesi	4	3,3
	Üye olmayan	9	7,3
	Toplam	123	100,0

Katılımcılarımızın % 23,6'ü çeşitli nedenlerden dolayı sendikalardan istifa etmiştir ve 29 öğretmen olarak anketimize yansımıştır. Hiçbir sendikaya üye olmamış 9 öğretmenin oranı ise %7,3'tür.Eğitim Bir-Sen 41 öğretmen ile %33,3 ve 40 öğretmenle Eğitim-Sen %32,5 oranında temsil etmektedir. Türk Eğitim Sen ise 4 öğretmenle anketimize katılım sağlamış olup, yüzdelik oranı %3,3'tür.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyete Göre Sendika Tercihleri

							Toplam
		İstifa Eden	EĞİTİM BİR-SEN üyesi	EĞİTİM-SEN üyesi	TÜRK EĞİTİM -SEN üyesi	Üye olmayan	
Cinsiyet	Kadın	11	13	26	3	5	58
	Erkek	18	28	14	1	4	65
Toplam		29	41	40	4	9	123

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla azami gayret sarf edilmiştir. Araştırmamıza katılan 123 öğretmenin 58'i kadın öğretmenlerden seçilmiştir. Kadın öğretmenlerin 13'ü Eğitim Bir Sen, 26'ı Eğitim Sen, 3'ü Türk Eğitim Sen, 11'i sendikalardan istifa eden ve 5'i ise sendikalara üye olmayandan oluşmaktadır.

Araştırmamıza katılan 65 öğretmen ise erkek öğretmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkek öğretmenlerin 28'i Eğitim Bir Sen, 14'ü Eğitim Sen, 1'i Türk Eğitim Sen, 18'i sendikalardan istifa eden ve 4'ü ise sendikalara üye olmayanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Görevleri

							Toplam
		İstifa Eden	EĞİTİM BİR-SEN üyesi	EĞİTİM- SEN üyesi	TÜRK EĞİTİM- SEN üyesi	Üye olmayan	
Görevi	Öğretmen	22	28	40	3	9	102
	Yönetici	7	13	0	1	0	21
Toplam		29	41	40	4	9	123

Katılımcıların 102'i yani %82,9'lık kısmı öğretmenlerden oluşmaktadır. Geriye kalan 21 kişi ise %17,1'lik kısmı ise okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Okul yöneticilerinden Eğitim-Sen sendikasıdan hiç kimsenin olmaması dikkat çekmektedir. Yöneticilerin daha çok Eğitim Bir-Sen'i tercih ettikleri görülmektedir. Eğitim Bir-Sen'den ayrılmak isteyen yöneticiler Eğitim Sen'e de geçmemektedir. Eğitim Sen üyesi yöneticilerin olmaması siyasi iklimden kaynaklandığı varsayılmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Eğitim Durumu

		Görev yaptığınız okul türü		Toplam
		Ortaokul	İmam Hatip Ortaokulu	
Eğitim durumu	Lisans	65	41	106
	Lisansüstü	12	5	17
Toplam		77	46	123

Katılımcıların 106'ı yani %86,2'lik kısmı lisans düzeyinde eğitim alırken, geriye kalan 17 kişi %13,8'lik kısmı ise yüksek lisans eğitimi almıştır.

Tablo 6: Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türü

		N	%
	Ortaokul	89	72,4
	İmam Hatip Ortaokulu	34	27,6
	Toplam	123	100,0

Katılımcılardan 89 kişi yani %72,4'lük kısmı ortaokullarda çalışırken, geriye kalan 34 kişilik %27,6'lık kısmı ise imam hatip ortaokullarında çalışmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Kıdemleri

		N	%
	0-5 Yıl Arası	8	6,5
	6-12 Yıl Arası	44	35,8
	13-20 Yıl Arası	43	35,0
	21 Yıl ve üstü	28	22,8
	Toplam	123	100,0

Katılımcıların %6,5 (8 kişi) 0-5 yıl arasında,%35,8 (44 kişi) 6-12 yıl arasında,%35,0 (43 kişi) 13-20 yıl arasında,%22,8 (28 kişi) 21 yıl ve üstünde çalıştıkları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %35,8'inin 6 ile 12 arasında görev yapmaktadırlar. Keza 13-20 yıl arasında çalışanların oranı da %35'tir.Seçilen örneklem alandaki öğretmenlerin yaş ortalamalarıyla paraleldir.

3.1.3.2. Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip sıklığı ile Görüşmelere Verilen Önem
Alt problemine ilişkin bulgular ve yorum

Tablo 8:Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip Sıklığı

		N	%
	Maaş katsayıları ortaya çıktığında	20	16,3
	Üç ay kala	5	4,1
	Bir ay kala	4	3,3
	Süreç başladığında	75	61,0
	Hiçbir zaman	19	15,4
	Toplam	123	100,0

Toplu Sözleşme Görüşmelerini ne sıklıkla takip edersiniz? Sorusuna araştırmamıza katılan 123 öğretmenin 75'i süreç başladığında Toplu Sözleşme Görüşmelerini takip etmeye başladığını belirtmektedir ki bu oran katılımcıların %61,0'ini kapsamaktadır. Toplu Sözleşme Görüşmeleri başladığında konuya ilgi göstermeyen ancak kendilerini ilgilendiren maaş zamları ortaya çıktığında, görüşmeleri takip eden sayısı ise 20 kişi olup bu oran %16,3 olarak yansımaktadır. Görüşmeleri hiçbir şekilde takip etmeyen kişi sayısı da 19 yani % 15,4'dır. Tüm bunlara karşın görüşmeleri 3 ay öncesinde gündemine alan % 4,1 ve 1 ay öncesinde gündemlerine alan % 3,3'lük bir kesim olduğunu ifade edebiliriz. Ortaya çıkan rakamlardan öğretmenlerin, Toplu Sözleşme sürecine çok fazla ilgi göstermedikleri ancak süreç başladığında ilgilenmeye başladıklarını söyleyebiliriz. İleriki araştırma sorularından da anlaşılacağı gibi, hükümet yetkililerinin

az-çok vereceği zamları zihinlerinde netleştirdiğine dair kanaat, görüşmelere olan ilgiyi azaltmaktadır.

Tablo 9: Cinsiyete Göre Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip Sıklığı

		Toplu Sözleşme Görüşmelerini ne sıklıkla takip edersiniz?					Toplam
		Maaş katsayıları ortaya çıktığında	Üç ay kala	Bir ay kala	Süreç başladığında	Hiçbir zaman	
Cinsiyeti	Kadın	8	2	1	38	9	58
	Erkek	12	3	3	37	10	65
Toplam		20	5	4	75	19	123

Cinsiyete göre Toplu Görüşmeleri takip etme durumlarına bakıldığında kadın katılımcıların daha az ilgi gösterdikleri ancak süreç başladığında erkek katılımcılar oranında ilgi gösterdikleri görülmektedir. Aslında cinsiyet bazında duruma baktığımızda genel durumla paralel gittiği görülmektedir. Kadın-Erkek fark etmeksizin, Toplu Sözleşme Görüşmelerine ilgi ancak süreç başladığında oluşuyor.

Tablo 10: Eğitim Durumuna Göre Toplu Sözleşme Görüşmeleri Takip Sıklığı

		Toplu Sözleşme Görüşmelerini ne sıklıkla takip edersiniz?					Toplam
		Maaş katsayıları ortaya çıktığında	Üç ay kala	Bir ay kala	Süreç başladığında	Hiçbir zaman	
Eğitim durumu	Lisans	19	5	4	61	17	106
	Lisansüstü	1	0	0	14	2	17
Toplam		20	5	4	75	19	123

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre Toplu Sözleşmeyle ilgilenme durumlarına bakıldığında yüksek lisans yapanların lisans mezunlarına göre daha az ilgilendikleri ortaya çıkmaktadır. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin görüşmelerin bitmesine az bir süre kala yani durum netleşmeye başlayınca takip etmeye başlamaktadırlar. Nitekim yüksek lisans yapan 17 katılımcının 14'ü süreç başladığında, 2'i hiçbir zaman, 1'i ise maaş katsayıları ortaya çıktığında konuyla ilgilenmeye başlamaktadırlar. Lisans mezunları ise 61 kişi ile süreç başladığında görüşmeleri takip etmektedirler. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin çeşitli araştırma işlerini de yürüttüklerinden dolayı süreci takip etmekten zorlandıkları söylenebilir.

Tablo 11: Toplu Sözleşme Görüşmeleri Aracılığıyla Özlük Haklarınızın İyileştiğine İnanıyor Musunuz? Cevap Tablosu

		N	%
	Kesinlikle evet	99	80,5
	Evet	3	2,4
	Hayır	1	0,8
	Kesinlikle hayır	20	16,3
	Toplam	123	100,0

Toplu Sözleşme Görüşmeleri Aracılığıyla Özlük Haklarınızın İyileştiğine İnanıyor Musunuz? Sorusuna araştırmamıza katılan 123 öğretmenin 99'u Toplu Görüşmeler aracılığıyla özlük haklarının iyileştiğine kesinlikle inandığını belirtmektedir. Kesinlikle evet seçeneğinin yanında evet diyen 3 kişiyi de kattığımızda, Toplu Sözleşme Görüşmelerinin önemli ve anlamlı olduğunu belirtenlerin oranı %82,9 olarak belirlenmiştir. Buna karşın kesinlikle hayır diyenlerin sayısı ise 20 kişi olup bu da % 16,3'e denk gelmektedir. Hayır diyenler ile kesinlikle hayır diyenlerin oranı toplamda %17,1 olarak görülmektedir. Katılımcıların bu soruya net bir şekilde cevap verdikleri, kararsız olmadıkları görülmektedir. Öğretmenlerin ekseriyetinin Toplu Sözleşme Görüşmelerinin olması noktasında ittifak ettiklerine şahit olmaktadır.

Tablo 12: Cinsiyet Durumuna Göre Toplu Sözleşme Görüşmeleri Aracılığıyla Özlük Haklarınızın İyileştiğine İnanıyor Musunuz? Cevap Tablosu

		Toplu Sözleşme Görüşmeleri aracılığıyla özlük haklarınızın iyileştiğine inanıyor musunuz?				Toplam
		Kesinlikle evet	Evet	Hayır	Kesinlikle hayır	
Cinsiyeti	Kadın	47	1	1	9	58
	Erkek	52	2	0	11	65
Toplam		99	3	1	20	123

Cinsiyetiniz Durumuna Göre Toplu Sözleşme Görüşmeleri aracılığıyla özlük haklarınızın iyileştiğine inanıyor musunuz? Sorusuna erkeklerin kadınlara oranla daha olumlu yaklaştıkları görülmektedir. Kesinlikle evet diyen ile evet diyen kadın sayısı 48 iken aynı şıkları işaretleyen erkek öğretmen sayısı 54'dür. Bunun yanında kesinlikle hayır diyen erkek sayısının kadınlardan fazla olması da kadınların daha temkinli olduklarını göstermektedir.

3.1.3.3. Yetkili Sendikanın Görüşmelerden Çekilmesi Neticesinde Oluşan Kazanımlar ile İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 13: İkinci Sıradaki Sendikayla Görüşme Hakkındaki Veriler

		N	%
	Olumlu etkiler	28	22,8
	Olumsuz etkiler	25	20,3
	Fikrim yok	39	31,7
	Kısmen olumlu etkiler	22	17,9
	Kısmen olumsuz etkiler	9	7,3
	Toplam	123	100,0

Üye sayısı bakımından en büyük sendikanın görüşmelerden çekilmesi neticesinde görüşmelerin ikinci sıradaki sendikayla yapılması kuralıyla ilgili olarak olumlu etkiler diyen 28 öğretmen ile kısmen diyen 22 öğretmenin toplamdaki oranı %40,0'dir. Olumsuz düşünenler ile kısmen olumsuz düşünen öğretmen sayısı ise 34 kişidir. Bu da %28 oranına denk gelmektedir. Geriye kalan ve fikir belirtmeyen öğretmen oranı ise %31,7'dir. Bu rakamlara bakıldığında, öğretmenlerin 2. Sıradaki sendikayla görüşmelere devam

edilmesi konusundaki fikirlerin netleşmediği ve dolayısıyla kafalarının karışık olduğunu söyleyebiliriz. Ancak sendika temsilcileriyle yapılan görüşmede bunun olması gerektiği ifade edilmektedir. Yetkili sendika temsilcisi ise doğal olarak mevcut durumun korunması gerektiğini ifade etmektedir.

3.1.3.4. Grev Hakkı ile Çalışanların Grev ile İlgili Tutumları

Tablo 14: Grev Hakkı ile İlgili Veriler

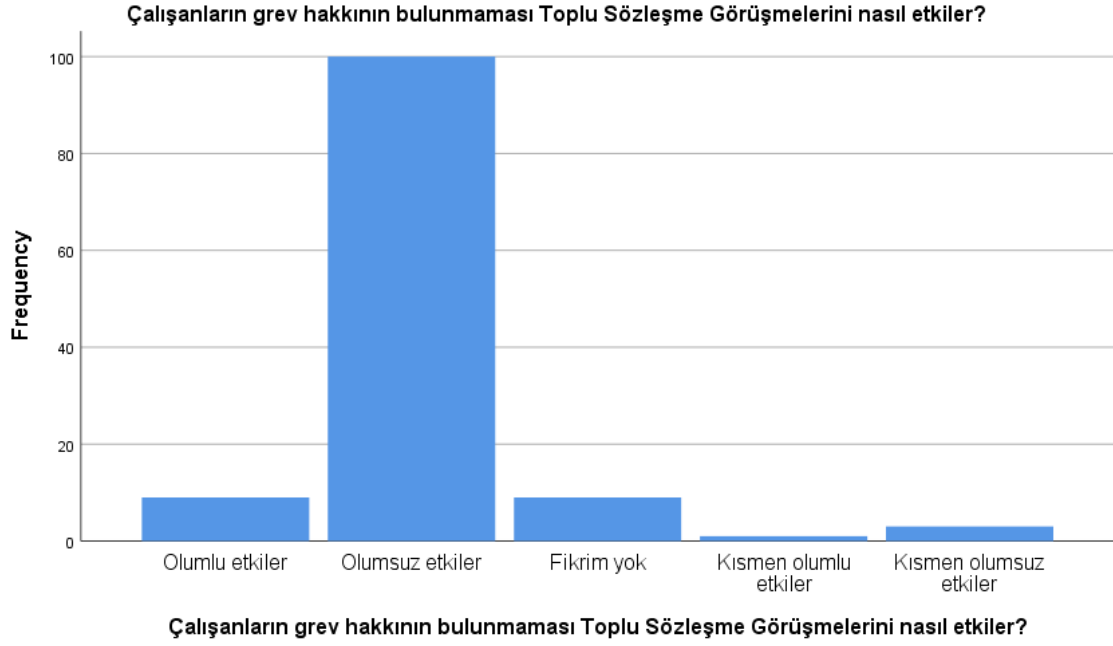
		N	%
	Olumlu etkiler	9	7,3
	Olumsuz etkiler	100	81,3
	Fikrim yok	10	8,1
	Kısmen olumlu etkiler	1	0,8
	Kısmen olumsuz etkiler	3	2,4
	Toplam	123	100,0

Çalışanların grev hakkının bulunmaması Toplu Sözleşme Görüşmelerini nasıl etkiler? Sorusuna verilen cevaplardan Öğretmenlerin, hem fikir oldukları en önemli konuların başında, çalışanların grev hakkının olması gerektiği konusudur. Nitekim araştırmamıza katılan 123 öğretmen 100'ü grev hakkının bulunmaması Toplu Sözleşmeyi olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır ki bu sayı örneklemin %81,3'üne denk gelmektedir. Ayrıca kısmen olumsuz cevabını veren %2,4'lük kısımda eklendiğinde bu rakam %83,7'e denk gelmektedir. Bu orana bakarak öğretmenlerin grev hakkının olması gerektiği konusunda hemfikir olduklarını belirtebiliriz. Bunun yanında grev hakkına karşı olan ve

bunun kendilerine olumsuz yansıtacağını belirten 10 kişilik grubun olduğu ve bunun da araştırma grubunun %8,1'ine denk geldiğini söyleyebiliriz.

Tablo 15: Sendika Bazında, Grev Hakkı ile İlgili Veriler

		Çalışanların grev hakkının bulunmaması Toplu Sözleşme Görüşmelerini nasıl etkiler?					Toplam
		Olumlu etkiler	Olumsuz etkiler	Fikrim yok	Kısmen olumlu etkiler	Kısmen olumsuz	
Sendika ile ilişkiniz hangi düzeydedir?	İstifa Eden	2	23	4	0	0	29
	EĞİTİM BİR-SEN üyesi	3	31	4	0	3	41
	EĞİTİM-SEN üyesi	1	37	1	1	0	40
	TÜRK EĞİTİM-SEN üyesi	0	4	0	0	0	44
	Üye olmayan	3	5	1	0	0	99
Toplam		9	100	10	1	3	123



Şekil 1: Çalışanların grev hakkının bulunmaması Toplu Sözleşmeleri nasıl etkiler Grafiği

Öğretmenlerin grev hakkına sahip olması gerektiğini ve Grevsiz Toplu Görüşmelerin Kamu İşveren Heyeti'nin lehine ve aynı zamanda çalışanların aleyhine olduğunu belirtenlerin 37'si Eğitim Sen,34'ü Eğitim Bir Sen,4'ü de Türk Eğitim Sen üyesi olduğu görülmektedir. Sendikalardan istifa eden 29 kişiden 23'ü Grevli Toplu Sözleşmeden yanadır. Tüm rakamlara bakıldığında grevin olması konusunda sendika farkının çok belirgin olmadığı, Şekil-16 grafiğinde de anlaşılabacağı gibi grev hakkının bulunmaması Toplu Sözleşmeyi olumsuz etkiler cevapları bariz bir şekilde önde görülmektedir.

Tablo 16: Greve Katılma ile İlgili Veriler

		N	%
	Kesinlikle katılacağım	15	12,2
	Katılacağım	22	17,9
	Karasızım	46	37,4
	Katılmayacağım	26	21,1
	Kesinlikle katılmayacağım	14	11,4
	Toplam	123	100,0

Sendikalar grev kararı aldığı takdirde greve katılmayı düşünür müsünüz? Sorusuna verilen cevaplardan anlaşıldığı gibi Öğretmenler, grev hakkı konusunda her ne kadar hem fikir iseler de uygulama aşamasında aynı kararlılığı göstermemektedirler. Olası bir grev durumunda, öğretmenlerin %37,4'lük kısmının greve katılma konusunda zihinlerinin net olmadığı anlaşılmaktadır. Şüphesiz ki grev tecrübesinin olmaması ve olan grevlerin de memurlar açısından olumsuz sonuçlar doğurması zihinlerin berraklaşmasını engellemektedir. Diğer taraftan greve kesinlikle katılacağım ile katılacağım diyenlerin toplamına baktığımızda %30,1 oranına denk gelmektedir. Kesinlikle katılmayacağım ve katılmayacağım diyenlerin toplam oranı ise %33,5'tir. Yasal güvence olmadan insanların riske girmek istemedikleri, buna karşın grevin yasallaşmasıyla zihinlerin daha da

netleşeceği söylenebilir.Şekil-18 görseline bakıldığında öğretmenlerin bu konuda kararsız olduğu net bir şekilde görülmektedir.



Şekil 2: Grev kararı ile İlgili Veriler

3.1.3.5. Toplu Sözleşme Pazarlığı, Toplu Görüşme Primi ve Prime Getirilen Baraj ile İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 17: Toplu Sözleşme Görüşmeleri Öncesi, Hükümetin Memurlara Ne Vereceği Tahmin Edilmektedir. Sorusu Cevap Tablosu

		N	%
	Kesinlikle katılıyorum	22	17,9
	Katılıyorum	57	46,3
	Kararsızım	21	17,1
	Katılmıyorum	17	13,8
	Kesinlikle katılmıyorum	6	4,9
	Toplam	123	100,0

“Toplu Sözleşme Görüşmeleri öncesi, hükümetin memurlara ne vereceği tahmin edilmektedir” ifadesine öğretmenlerin %46.3’ü katılıyorum derken %17.9’ü kesinlikle katılıyorum demektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin %64.2’i Toplu Görüşmelerin anlamsız olduğunu, Kamu İşveren Heyetinin istediği rakamları kabul ettirdiğini beyan etmektedir. Buna karşın ifadeye katılmayan ve kesinlikle katılmayan oranı ise %18.7’dir. Kararsız

olan %17.1 oranını da dikkate aldığımızda Toplu Sözleşme Görüşmelerine güvenin çok düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 18:Toplu Sözleşme Primi verilmesi ile İlgili Veriler

		N	%
	Kesinlikle katılıyorum	15	12,2
	Katılıyorum	48	39,0
	Kararsızım	29	23,6
	Katılmıyorum	17	13,8
	Kesinlikle katılmıyorum	14	11,4
	Toplam	123	100,0

Kamu çalışanlarına üç ayda bir ödenen Toplu Sözleşme Primi kamuoyunda en çok tartışılan konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü sendikalı memurların bu primi alabilmesi için üye sayısının en az % 2 olması gerekmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %39'ü katılıyorum diyerek ve %12,2'i ise kesinlikle katılıyorum diyerek Toplu Sözleşme Primine tam destek vermektedirler. Toplu Sözleşme Görüşmeleri primini destekleyen öğretmenlerin %51,2 olduğu ve kararsızlar da dağıtılmasıyla bu oranin ciddi anlamda yükseldiği görülmektedir.

Toplu Sözleşme Primini destekleyen öğretmenlere karşın Kesinlikle katılmıyorum diyerek karşı olanlar ile katılmıyorum diyerek karşı çıkanların oranı %25,2 olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken önemli nokta kararsızların %23,6 gibi önemli bir orana sahip olmasıdır.

Tablo 19: Sendikalılara Verilen Primlere Sınırlama Getirilmesi ile İlgili Veriler

		N	%
	Kesinlikle katılıyorum	8	6,5
	Katılıyorum	11	8,9
	Kararsızım	24	19,5
	Katılmıyorum	42	34,1
	Kesinlikle katılmıyorum	38	30,9
	Toplam	123	100,0

Toplu Sözleşme Primi 'ne getirilen %2 üye şartı öğretmenlere sorulduğunda, Kesinlikle katılmıyorum diyenlerle katılmıyorum diyenlerin toplamı %70 gibi ciddi bir rakama ulaşmaktadır. Ayrıca %19,5'lik kararsız kesimde buna dâhil edildiğinde öğretmenlerin %2 sınırlamasını kesinlikle kabul etmemektedirler. Buna karşın kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum diyen öğretmenlerin yüzdelik oranı ise 15,4 olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın hata payı da dikkate alındığından bu oran çok düşük kalmaktadır. Yetkili sendika olan Eğitim Bir Sen temsilcisi ile yapılan görüşmede, prim için baraj olması gerektiği aksi takdirde sendikacılığın gelişimine zarar vereceği ifade etmektedir.

Tablo 20: Sendikalı Durumuna Göre Prim Sınırlaması ile İlgili Veriler

		"Yüzde 2 barajını geçemeyen sendikalara Toplu Sözleşme Görüşmesi priminin ödenmemesi doğru bir yaklaşımdır. "ifadesine katılıyor musunuz?"					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Sendika ile ilişkiniz hangi düzeydedir?	İstifa Ettim	0	2	4	8	15	29
	EĞİTİM BİR-SEN üyesiyim	4	5	10	11	11	41
	EĞİTİM-SEN üyesiyim	3	4	5	19	9	40
	TÜRK EĞİTİM-SEN üyesiyim	1	0	0	1	2	4
	Üye olmadım	0	0	5	3	1	9
Toplam		8	11	24	42	38	123

Şekil-20 tablosuna bakıldığında Yüzde 2 kuralına en çok tepki gösteren kesim sendikalardan istifa eden kesimdir. Sendikadan istifa ettiğini belirten 29 öğretmenin 23'ü şiddetle karşı çıkarken 4'ü kararsızdır. Yüzde 2 kuralına karşı çıkan diğer bir grup ise Eğitim-Sen ve Eğitim Bir Sen üyeleridir. Eğitim Sen üyelerinin zihinlerin daha net olduğu görülmektedir. Nitekim buna karşı çıkan Eğitim Sen üye sayısı 28 iken Eğitim Bir sen ise 22'de kalmaktadır.

3.1.3.6. Sosyal Konulara İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 21: Sosyal Kazanımlarla İlgili Veriler

		N	%
	Kesinlikle katılıyorum	20	16,3
	Katılıyorum	30	24,4
	Kararsızım	24	19,5
	Katılmıyorum	30	24,4
	Kesinlikle katılmıyorum	19	15,4
	Toplam	123	100,0

Hac ve umre gibi sosyal konuların Toplu Sözleşme kapsamında değerlendirilmesi konusunda katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçeneklerine cevap veren öğretmenlerin oranı %39,8 olarak hesaplanmıştır. Buna karşın katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum diyen öğretmenlerin oranı ise %40,7'dir. Bu rakamlardan öğretmenlerin iki zıt gruba ayrıldıklarını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin %19,5'i ise kararsız kalmıştır.

3.1.3.7. Sendikacıların Maaşları ile Memur Maaşlarının Paralel Arttığına İnanıyor Musunuz? Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Tablo 22: Sendikacı Maaşları ile İlgili Veriler

		N	%
	Kesinlikle evet	2	1,6
	Evet	2	1,6
	Fikrim yok	32	26,0
	Hayır	41	33,3
	Kesinlikle hayır	46	37,4
	Toplam	123	100,0

Sendikacıların aldıkları maaşlar kamuoyunda çokça tartışılmaktadır. Bu konu ile ilgili sorduğumuz soruya aldığımız cevabın istatistiğine baktığımızda, öğretmenlerin %33,3'ü kesinlikle memurlarla sendikacıların maaşlarının paralel arttığına inanmamaktadır. Hayır diyenlerin oranı ise %37,4'tür. Toplama baktığımızda sendikacıların maaşlarından şikâyetçi olan öğretmen oranı %70,7'dir. Bu orana karasız olan %26 da dağıtıldığında, çok ciddi bir orana ulaşmaktadır.

3.1.3.8. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Kıymeti ve Hükümetin Tutumuna İlişkin Bulgular ve Yorum

Tablo 23: Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yokluğu ile İlgili Düşünceler

		N	%
	Kesinlikle evet	9	7,3
	Evet	24	19,5
	Fikrim yok	21	17,1
	Hayır	48	39,0
	Kesinlikle hayır	21	17,1
	Toplam	123	100,0

Toplu Sözleşme Görüşmeleri olmadan da mevcut haklara sahip olacağınıza inanıyor musunuz? Sorusuna Öğretmenlerin %17,1'i kesinlikle hayır ,%39 hayır demektedir. Öğretmenlerin %56,1'i Toplu Sözleşme olmadan mevcut haklara sahip olamayacaklarına inanmaktadır. Dolayısıyla yapılan eleştirilere rağmen Toplu Sözleşme bir kazanım olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin %19,5 kesinlikle evet ve %7,3 ise evet demektedir. Toplu Sözleşme olmadan da mevcut haklara sahip olabiliriz diyen öğretmenlerin oranı toplamda %26,8'dir. Bu soru diğer sorularla beraber analiz edildiğinde, öğretmenlerin Toplu Sözleşme Görüşmelerine önemli bir anlam atfetmektedir.

Tablo 24:Hükümet İnsiyatifi ile Verilen Zamlarla İlgili Veriler

		N	%
	Sendikaları işlevsiz hale getirmiştir	63	51,2
	Fikrim yok	19	15,4
	Toplu Sözleşme Görüşmelerine etkisi olmaz	31	25,2
	Hükümetin doğru bir yaklaşımdır	10	8,1
	Toplam	123	100,0

Yaşanan son ekonomik krizde, sendikalarla herhangi bir Toplu Görüşme olmadan, memur maaşlarının Hükümetin inisiyatifi ile yükseltilmesini nasıl değerlendiriyorsunuz? Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,2'i sendikaları işlevsiz hale getirmiştir seçeneğini cevaplamıştır. Toplu Sözleşme Görüşmelerine etkisi olmaz diyenlerin ise oranı %25,2'dir.Keza hükümetin doğru yaklaşımı olarak olaya bakanların oranı ise %8,1'dir.Dolayısıyla %33,3 oranındaki öğretmen, bu duruma, sendikalarla ilişkili olarak bakmazken, sendikaların işlevini yitirdiğini söyleyenlerin oranı %51,2'dir.

Tablo 25: Sendikalı Durumuna Göre Hükümetin Yaptığı Zamlarla İlgili Veriler

		Yaşanan son ekonomik krizde, sendikalarla herhangi bir Toplu Görüşme olmadan, memur maaşlarının Hükümetin inisiyatifi ile yükseltilmesini nasıl değerlendiriyorsunuz?				Toplam
		Sendikaları işlevsiz hale getirmiştir	Fikrim yok	Toplu Sözleşme Görüşmelerine etkisi olmaz	Hükümetin doğru bir yaklaşımdır	
Sendika ile ilişkiniz hangi düzeydedir?	İstifa Eden	13	4	9	3	29
	EĞİTİM BİR-SEN üyesi	16	7	13	5	41
	EĞİTİM-SEN üyesi	28	4	7	1	40
	TÜRK EĞİTİM-SEN üyesi	1	1	1	1	4
	Üye olmayan	5	3	1	0	9
Toplam		63	19	31	10	123

Tablo-24'ü incelediğimizde sendikaların işlevsiz hale geldiğini belirten ve araştırmaya katılan 123 öğretmenin 28'i, Toplu Sözleşme Görüşmelerinde yetkili olmayan Eğitim Sen'dir. Buna karşın yetkili sendika olan Eğitim Bir Sen üyelerinin daha farklı düşünmektedirler. Sendikalardan istifa edenlerin de sendikaların işlevsiz kaldığını belirtmektedirler.

3.1.3.9. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 26: TÜİK İle İlgili Araştırma Sonuçları

		N	%
	Toplu Sözleşme görüşmelerine gerek kalmamıştır	20	16,3
	Memurların gözü TÜİK'te	9	7,3
	TÜİK'e güvenmiyorum	78	63,4
	Maaşların enflasyona paralel artması olumlu bir kazanımdır	15	12,2
	Enflasyona ezdirilmiyoruz	1	0,8
	Toplam	123	100,0

Araştırmamızın diğer önemli bir sorusu da Türkiye İstatistik Kurumu olan TÜİK ile ilgilidir. TÜİK'in her ay belirlediği ve Toplu Sözleşme gereği memurların maaşlarına etki etmesi açısından çok önemli olan enflasyon oranı, kamuoyunda çokça tartışılmaktadır. Çünkü devletten bağımsız istatistik kurumları tarafından çok daha yüksek oranda çıkan enflasyon oranı çıkarabilmektedir. Bu da kamuoyunda TÜİK'in verilerini tartışmaya açmaktadır. Nitekim TÜİK ile ilgili sorduğumuz soruya öğretmenlerin %63,4'ü, TÜİK'e güvenmiyorum cevabını vermiştir. TÜİK'in belirlediği enflasyona olumsuz bakmayan

öğretmenlerin oranı sadece %12,2’de kalmaktadır. Bu olumsuz bakışın olması TÜİK’in kurumsal kimliğine zarar vermektedir.

3.1.3.10. Promosyonlara İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 27: Promosyonlarla İlgili Araştırma Sonuçları

		N	%
	Kesinlikle evet	12	9,8
	Evet	36	29,3
	Fikrim yok	19	15,4
	Hayır	43	35,0
	Kesinlikle hayır	13	10,6
	Toplam	123	100,0

Son yıllarda kamu kurumlarında çalışanların bankalardan, maaş Promosyonu alması bir diğer araştırma konumuzdur. Promosyonları Toplu Sözleşme sonucuna bağlayan öğretmenlerin oranı, evet ve kesinlikle evet diyenler, %39,1 olarak ortaya çıkmıştır. Buna karşın hayır Toplu Sözleşme olmasa da promosyonları alabiliriz diyenlerin oranı %45,6’dır. Dolayısıyla birçok konuda olduğu gibi promosyonlarda da bir tepki olduğu görülmektedir.

Tablo 28: Sendikalı Durumuna Göre Promosyon ile İlgili Düşünceler

		Promosyonları Toplu Sözleşme kazanımı olarak değerlendiriyor musunuz?					Toplam
		Kesinlikle evet	Evet	Fikrim yok	Hayır	Kesinlikle hayır	
Sendika ile ilişkiniz hangi düzeydedir ?	İstifa Eden	0	5	5	15	4	29
	EĞİTİM BİR-SEN üyesi	7	14	4	13	3	41
	EĞİTİM-SEN üyesi	5	15	6	11	3	40
	TÜRK EĞİTİM-SEN üyesi	0	1	0	1	2	4
	Üye olmayan	0	1	4	3	1	9
Toplam		12	36	19	43	13	123

Promosyonları Toplu Sözleşme sonucuna bağlamayan öğretmenlerin sendikal durumlarına baktığımızda; sendikalardan istifa eden 19 öğretmen birinci sırada yer almaktadır. İkinci sırada ise Toplu Sözleşmede yetkili sendika olan Eğitim Bir Sen yer almaktadır. Promosyonların Toplu Sözleşme kazanımı olarak değerlendiren öğretmen grubunun başında ise Eğitim Sen gelmektedir. Aynı Şekilde Eğitim Bir Sen üyelerinin önemli bir kısmı da Toplu Sözleşmenin bir kazanımı olarak görmektedirler. Dolayısıyla, sendikalardan bağımsız olarak, Promosyonlar konusunda öğretmenlerin hem fikir olmadıklarını rahatlıkla söyleyebiliriz. Sendikalardan istifa eden öğretmenlerin, promosyonları da sendikalardan bağımsız düşünmesi aslında istifalarına kılıf bulma olarak ta değerlendirilebilir.

3.1.3.11. Hakem Kuruluna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Tablo 29: Hakem Kurulunun ile İlgili Araştırma Sonuçları

		N	%
	Evet	4	3,3
	Fikrim yok	24	19,5
	Hayır	57	46,3
	Kesinlikle hayır	38	30,9
	Toplam	123	100,0

Toplu Sözleşme sürecinin önemli ayağı da hakem kuruludur. Toplu Sözleşme sonucu uzlaşılmayan konularda, yetkili sendika tarafından, hakem kuruluna götürülmektedir. Hakem kurulu, yapısından dolayı, zaman zaman kamuoyunun eleştirilerine maruz kalmaktadır. Nitekim araştırmamıza katılan öğretmenlerin % 30,9'ü kesinlikle bağımsız değil,%46,3 ise bağımsız değil demektedir. Toplama baktığımız da ise %76,9 gibi ciddi bir orana ulaşmaktadır. Sonuç itibariyle öğretmenlerin çok büyük kısmı hakem Kuruluna olumsuz bakmaktadır. Bu olumsuz havanın oluşmasına sebep olan durumlar, genel olarak, Kamu İşveren heyetinin rakamlarına yakın kararlar vermesi sayılabilir.

SONUÇ

Türkiye’de çalışan öğretmenler başta olmak üzere, memurların çalışma hayatına yakın dönemde giren 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası, ilgili çevreler ve muhataplarınca çokça tartışılmaktadır. Araştırmamızın temel amacı bu yaşanan tartışmalara katkı sunmak ve tartışmaları ülkemizin gelişmişlik seviyesini yükseltecek bir mecraa yönlendirmektir. Güneydoğu Anadolu bölgesinin en önemli merkezi olan Diyarbakır ili ve ilin içerisinde en önemli okulların olduğu Yenişehir ilçe ortaokulları çalışma evrenimizi oluşturdu. Alan çalışmamız devam ederken 06.02.2023 tarihinde Kahramanmaraş ilimiz merkezli deprem meydana geldi. Meydana gelen bu üzücü hadise hedeflediğimiz oranda öğretmene ulaşmamızı engelledi. Yaptığımız alan çalışmasına katılan Öğretmenlerin 58’i kadın (%47,2) ,Geriye kalan 65 öğretmen (%52,8) erkektir. Sendikalardan istifa eden öğretmenlerin de araştırmaya dahil edilmesi, sendikalara olan tepkilerin sebebini anlama açısından önemlidir. Geriye kalan oranların büyük çoğunluğu ise alana hâkim olan Eğitim Bir-Sen ve Eğitim-Sen üyeleridir. Deneklerin 21’i idareci ve 102 kişinin öğretmen olması ile hem ortaokul hem de imam hatip ortaokulunda çalışan öğretmenlerin bulunması tepkilerinin doğru anlaşılmasını kolaylaştırmıştır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin %61,0’i Toplu Sözleşme süreci başladığında Toplu Sözleşme görüşmelerini takip etmeye başladığını belirtmiştir. Toplu Sözleşme Görüşmeleri başlamadan önce konuya ilgi çok zayıf kalmaktadır. Nitekim görüşmeleri takip etmeyen veya maaş katsayıları çıktığında takip eden çok önemli bir bölüm bulunmaktadır. Toplu Sözleşme Görüşmelerine ilginin az olmasının sebebi, yaptığımız anketin diğer sorularında ortaya çıkmaktadır. “Toplu Sözleşme Görüşmeleri öncesi, hükümetin memurlara ne vereceği tahmin edilmektedir” ifadesine öğretmenlerin %64.2’i katılmaktadır. Dolayısıyla sonucu önceden belli olan görüşmeleri takip etmek anlamsızlaşmaktadır. Bu anlamda gerek Kamu İşveren Heyeti gerekse Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, yapılacak görüşmelerin bağımsızlığına gölge düşürecek kararlardan ve davranışlardan uzak durması gerekmektedir. Öğretmenler; görüşme sürecini, önceden tertiplemiş ve sonucu önceden konuşulmuş, kısmen de olsa taraflar arasında anlaşma

sağlanmış, bir süreç olarak algılamaktadırlar. Elbette bu algının oluşmasını sağlayan çeşitli uygulamalar mevcuttur. Buna örnek vermek gerekirse, Kamu İşveren Heyeti'nin açıkladığı rakamlarla, Hakem Kurulu'nda çıkan rakamlar da dahil olmak üzere, anlaşma sonucu ortaya çıkan rakamların paralel olması bu algıyı güçlendirmektedir.

Öğretmenlerin Toplu Sözleşme Görüşmelerine ilgi göstermesini azaltan nedenlerin bir diğeri de, maaşların enflasyona bağlı olarak artmasının rutinleşmesidir. Nitekim enflasyon oranını belirleyen kurum, Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK'tir. Bu konu ile ilgili sorduğumuz soruya öğretmenlerin %63.4'ü TÜİK'e güvenmiyorum cevabını vermiştir. Dolayısıyla ortaya çıkan enflasyon oranı ve bu orana itiraz yollarının kapalı olması, kuruma olan güveni zedelemektedir. Maaş zam oranları enflasyona göre belirlenecek ise o halde görüşmelerin ne anlamı var? Sorusu öğretmenlerin görüşmelere olan ilgisini azaltmaktadır. TÜİK'in açıklayacağı rakamların reel ve piyasa koşullarına uygun olması hem sürece olan ilgiyi artıracak hem kurumun güvenliliğine zarar vermeyecektir.

Öğretmenleri sendikalardan ve dolayısıyla sendikaların içerisinde olduğu etkinliklerden uzaklaştıran nedenlerden biri de şüphesiz; Yaşanan son ekonomik krizde, sendikalarla herhangi bir Toplu Görüşme olmadan, memur maaşlarının hükümetin inisiyatifi ile yükseltilmesidir. Bu konuyla ilgili sorulan soruya öğretmenlerin %51,2'i, bu durum sendikaları işlevsiz hale getirdiğini belirtmiştir. Hükümet kanadı memurlara yapacağı zamları sendikalarla istişare ettikten sonra açıklarsa, sendikaların itibarını yükseltecektir. Aksi takdirde sendikaların varlık nedeni sorgulanacak hale gelecektir. Öğretmenler, sendikaların varlığını gerekli görürken aynı zamanda tüm olumsuzlukların sebebi olarak da görmeleri, sendikaların daha aktif ve siyasi yelpazeden bağımsız hareket etmeyi mecburi hale getirmektedir.

Araştırmamızın en önemli bulgularından biri de öğretmenlerin, Toplu Görüşmeler aracılığıyla özlük haklarının iyileştiğine kesinlikle inanmasıdır. Toplu Sözleşme Görüşmelerinin önemli ve anlamlı olduğunu belirtenlerin oranı %82,9 olarak

belirlenmiştir. Öğretmenlerin bu konuda net bir şekilde cevap verdikleri, kararsız olmadıkları görülmektedir. Tüm sendikalara bağlı öğretmenlerin bu konuda hemfikir olması şüphesiz ki anlamlıdır. Yetkili sendikanın görüşmelerden çekilmesi neticesinde görüşmelerin ikinci sıradaki sendikayla yapılmasını isteyen öğretmenlerin oranı %40,0'tır. Aynı zamanda Eğitim Sen temsilcisinin de böyle bir talebi bulunmaktadır. Bu iki veriyi beraber analiz ettiğimizde, Toplu Sözleşme Görüşmelerinin olması gerektiği ancak yetkili sendika, istenilen performansı sergileyemediği durumlarda, görüşmelerden çekilmesi ve görüşmeleri sonraki sendikaya bırakması gerektiği yaygın bir kanaattir. Yetkili sendikanın her ne pahasına olursa olsun anlayışıyla görüşmeleri sürdürmesi hem taban tarafından hoş karşılanmamakta hem de Kamu İşveren Heyeti karşısında memurları zayıf duruma düşürmektedir. Yetkili sendikanın görüşmelerden çekilmesi, hanesine eksi değil artı olarak yazılacaktır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin %81,3'ü kesinlikle grev hakkının tanınması gerektiğini ifade etmektedir. Grevli Toplu Sözleşme konusunda da sendika fark etmeksizin öğretmenler aynı düşünceye sahiptirler. Öğretmenlerde bu kanaatin oluşmasının en önemli sebebi, grev haklarına sahip olunmadan bazı haklara sahip olunamayacağı, düşüncesinin oluşmasıdır. Teorik anlamda grevin olması gerektiğini savunan ve grevsiz bir memuriyetle bazı hakları elde edemeyeceğine inanan öğretmenler, pratiğe gelince greve katılmayacağını belirtmektedirler. Greve katılmayacağını belirtmeyen öğretmenlerin çoğunluğu ise kararsız kalmaktadırlar. Toplu Sözleşme sonucu grev hakkı yasal bir statüye kavuştuğu takdirde, teoride benimsenen grev hakkı, pratikte de sonuç verecektir. Yasal olmayan bir greve öğretmenlerin çoğunluğu katılmayacağı görülmektedir. Her ne kadar Eğitim Sen temsilcisi verdiği mülakatta, üyelerinin greve katılacağını belirtmiş ise de araştırma sonuçları bunun böyle olmadığını göstermektedir. Şüphesiz işini kaybedip yoksullaşma tehlikesi öğretmenleri endişelendirmektedir. Grev hakkı yasal boyutuyla ele alınmalıdır.

Kamu çalışanlarına üç ayda bir ödenen Toplu Sözleşme Görüşmeleri primini destekleyen öğretmenlerin oranı %51,2 olduğu araştırmamız göstermektedir. Kararsızlar

da dikkate alındığında, öğretmenlerin Toplu Sözleşme Primine taraf olduklarını söyleyebiliriz. Lakin Toplu Sözleşme Primine getirilen %2 üye bulundurma şartı öğretmenler tarafından tasvip edilmemektedir.%2 barajına karşı olan öğretmen oranı %70 civarına ulaşmaktadır. Yetkili sendika olan Eğitim Bir Sen il temsilcisi ise öğretmenlerin örgütlülüğü için, barajın olması gerektiğini belirtmektedir. Her ne kadar sendika sayısının az olması çalışanların lehine gibi gözükse de demokratik ve örgütlü toplumun oluşması açısından çeşitlilik gereklidir. Aksi takdirde çalışanların faydasına olacak bir durum oluşmayacaktır. Eğitim Bir Sen İl Temsilcisinin ifade ettiği ve kısaca az sendika çok üye mantığı ilk başta doğru görünse de çok sayıda sendikanın olması hem sendikalar arası rekabeti hem de uzlaşılı kültürünü doğuracaktır. Oluşacak bu rekabet ortamından en çok da öğretmenlerin istifade edeceği bilinen bir gerçektir.

Araştırmamızda sendikacıların aldıkları maaşlara tepki açık bir şekilde görülmektedir. Öğretmenlerin neredeyse tamamı kendi maaşları ile sendikacıların maaşları arasında uçurum olduğunu belirtmektedir. Bu da sendikacılığın gelişimini engelleyen unsurların başında gelmektedir. Her ne kadar bazı sendikalar çalışanlar kadar maaş aldığını belirtse de bu durum ortada olan bir gerçeği değiştirmemektedir. Sendikacıların maaşları çalışanların ortalama maaşı kadar olması ve bunu her ay düzenli bir şekilde belgesiyle beraber paylaşması, sendikacıların ve sendikaların itibarını yükseltecektir. Nitekim hem sosyal ideolojiler hem de dini öğretiler açısından ast-üst arasındaki uçurumun olması kabullenecek bir durum değildir.

Sendikaların itibarını yükselten kazanımlardan birisi de promosyonlardır. Bunu Toplu Sözleşme kazanımı olarak değerlendiren öğretmenler, sendika ayırt etmeksizin, öğretmenlerin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Promosyonlar konusunda hemfikir olan öğretmenler hac ve umre gibi konularda ise tamamen iki gruba ayrılmaktadırlar. Burada sendikaların ve öğretmenlerin ideolojileri baskın hale gelmektedir. Daha muhafazakâr ve dindar öğretmenler bu kazanımları olumlu karşılarlarken, sol-marksist ve seküler düşünceye sahip öğretmenler buna karşı çıkmaktadırlar.

Toplu Sözleşme sürecinin belki de en tartışmalı konularından biri de Hakem Heyeti'dir. Öğretmenlerin çok büyük oranı Hakem Heyeti'nin verdiği kararları doğru bulmamaktadırlar. Bu da sürece şüpheyile bakılmasına neden olmaktadır. Hakem Heyet'i oluştururken tamamen bağımsız, objektif kriterler ve önceden belli olan bir düzen içerisinde yapılırsa, daha doğru olacaktır. Hakem Kurulu'nun tüm taraflardan bağımsız hale gelmesi Toplu Sözleşme sürecini, memurlar açısından, daha anlamlı hale getirecektir. Hakem Kurulu yapısı itibariyle sürecin en çok eleştirilen kurumudur.

Son söz olarak, öğretmenler Toplu Sözleşme Görüşmelerini anlamlı ve gerekli görmektedir. Toplu Sözleşme olmadan bazı haklara sahip olunmayacağıının farkındadırlar. Ancak başta Hakem Heyeti olmak üzere bazı yapısal düzenlemeler yapılmalıdır. Sendikaların da şeffaf ve adil bir yönetime sahip olmaları gerekmektedir. Sendikalar tüm memurların haklarını savunacak duruma gelmelidir. Sendikalar, yapacakları tüm etkinliklerde şeffaflık ilkesine göre hareket etmelidirler. Kendi yöneticilerinin maaşlarını makul seviyeye indirmeli ve bunu kamuoyu ile düzenli olarak, paylaşmalıdırlar. Bu çalışmanın verileri incelendiğinde öğretmenlerin en çok şikâyet ettikleri konuların başında, Türkiye İstatistik Kurumu ile Hakem Heyetinin yapısı gelmektedir. Her iki kurum da çalışmalarını objektif, şeffaf ve Katılımcı Demokrasi ilkeleri ile yapmalıdırlar. TÜİK vereceği enflasyon rakamlarını, piyasa gerçeklerini de, dikkate alarak vermelidir. Hakem Kuruluna üye seçim metodu objektif olmalıdır. Bugün için sayısal anlamda en büyük sendikalar, bir gün, onlar da azınlığa düşebileceğini unutmamalıdırlar. Bu nedenle memurlara verilecek bazı haklardan herkesin faydalanması için çalışmalıdırlar.

KAYNAKÇA

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Resmi Gazete,24460 (2001)

657 Sayılı Devlet Memurları kanunu, Resmi Gazete,657, Devlet Memurları Kanunu (1965).

Akman, F. (2019). *Yeni Toplumsal Hareket Olarak Cerattepe Mücadelesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. On Dokuz Mayıs Üniversitesi.

Atılğan, G., & Aytekin, E. A. (2014). *Siyaset Bilimi* (4.Basım). Yordam Yayınevi.

Bekiroğlu, H. A. (2015). *Toplumsal hareketlerin Sosyal Medyada Çerçevenmesi:Çevre Odaklı Stk'lara İlişkin Bir Söylem Çerçevesi Analizi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Bibilik, E. (2008). *Memur Sendikacılığı ve Toplu Görüşme Hakkı* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atılım Üniversitesi.

Burnaz, T. Ş. (2002). *Türkiye'de Memur Sendikacılığı Uygulamaları* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (26.). Pegem Yayıncılık.

Çelik, H. (2008). *Uluslararası işçiler birliği (birinci enternasyonal)*. Prinkipo Yayınları.

Girgin, A. İ. (2011). *Sendika Kurma Hakkı* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dicle Üniversitesi.

- Horuz, S. (2005). *Türkiye ve Almanya’da Kamu Görevlilerinin Çalışma Koşullarının Belirlenmesinde Sendikaların Roller* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 4688 (2001).
- Kara, S. (2018). *Öğretmenlerin Sendika Algıları:Niğde Örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi.
- Karataş, U. (2010). *Türkiye’den Memur Sendikacılığı:Kesk Örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kocaoğlu, A. M. (1999). Türkiye’de ve Dünya’da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış. *Tühis İş hukuku ve İktisat Dergisi*, 15(5), 14-36.
- Koçak Turhanoglu, A., Suğur, N., Gönç Şavran, T., & Beklan Çetin, O. (2017). *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri* (T. Gönç Şavran, Ed.; 6. bs). T:C:Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Malkoç, E. S. (2013). *Yeni Toplumsal hareket Olgusu ve Türkiye’de 1980 Sonrası Yeni Toplumsal hareketler* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Mannheim, K. (2004). *İdeoloji ve Ütopya* (İkinci Basım). epos.
- Özmen, Ö. (2014). *Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı:Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme* [Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Şimşek, muhittin. (2002). *Ahilik:Tky ve Tarihteki Bir Uygulaması*. Hayat Yayınları.
- Tüysüz, C. (2010). *Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Yalçın, A., Selvi, İ. İ., Çakırcı, R., Kolukısa, Ş., Yalçın Yayla, H., & Olçum, A. (2022).

Eğitim-Bir-Sen Tarihi (3. bs, C. 1). Eğitim-Bir-Sen Yayınları.

Yıldırım, H. (2018). *Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Önündeki Engeller:*

Toplu Sözleşme Süreci [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.

788 sayılı Memurin Kanunu, <https://www.memurlar.net/haber/550893/788-sayili-memurin-kanunu.html>, (E.T:12.12.2022)

Dicle Üniversitesi, Ana sayfa, <https://www.dicle.edu.tr/> , E.T:25.01.2023

Dicle Üniversitesi, Birimlerimiz, <https://www.dicle.edu.tr/> , E.T:25.01.2023

Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Ana sayfa, <http://www.meb.gov.tr/index.php> , E.T: 25.01.2023

T.C. Diyarbakır Valiliği, <http://www.diyarbakir.gov.tr/>, E.T: 25.01.2023

Eğitim Sen, Ana sayfa, <https://egitimsen.org.tr/hakkimizda/>, E.T: 20.02.2023

Mebbis, Kurum Listesi, <https://mebbis.meb.gov.tr/kurumlistesi.aspx> , E.T:25.01.2023

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Kamu Sektörü İstihdam Sayıları 2022 , <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> (E.T:19.12.2022)

T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/kamu/> (E.T: 19.12.2022)

T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar, <https://www.csgeb.gov.tr/sendikalar/hizmet-kollarina-gore-kgs/> (E.T:19.12.2022)

Uluslararası Çalışma Örgütü, Temel İlo Sözleşmeleri,2023, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm E.T: 03.01.2023

Wikipedia, Diyarbakır, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Diyarbak%C4%B1r>, E.T:25.01.2023

Yenişehir Kaymakamlığı, Tarihçe, <http://www.diyarbakir-yenisehir.gov.tr/tarihce> ,
E.T:25.01.2023

Yenişehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Kurum Listesi,
<https://mebbis.meb.gov.tr/kurumlistesi.aspx> E.T:25.01.2023