

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**SENDİKA ÜYESİ ÖĞRETMENLERİN SİVİL
TOPLUM KURULUŞU OLARAK KAMU EĞİTİM
SENDİKALARINDAN BEKLENTİLERİ SAKARYA
İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Sabit KABAHASANOĞLU
ORCID: 0009-0001-1675-5462**

**Enstitü Anabilim Dalı :İşletme
Enstitü Bilim Dalı :Yönetim ve Organizasyon**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tuncay YILMAZ
ORCID: 0000-0003-3167-4457**

AĞUSTOS – 2024

Sabit KABAHASANOĞLU tarafından hazırlanan “Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Kamu Eğitim Sendikalarından Beklentileri Sakarya İli Örneği” başlıklı bu tez, 28/06/2024 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Tuncay YILMAZ

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Ali Talip AKPINAR

Kocaeli Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1
Öğrencinin		
Adı Soyadı	:	SABİT KABAHAŞANOĞLU
Öğrenci Numarası	:	1060Y04044
Enstitü Anabilim Dalı	:	Yönetim ve Organizasyon
Enstitü Bilim Dalı	:	Yönetim ve Organizasyon
Programı	:	☒ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	SENDİKA ÜYESİ ÖĞRETMENLERİN SİVİL TOPLUM KURULUŞU OLARAK KAMU EĞİTİM SENDİKALARINDAN BEKLENTİLERİ SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ
Benzerlik Oranı	:	% 6
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim. 27/05/2024 İmza Sabit KABAHAŞANOĞLU		
Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafıma yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gabriezi@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir. Bilgilerinize arz ederim. 27/05/2024 İmza Prof Dr Tuncay YILMAZ		
Uygundur Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Prof Dr Tuncay YILMAZ Tarih: 27/05/2024 İmza:		
☒ KABUL EDİLMİŞTİR ☐ REDDEDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı
EYK Tarih ve No:		

ÖNSÖZ

Kamu emekçisi olarak meslek hayatımın 25. Yılını tamamlamak üzereyken mesleğe ilk başladığım günden itibaren sendikalı bir kamu emekçisi oldum. Kamu sendikacılığında saha da tüm aşamalarında görev aldım. Bu çalışma ile sahasını yakından deneyimlediğim kamu sendikacılığını bilimsel anlamda anlamaya çalıştım.

Emek ve sabır isteyen bu süreçte her alanda yanımda olan, bilgi birikimi ve mentorluğu ile desteğini esirgemeyen, sevgili danışman hocam Prof. Dr. Tuncay Yılmaz'a; ayrıca her zaman desteklerini hissettiğim aileme teşekkür ederim.

Mülakat sorularımın gözden geçirilmesine yardımcı olan akademisyen hocalarıma; mülakat talebimi geri çevirmeyen ve tezimin araştırma kısmının oluşmasını sağlayan kıymetli meslektaşlarım olan öğretmen arkadaşlarıma tüm içtenliğimle teşekkür ederim. Çalışmamın ülkemiz kamu sendikacılığına katkı sağlaması dileklerimle.

Sabit KABAHASANOĞLU

28.06.2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLOLAR.....	iv
ŞEKİLLER	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1. SİVİL TOPLUM KURULUŞU OLARAK SENDİKALAR	4
--	---

1.1. Sivil Toplum Kavramı ve İçeriği.....	6
---	---

1.1.1. Toplumsal Değişimi Teşvik Etmede Sivil Toplumun Rolü...	7
--	---

1.1.2. Sivil Toplumun Zorlukları ve Sınırlamaları.....	8
--	---

1.1.3. Sivil Toplumun Tarihsel Gelişimi.....	9
--	---

1.1.4. Sivil Toplumun Küreselleşmesi	9
--	---

1.2. Sendika Kavramı, İçeriği ve Tarihsel Gelişimi	10
--	----

1.2.1. Sendikacılık Kavramı ve İçeriği	11
--	----

1.2.2. Dünyada Sendikacılık	12
-----------------------------------	----

1.2.3. Dünyada Sendikacılığının Gelişim Süreci	12
--	----

1.3. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	16
--	----

1.3.1. Türkiye’de Sendikacılığının Gelişim Süreci.....	17
--	----

1.3.2. Cumhuriyet’in Kuruluşundan Çok Partili Döneme Kadar Sendikacılığın Gelişimi (1923-1946).....	20
--	----

1.3.3. Cumhuriyet Halk Partisinin İş Sınıfı Hareketine Yaklaşımı	23
---	----

1.3.4. Amerikan Tipi Sendikacılık ve Türk-İş’in Kurulması.....	24
--	----

1.3.5. Türkiye’de Sendikacılığın Mevcut Durumu.....	28
---	----

1.3.6. 21.Yüzyılda Türk Sendikacılığı ve Geleceği	29
---	----

1.3.7. 21. Yüzyılda Sendikacılığın Yeri.....	31
--	----

BÖLÜM 2. KAMU SENDİKACILIĞI VE SENDİKAL BEKLENTİLER.....	35
--	----

2.1. Kamu Sendikacılığı Kavramı ve İçeriği	35
--	----

2.1.1. Kamu Sendikacılığının Tarihsel Gelişimi.....	37
---	----

2.1.2. Kamu Sektöründe Sendika ve Yönetim İlişkileri	38
--	----

2.1.3. Kamu Sendikalarının Kamu Politikaları Üzerindeki Etkileri	42
---	----

2.1.4. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı	45
--	----

2.1.5. Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişim Süreci (Cumhuriyet Dönemi)	46
2.1.6. Eğitimde Sendikacılık	48
2.2. 21. Yüzyılda Kamu Sendikacılığının Yeri ve Sendikal Beklentiler	51
2.2.1. Küreselleşmenin Kamu Sendikacılığı Üzerine Etkileri	52
2.2.2. Küreselleşmenin Kamu Sendikalarına Etkileri	53
2.2.3. Kamu Sendikacılığında Sendikal Beklentiler	55
BÖLÜM 3. ÜYELERİN SENDİKALARINDAN BEKLENTİLERİ	57
3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı	57
3.2. Araştırma Sürecinin Tasarımı	57
3.2.1. Araştırma Sorularının Belirlenmesi	57
3.2.2. Görüşülecek Kişilerin Belirlenmesi	57
3.3. Verilerin Toplanması	57
3.4. Verilerin Analizi	58
3.4.1. Verilerin Kodlanması	58
3.4.2. Temaların (Kategorilerin) Belirlenmesi	58
3.5. Araştırmanın Kısıtları	60
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik	60
3.7. Araştırmanın Bulguları	61
3.7.1. Demografik Bilgiler	61
3.7.2. Sendika Üyesi Öğretmenler ile Yapılan Görüşmelerden Elde Edilen Veriler	62
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	84
KAYNAKÇA	87
EKLER	92
ÖZGEÇMİŞ	96

KISALTMALAR

AFL	: Amerikan Emek Federasyonu.
AFSCME	: Amerika Eyalet, İlçe ve Belediye Çalışanları Federasyonu.
AFT	: Amerika Öğretmenler Federasyonu.
AKP	: Adalet ve Kalkınma Partisi.
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi.
ÇHD	: Çağdaş Hukukçular Derneği.
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü ya da (International Labour Organization).
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu.
NAFTA	: Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması.
NHS	: Birleşik Krallık'ta Ulusal Sağlık Hizmeti.
NNU	: Ulusal Hemşireler Birliği.
NUPGE	: Ulusal Kamu ve Genel Çalışanlar Sendikası.
OXFAM	: 1942 senesinde İngiltere’de kurulmuş, 21 bağımsız yardım kuruluşundan oluşan bir küresel yoksulluk ile mücadele konfederasyonu.
SGK	: Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu.
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu.
TÜRK İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
UAW	: Birleşik Otomobil İşçileri.
USW	: Birleşik Çelik İşçileri.

TABLÖLAR

Tablo 1: Literatür Taraması ve Sendika Üyesi Öğretmenler İle Yapılan Görüşmeler Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar ve Temalar	59
Tablo 2: Araştırmaya Katılan Katılımcı Bilgileri	70



ŞEKİLLER

Şekil 1: Görüşmelerden Elde Edilen Verilere Göre Kelime Bulutu.....	62
Şekil 2: Sendikaya Üye Olma Nedenleri Kavram Haritası	63
Şekil 3: Sendikaya Üye Olma Nedenleri dağılım Grafiği	65
Şekil 4: Sendikanın Üyeler İçin Anlamı Kavram Haritası	66
Şekil 5: Sendikanın Üyeler İçin Anlamı Dağılım Grafiği	68
Şekil 6: Sendikal Faaliyetler ve Hizmetler	69
Şekil 7: Sendikal Faaliyetler ve Hizmetler Dağılım Grafiği	70
Şekil 8: Sendikaya Yönelik Eleştiriler.....	71
Şekil 9: Sendikaya Yönelik Eleştiriler Dağılım Grafiği	78
Şekil 10: Sendikaların Geliştirilmesi İçin Öneriler	79
Şekil 11: Sendikanın Geliştirilmesi İçin Öneriler.....	81

ÖZET

Kabahasanoğlu, S. (2024). *Sendika üyesi öğretmenlerin sivil toplum kuruluşu olarak kamu eğitim sendikalarından beklentileri Sakarya ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.

Bu araştırmada kamu eğitim sendikalarına üye öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, eğitim sendikalarından öğretmenlerin beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle sivil toplum kuruluşu olarak sendikaların gelişimleri yetki, görev ve sorumlulukları ilgili literatüre dayalı olarak ortaya konulacaktır.

Kuramsal olarak sendikaların görev, yetki ve sorumlulukları ortaya konulduktan sonra, sendikaların bu kapsamdaki faaliyetlerini ne düzeyde yerine getirebildikleri sendika üyesi öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak ortaya konulacaktır. Bu araştırma olgubilim (fenomonolojik) desene dayalı olarak tasarlanan nitel bir araştırmadır. Araştırma için gerekli veriler sendika üyesi öğretmenlerden alınmıştır. Bu kapsamda ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemlerine dayalı olarak araştırmaya katılacak öğretmenler belirlenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2023 yılı verilerine göre Sakarya’da en çok üyeye sahip olan üç sendikadan (Eğitim Bir Sen, Türk Eğitim Sen, Eğitim İş) öğretmenler araştırmaya dahil edilecektir. Her bir sendikadan katılımcılar belirlenirken sendika üyesi ve sendika yöneticisi katılımcılarına örnekleme alınması sağlanacaktır. Tüm bu ölçütler göz önüne alındığında araştırmaya her bir sendikadan toplam 15 üyenin katılması sağlanmıştır. Her bir sendikayı temsilen katılacak olan altı katılımcıdan dördü sendika üyesi ikisi ise sendika yöneticisi konumunda olmuştur. Katılımcıların görüşleri araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir mülakat formu aracılığıyla toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde içerik analizi yönetimi kullanılmıştır. Elde edilen veriler ışığında sendika üyesi öğretmenlerin sendikalarından beklentilerinin neler olduğu, beklentilerinden hangilerinin ne düzeyde karşılandığı veya karşılanmadığı, sendikaların sağlandıkları olanakları yerince bulup bulmadıkları ve sendikalar arasında sendikal süreçler ve beklentilerin karşılanması açısından farklılıkları ortaya çıkıp çıkmadığına ilişkin bulguların ortaya çıkarılacağı beklenmektedir.

Kamu eğitim sendikalarından eğitim camiası olarak iş güvencesi, maaş ve özlük hakları, mesleki gelişim, sosyal ve ekonomik haklar, demokratik katılım ve temsil, toplumsal sorumluluk ve dayanışma gibi beklentilerimiz bulunmaktadır. Bu beklentilerin karşılanması hem eğitim çalışanlarının hem de toplumun genel refahı için önemlidir. Yapılan çalışmamız bize sendika yöneticilerinin muhalif olma durumunda üyeler ile benzeri eleştiriler yaptığı, ancak yetkili sendika olma durumunda ise üyelerden farklı olarak sendika yöneticilerinin yorum yapmaktan kaçındığı görülmektedir. Bu durumun neden olan faktörlerin neler olduğu da ayrıca önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Bağlılık, Şeffaflık, Aidiyet

ABSTRACT

Kabahasanoğlu, S. (2024). *Expectations of trade union member teachers from public education trade union as non-governmental organizations Sakarya province example*. (Unpublished master's thesis). Sakarya University.

This research aims to determine what teachers' expectations are from education trade unions, based on the opinions of teachers who are members of public education trade unions. In this context, first of all, the development, authority, duties and responsibilities of trade unions as non-governmental organizations will be revealed based on the relevant literature.

After the duties, powers and responsibilities of trade unions are theoretically revealed, the extent to which trade unions can carry out their activities in this context will be revealed based on the opinions of trade union member teachers. This research is qualitative research designed based on the phenomenological design. The data required for the research consists of teachers who are trade union members. In this context, teachers who would participate in the research were determined based on criterion sampling and maximum diversity sampling methods. According to the 2023 data of the Ministry of Labor and Social Security, teachers from the three trade unions with the most members in Sakarya (Eğitim Bir Sen, Türk Eğitim Sen, Eğitim İş) will be included in the research. While determining the participants from each trade union, trade union members and trade union managers will be sampled. Considering all these criteria, it is planned that a total of 15 members, will participate in the research. Of the six participants who will represent each trade union, four will be trade union members and two will be trade union managers. Participants' opinions will be collected through a semi-structured interview form developed by the researcher. Content analysis management will be used to analyze the collected data. In the light of the data obtained, it is expected that findings will be revealed about what trade union member teachers' expectations are from their trade unions, which of their expectations are met or not met to what extent, whether the trade unions find the opportunities they provide adequately, and whether there are differences between trade unions in terms of trade union processes and meeting expectations.

As the education community, we have expectations from public education trade unions such as job security, salary and personal rights, professional development, social and economic rights, democratic participation and representation, social responsibility and solidarity. Meeting these expectations is important for the general well-being of both education workers and society. Our study shows that trade union managers make similar criticisms with members in case of opposition, but unlike members, in case of being an authorized trade union, trade union managers refrain from making comments. It is also important to know what the factors are that cause this situation.

Keywords: Trade Union, Trade Union Commitment, Transparency, Belonging

GİRİŞ

Sendikalar, çalışanların haklarını korumak, onların refahını artırmak ve işyerlerinde adil ve sağlıklı koşulların sağlanmasını temin etmek için önemli bir rol oynarlar. Ancak, sendikaların etkinliği ve toplumdaki rolü, üyelerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığına bağlıdır.

Bu çalışma, öğretmenler özelinde sendikaların üyeleri için neden önemli olduğunu ve üyelerin sendikalardan ne beklediğini anlamak amacıyla yöneliktir. Araştırma, özellikle öğretmenlerin sendikalara yönelik beklentilerine odaklanmıştır. Mülakatlar yoluyla elde edilen verilerin, sendikaların üyelerin gereksinimlerini nasıl karşılayabileceği konusunda kısmen de olsa ışık tutacağı umulmaktadır.

Sendikaların üyeleri için önemli birer paydaş olarak nasıl daha etkin olabileceklerini ve üyelerin ihtiyaçlarını nasıl daha iyi karşılayabilecekleri tartışılmıştır. Üyelerin görüşlerine dayalı olarak, sendikaların stratejilerini ve hizmetlerini güçlendirebilecek, katılımcı bir yaklaşım benimsemeleri bu bağlamda kritik bir önem taşımaktadır.

Elde edilen kısmi sonuçlar sendikaların üyeleri için etkin birer savunucu olmalarını sağlamak amacıyla yapılacakları çalışmalara rehberlik etmek için ipuçları içerebilir. Çünkü üyelerinin sesini duymak, onların beklentilerini anlamak ve bu beklentilere cevap vermek, sendikal hareketin geleceği açısından hayati öneme sahiptir.

Yapılan mülakatların sonucunda: Üyelerin toplu görüşmelerde sendikanın etkisinden ve alınan ücret sonuçlarından memnun olmadıklarını, sendikaların politik duruş içerisinde olmalarından memnun olmadıkları ve bunun sendikal bölünmelere sebebiyet verdiğini ifade etmişler bunun sonucu olarak güçlü sendika olma yolunda olumsuz etkileri olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

İşe alım süreci neredeyse tüm organizasyonların uygulamakta olduğu temel bir insan kaynakları fonksiyonudur ve tüm süreçler üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu anlamda işe alınacak kişilerin özenle seçilmesi gerekmektedir. Doğru kişilerin seçilmesinin yanında doğru kişilerin doğru bir şekilde seçilmesi de oldukça önemlidir. İşe alım süreci boyunca oldukça fazla karşılaşılan durumlardan birisi olan etik dışı davranışlar hem doğru kişilerin seçilmesine hem de kişilerin doğru bir şekilde seçilmesine engel olmaktadır. Sendika yönetim kademelerinin oluşturulmasında da bu temel ilkelerden hareket edilmesi temel bir gerekliliktir.

Çalışmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu sivil toplum kuruluşu olarak eğitim sendikalarına ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesidir.

Araştırma kapsamına 2023-2024 yılında Sakarya ili merkezindeki görev yapan sendika üyesi öğretmenler dahil edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2023 yılı verilerine göre Sakarya’da en çok üyeye sahip olan üç sendikadan (Eğitim Bir Sen, Türk Eğitim Sen, Eğitim İş) öğretmenler ve şube yöneticisi öğretmenler araştırmaya dahil edilmiştir.

Çalışmanın Önemi ve Amacı

Bu araştırmanın amacı, kamu eğitim sendikalarına üye öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak, eğitim sendikalarından öğretmenlerin beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesidir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki alt problemlere yanıt aranacaktır:

1. Sendika üyesi öğretmenlerin ve sendikada yönetici konumunda olan öğretmenlerin sendikalarından beklentileri nelerdir?
2. Sendika üyesi öğretmenler ve sendikada yönetici konumunda olan öğretmenler sendikalarının hangi faaliyetlerini daha anlamlı ve etkili bulmaktadırlar?
3. Sendika üyesi öğretmenler ve sendikada yönetici konumunda olan öğretmenlerin sendikalarının politikaları ve uygulamaları ile bunların tutarlılığı hakkında görüşleri nelerdir?
4. Sendika üyesi öğretmenler ve sendikada yönetici konumunda olan öğretmenlerin sendikalarının kendi içindeki yönetim ve işleyiş süreçlerini nasıl değerlendirmektedirler?
5. Farklı sendikalarda üye olan öğretmenler ve sendikada yönetici konumunda olan öğretmenlerin sendikalarından beklentilerinin benzeşen ve farklılaşan yönleri nelerdir?
6. Farklı sendikalarda üye olan öğretmenler ve sendikalarda yönetici konumunda olan öğretmenlerin sendikalarının gelişimine yönelik önerileri nelerdir?

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda nitel bir perspektif esas alınarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile veri toplanmıştır. Temmuz 2023 itibarı ile “Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri” hizmet kolunda Türkiye’de ve Sakarya’da en çok üyeye sahip olan 3 sendika:

- Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen) (396 bin 421 üye)

- Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen) (242 bin 297 üye)
- Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası (Eğitim-İş) (129 bin 740 üye) dır.

Çalışmaya Sakarya İlinde faaliyet gösteren Milli Eğitime Bakanlığına bağlı farklı kamu okullarında görev yapan ve Türkiye’de ve Sakarya’da en fazla üyeye sahip sendika üyesi öğretmenler dahil edilmiştir. Katılımcılar kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiştir.

17 soru, literatür taramasından hareketle oluşturulmuş, yarı yapılandırılmış mülakat tekniğine dayalı olarak şubat - mayıs 2024 periyodunda mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın farklı sosyal-ekonomik ve kültürel özellikler gösteren illerde, üye sayısı az sendika üyelerinin ve üye ve orta kademe yönetici özelinde daha çok sayıda sendika üyesinin araştırmaya dahil edilmemesi araştırmanın sınırlılıkları olarak ifade edilebilir.

Sakarya’da kamuda görev yapan sendika üyesi 9 öğretmen ve 6 şube yöneticisi öğretmen olmak üzere toplam 15 kişi ile görüşülmüştür ve görüşmelerin bir kısmı yüz yüze bir kısmı sorular mail yolu ile gönderilip cevap alınarak gerçekleştirilmiştir. Kişilerle görüşmeden konuşmaları kayıt altına almak için izin istenmiştir ve böylece ses kaydı yapılmıştır. Ses kayıtları görüşme sonrasında word dosyasına dökümlenmiştir. Araştırmada literatürden ve görüşülen kişilerden elde edilen veriler sayesinde hem tümünden gelimci hem de tümevarımcı yaklaşım benimsenmiş ve uygulanmıştır. Mülakatların ve literatür taramasının ışığında içerik analizi uygulamaları için temalar, kategoriler ve kodlar belirlenmiştir. Mülakat dökümleri bu kodlar kullanılarak bilgisayar destekli nitel veri analizi programı olan NVIVO programı ile analiz edilmiştir.

BÖLÜM 1. SİVİL TOPLUM KURULUŞU OLARAK SENDİKALAR

Toplumsal kalkınma, ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel gelişme dahil olmak üzere çeşitli biçimler almaktadır. Ekonomik kalkınma, iş yaratmaya, gelir seviyelerini iyileştirmeye ve ekonomik fırsatları geliştirmeye odaklanır. Sosyal kalkınma, eğitim, sağlık ve barınma gibi sosyal hizmetlerin iyileştirilmesi ile ilgilenmektedir. Kültürel kalkınma, kültürel mirasın korunmasına ve geliştirilmesine odaklanırken, çevresel kalkınma, çevrenin korunmasına ve geliştirilmesine odaklanır (Schaffer, 1996).

STK'lar, savunuculuk, kapasite geliştirme, eğitim ve teknik yardım da dahil olmak üzere toplum geliştirme konusunda bir dizi hizmet sunmaktadır. Ayrıca kaynakları harekete geçirmek, topluluklar, hükümet ve diğer paydaşlar arasındaki ortaklıkları teşvik etmek için çalışmaktadır.

STK'lar, marjinal grupların karar alma süreçlerine katılımını kolaylaştırabilmekte ve seslerinin duyulmasını sağlayabilmektedir. STK'lar topluluk geliştirme programlarının ve projelerinin izlenmesinde ve değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılmasını ve toplumun ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaya yardımcı olabilmektedir. STK'lar ayrıca topluluklara, bağışçılara ve diğer paydaşlara topluluk geliştirme programlarının ve projelerinin sonuçları hakkında geri bildirim sağlamaktadır (Schaffer, 1996).

Sosyal Değişim Birimleri Olarak STK'ların sosyal değişim birimleri olarak çeşitli avantajları vardır (Clark, 1995):

- 1- Marjinalize edilmiş veya ana akımdan dışlanmış topluluklarla çalışabilmektedir. STK'lar bu topluluklar için bir ses sağlayabilmektedir ve ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaya yardımcı olabilmektedir.
- 2- STK'lar ortaya çıkan sorunlara ve değişen koşullara hızla yanıt verebilmektedir. Genellikle devlet kurumlarından daha esnek ve uyarlanabilir, bu da sorunlara yenilikçi çözümler geliştirmelerini sağlamaktadır.
- 3- STK'lar vakıflar, şirketler ve bireysel bağışçılar dahil olmak üzere çeşitli kaynaklardan kaynakları harekete geçirebilmektedir. Topluluk geliştirme girişimlerini desteklemek için bu kaynakları kullanabilmektedirler.
- 4- STK'lar topluluklar, hükümet ve diğer paydaşlar arasında ortaklıklar kurmada önemli bir rol oynayabilmektedir. Ortaklıkları kolaylaştırarak, STK'lar topluluk geliştirme

girişimlerinin sürdürülebilmektedir ve uzun vadeli etkiye sahip olmasını sağlamaya yardımcı olabilmektedir.

- 5- STK'lar toplulukların kendi gelişimlerini kontrol altına alma kapasitelerini geliştirmeye yardımcı olabilmektedir. Eğitim ve teknik yardım sağlayarak, STK'lar toplulukları kendi ihtiyaçlarını belirleme, kendi çözümlerini geliştirme ve geliştirme süreçlerini sahiplenme konusunda güçlendirebilmektedir.

STK'lar, avantajları olmakla beraber toplumsal değişim birimleri olarak bazı dezavantajlara da sahiptir. Bunlar (Clark, 1995):

- 1- Dış finansman kaynaklarına bağımlıdırlar, bu da onları donör önceliklerindeki ve finansman mevcudiyetindeki değişikliklere karşı savunmasız hale getirebilmektedir. Bu durum, programlarını ve projelerini uzun vadede sürdürme yeteneklerini etkileyebilmektedir. STK'lar, dikkatlerini temel misyonlarından ve faaliyetlerinden başka yöne çevirebilecek şekilde kaynak yaratmaya önemli miktarda zaman ve para harcamak zorunda kalabilmektedir.
- 2- STK'lar topluluklarla güven ve meşruiyet tesis etmede zorluklarla karşılaşabilmektedir. STK'lar, topluluk üyelerinin şüphe duymasına ve direnişine yol açabilecek, dışarıdan kişiler olarak görülebilmektedir. STK'lar, topluluğun çıkarlarından ziyade dış paydaşların çıkarlarını temsil ediyor olarak da görülebilmektedir.
- 3- STK'lar operasyonlarında hesap verebilir ve şeffaflığı sağlamada zorluklarla karşılaşabilmektedir. STK'ların fonları kötüye kullandığı veya vaatlerini yerine getirmediği, bu durum itibarlarını zedeleyebilecek ve sektördeki güveni aşındırabilecek örnekler de vardır.
- 4- STK'lar faaliyetlerini devlet kurumları ve diğer paydaşlarla koordine etmede zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Bu, çabaların tekrarlanmasına, kaynakların verimsiz kullanımına ve farklı aktörler arasında çatışmalara yol açabilmektedir.
- 6- STK'lar sürdürülebilirliğe etki elde etmede zorluklarla karşılaşabilmektedir. STK'lar kısa vadeli sonuçlar elde edebilmektedir, ancak bu sonuçları uzun vadede sürdürmek zor olabilmektedir. Bunun nedeni, STK'ların yoksulluk ve eşitsizliğe katkıda bulunan altta yatan sistemik sorunları ele alacak ve çözebilecek kaynaklara veya kapasiteye sahip olmamalarıdır.

1.1. Sivil Toplum Kavramı ve İçeriği

Sivil toplum kavramı son yıllarda özellikle demokrasi, kalkınma ve toplumsal değişim tartışmaları bağlamında artan bir önem kazanmıştır. Sivil toplum genellikle demokratik değerlerin desteklenmesinde, sosyal adaletin savunulmasında ve toplumsal kalkınmanın teşvik edilmesinde kilit bir aktör olarak görülmektedir. Sivil toplum kavramı, antik Yunan felsefesine kadar uzanan uzun bir geçmişe sahiptir. Yunan siyasi düşüncesinde sivil toplum, birey ile devlet arasında var olan sosyal yaşam alanını ifade etmektedir. Sivil toplum, devletin zorlayıcı gücünden ayrı, gönüllü birlik ve etkileşim alanı olarak görülmüyordu. Bu fikir, bireysel hak ve özgürlüklerin korunmasında sivil toplumun önemini vurgulayan John Locke ve Jean-Jacques Rousseau gibi aydınlanma düşünürleri sayesinde daha hızlı gelişmiştir (Yıldırım, 2003).

Sivil toplum kavramı uzun ve karmaşık bir tarihe sahip olmakla birlikte, geniş anlamda devlet ile piyasa arasında var olan bireyler, örgütler ve kurumlar arasındaki gönüllü birliktelik ve etkileşim alanı olarak tanımlanabilmektedir. Sivil toplum, sivil toplum kuruluşları, topluluk grupları, inanç temelli kuruluşlar, sendikalar ve meslek kuruluşları dahil olmak üzere çok çeşitli aktörleri kapsamaktadır. Sivil toplumu sosyal hayatın diğer alanlarından ayıran birkaç temel özellik vardır (Chambers vd., 2006).

- 1- Sivil toplum zorlama yerine gönüllü birliktelik ve etkileşime dayalıdır. Bireyler ve gruplar, dış güçler tarafından buna zorlanmak yerine, ortak amaç ve çıkarların peşinden gitmek için gönüllü olarak bir araya gelmektedir.
- 2- Sivil toplum çeşitlilik ve çoğulculuk ile karakterize edilmektedir. Sivil toplum, farklı çıkarlara, değerlere ve hedeflere sahip çok çeşitli aktörleri kapsamakta ve diyalog, tartışma ve çekişme için bir alan sağlamaktadır. Bu çeşitlilik, bir dizi bakış açısının ve sesin kamusal söylemde temsil edilmesini sağladığı için bir güç olarak görülmektedir.
- 3- Sivil toplum genellikle sosyal adalete ve kamu yararına bağlılıkla karakterize edilmektedir. Sivil toplum aktörleri, yalnızca kendi çıkarlarının peşinden gitmek yerine genellikle sosyal sorunları ele alma ve toplulukların refahını artırma arzusuyla motive olmaktadır.
- 4- Sivil toplum genellikle bir yenilik ve deney alanı olarak görülür. Sivil toplum aktörleri genellikle devlet veya piyasa aktörlerinden daha esnek ve uyarlanabilir ve sosyal sorunlara yeni fikirler ve yaklaşımlar getirebilmektedir.

- 5- Sivil toplum genellikle devletten ve piyasadan bir dereceye kadar özerklik ile tanımlanmaktadır. Sivil toplum aktörleri, devlet ve piyasa ile etkileşime girer ama onlar tarafından kontrol edilmezler ve kendi amaç ve çıkarlarını bağımsız olarak takip edebilmektedir.

1.1.1. Toplumsal Değişimi Teşvik Etmede Sivil Toplumun Rolü

Sivil toplum, özellikle devletin ve piyasanın sosyal sorunları çözemediği veya çözmeye isteksiz olduğu konularda, sosyal değişimi teşvik etmede kritik bir rol oynamaktadır. Sivil toplum aktörleri genellikle kaynakları harekete geçirebilmektedir. Değişimi savunabilmekte ve toplulukların ihtiyaç ve isteklerine yanıt veren program ve projeleri uygulayabilmektedir. Sivil toplum, sosyal değişimi teşvik etmede özellikle aşağıdaki şekillerde etkili olabilmektedir (Clark, 1995):

a) Savunuculuk ve Lobicilik: Sivil toplum aktörleri, sosyal adaleti ve insan haklarını destekleyen politika ve yasal reformları savunabilmektedir. Sivil toplum kuruluşları, marjinal grupların haklarını koruyan ve sosyal eşitliği destekleyen politikalar ve yasalar benimsemeleri için hükümetler ve uluslararası kuruluşlarla lobi yapabilmektedir. Örneğin, sivil toplum kuruluşları ayrımcılık karşıtı yasaların, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların veya mülteci ve göçmenlerin haklarını koruyan politikaların kabul edilmesini savunabilmektedir.

b) Hizmet Temini: Sivil toplum kuruluşları, devlet ve piyasa tarafından ihmal edilen veya yetersiz hizmet verilen topluluklara temel hizmetler sağlamaktadır. Örneğin, sivil toplum kuruluşları savunmasız nüfuslara sağlık hizmetleri, eğitim programları veya hukuki yardım sağlamaktadır. Bu hizmet sunumu, sivil toplum kuruluşları toplulukların ihtiyaçlarını ve önceliklerini belirlemek için topluluklarla ortaklık içinde çalıştıklarında, özellikle sosyal değişimi teşvik etmede etkili olmaktadır.

c) Toplumsal Seferberlik: Sivil toplum kuruluşları, toplumsal sorunları ele almak için toplu eylemde bulunmaları için toplulukları harekete geçirebilmektedir. Sivil toplum kuruluşları, topluluk örgütlenmesi aracılığıyla toplumsal sorunlar hakkında farkındalık yaratabilmektedir, dayanışma ve destek ağları kurabilmekte ve toplulukları değişim talep etmeleri için harekete geçirebilmektedir. Sivil toplum kuruluşları toplumsal hareketler, sendikalar veya siyasi partiler gibi diğer aktörlerle ortaklaşa çalıştığında, toplumsal seferberlik toplumsal değişimi teşvik etmede özellikle etkili olmaktadır.

d) İzleme ve Hesap Verebilirlik: Sivil toplum kuruluşları, devletin ve piyasanın eylemlerini izlemede ve eylemlerinden sorumlu tutmada kritik bir rol oynayabilmektedir. Sivil toplum kuruluşları, politikaların ve programların uygulanmasını izleyebilmektedir, yolsuzluk ve gücün kötüye kullanılması olaylarını belirlemekte, hesap verebilirlik sayesinde ve şeffaflığı savunabilmektedir. İzleme ve hesap verebilir, sivil toplum kuruluşlarının medya kuruluşları, yasal kurumlar veya uluslararası kuruluşlar gibi diğer aktörlerle ortaklaşa çalıştığı durumlarda sosyal değişimi teşvik etmede özellikle etkili olmaktadır.

1.1.2. Sivil Toplumun Zorlukları ve Sınırlamaları

Sivil toplum, sosyal değişim için güçlü bir ses olabilse de etkinliğine yönelik çeşitli zorluklar ve sınırlamalar vardır. Bunlar (Gümüş, 2014):

a) Finansman: Sivil toplum kuruluşları genellikle dış finansman kaynaklarına bağımlıdır, bu da onları donör önceliklerindeki ve finansman mevcudiyetindeki değişikliklere karşı savunmasız hale getirmektedir. Dış finansmana olan bu bağımlılık, sivil toplum kuruluşlarının özerkliğini ve esnekliğini sınırlayabilmektedir ve toplulukların ihtiyaç ve önceliklerine yanıt verme yeteneklerini zayıflatmaktadır.

b) Parçalanma ve Rekabet: Farklı kuruluşlar kendi amaç ve çıkarlarının peşinden koştuğundan, sivil toplum kuruluşları genellikle parçalanma ve rekabet ile karakterize edilir. Bu parçalanma ve rekabet, çabaların tekrarlanmasına, sınırlı iş birliğine ve tutarlılık ve koordinasyon eksikliğine yol açabileceği için sivil toplumun etkinliğini sınırlamaktadır.

c) Baskı ve İş birliği: Sivil toplum kuruluşları genellikle devlet ve piyasa tarafından baskıya ve iş birliğine tabi tutulur. Hükümetler, sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerini sınırlamaya çalışabilmektedir veya onları kendi gündemlerini desteklemeye yönlendirebilmektedir. Benzer şekilde, piyasa aktörleri sivil toplum kuruluşlarını kendi çıkarlarını desteklemek için kullanmaya çalışabilmekte veya faaliyetlerini yasal veya ekonomik yollarla baltalamaya çalışmaktadır.

d) Dışlama ve Marjinalleştirme: Sivil toplum kuruluşları, özellikle tarihsel olarak marjinalleştirilmiş veya ayrımcılığa uğramış belirli grupları da dışlayabilmektedir veya marjinalize edebilmektedir. Bu dışlama ve marjinalleştirme, temsil eksikliğine ve toplumun tüm üyelerinin ihtiyaçlarının ve önceliklerinin ele alınamamasına yol

açabileceğinden, sivil toplumun sosyal değişimi teşvik etmedeki etkinliğini sınırlamaktadır.

1.1.3. Sivil Toplumun Tarihsel Gelişimi

Sivil toplum kavramı, antik Yunan felsefesine kadar uzanan uzun ve karmaşık bir geçmişe sahiptir. Bununla birlikte, modern sivil toplum kavramı Avrupa'da aydınlanma döneminde, düşünürler akıl, özgürlük ve eşitliğe dayalı bir toplum vizyonunu ifade etmeye çalıştıkça ortaya çıkmıştır (Tamer, 2010).

Aydınlanma, 17. yüzyılda Avrupa'da başlayan ve 18. yüzyıla kadar devam eden bir entelektüel ve kültürel dönüşüm dönemi olarak tanımlanmaktadır. Aydınlanma, akla, bilime ve insani ilerlemeye odaklanma ile karakterize edilmiş ve zamanın mutlakiyetçilik, dini hoşgörüsüzlük ve eşitsizlik dahil olmak üzere siyasi ve sosyal zorluklarına bir yanıt olarak ortaya çıkmıştır. Aydınlanma döneminde John Locke, Jean-Jacques Rousseau ve Adam Smith gibi düşünürler akıl, özgürlük ve eşitliğe dayalı bir toplum vizyonu dile getirmiştir. Bu düşünürler, toplumun bireysel özgürlük, demokratik yönetim ve hukukun üstünlüğü ilkeleri etrafında örgütlenmesi gerektiğini savunmuştur. Ayrıca, bireyler ve gruplar arasındaki gönüllü birlik ve etkileşim alanı olarak sivil toplumun önemini vurgulamıştır (Jur, 2004).

Aydınlanma sırasında sivil toplumun ortaya çıkışı, modern kapitalizmin gelişimi ve orta sınıfın yükselişiyle yakından bağlantılı olmuştur. Kapitalizm genişledikçe ve orta sınıfın boyutu ve etkisi arttıkça, sivil toplum, orta sınıf değerlerinin ve çıkarlarının ifadesi için bir alan olarak ortaya çıkmıştır (Aslan, 2010).

Fransız Devrimi aynı zamanda sivil toplumun rolünde, bir orta sınıf ifadesi alanından popüler seferberlik ve siyasi aktivizm alanına doğru bir kaymaya işaret etmiştir. Devrim, sivil toplumun siyasi değişimi etkileme gücünü göstermiş ve Avrupa'da ve ötesinde benzer hareketlere ilham vermiştir (Furet ve Marx, 1988).

1.1.4. Sivil Toplumun Küreselleşmesi

Küresel sivil toplum, özellikle insan hakları, çevre koruma ve küresel yönetim alanlarında, toplumsal değişim için güçlü bir güç olarak ortaya çıkmıştır. Greenpeace, Uluslararası Af Örgütü ve Oxfam gibi küresel sivil toplum kuruluşları, küresel politika

tartışmalarını şekillendirmede ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kurumları etkilemede kritik bir rol oynamaktadır (Schechter, 1999).

Bununla birlikte, sivil toplumun küreselleşmesi, temsil, hesap verebilir ve meşruiyet konuları da dahil olmak üzere yeni zorluklar ve sınırlamalar ortaya çıkarmıştır. Küresel sivil toplum örgütleri genellikle farklı bölgelerden ve geçmişlerden gelen insanların farklı çıkarlarını ve bakış açılarını temsil etmek için mücadele etmekte ve gündemlerini, hizmet ettiklerini iddia ettikleri toplulukların ihtiyaçları ve önceliklerinden ziyade bağışçıların veya kurucularının çıkarları belirlemektedir (Bayar, 2008).

Küresel sivil toplum kuruluşları, devletlerle aynı demokratik süreçlere ve düzenleyici çerçevelere tabi olmadıkları, hesap verebilir ve şeffaflıktan yoksun oldukları için sıklıkla eleştirilmektedir. Güçleri ve etkileri bazı gruplar ve hükümetler tarafından gayri meşru görülebileceğinden, küresel sivil toplum kuruluşlarının meşruiyeti konusunda da endişeleri ortaya çıkarmaktadır (Baysoy, 2018).

1.2. Sendika Kavramı, İçeriği ve Tarihsel Gelişimi

İki ana sendika türü vardır: zanaat birlikleri ve endüstriyel sendikalar. Zanaat birlikleri, marangozlar, elektrikçiler veya tesisatçılar gibi ortak bir zanaat veya beceriyi paylaşan işçiler tarafından oluşturulmaktadır. Endüstriyel sendikalar, Birleşik Otomobil İşçileri (UAW) veya Birleşik Çelik İşçileri (USW) gibi, belirli işleri veya becerileri ne olursa olsun, aynı sektörde istihdam edilen işçiler tarafından oluşturulur. Devlet çalışanlarını temsil eden kamu sektörü sendikaları doktorlar, avukatlar ve mühendisler gibi profesyonelleri temsil eden beyaz yakalı sendikalar da vardır (Gürkan, 2012).

Sendikalaşmanın temel faydalarından biri, işçilere işyerinde kolektif bir ses olmasıdır. Sendikalar, ücretleri, yan hakları ve çalışma koşullarını iyileştirmek için üyeleri adına işverenlerle müzakere etmektedir. Sendikalı işçiler genellikle sendikasız işçilere göre daha yüksek maaş almakta ve daha iyi sosyal haklara sahiptirler. Sendikalar ayrıca, işten çıkarma prosedürleri ve şikayet süreçleri gibi iş korumasına yönelik hükümler içeren sözleşmeler müzakere ederek üyelerine iş güvenliği sağlamaktadır (Akyiğit, 2013).

Sendika üyeliğindeki düşüşün, sendika karşıtı mevzuat, küreselleşme ve esnek ekonominin yükselişi dahil olmak üzere birçok nedeni vardır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki birçok eyalet, sendikaların işçileri örgütlemesini ve temsil etmesini zorlaştıran sözde "çalışma hakkı" yasalarını çıkarmıştır. Küreselleşme aynı zamanda işlerin daha düşük işgücü maliyetleri olan ülkelere taşınmasına yol açarak

sendikaların daha yüksek ücretler ve daha iyi çalışma koşulları için pazarlık yapmasını zorlaştırmıştır. Yarı zamanlı ve sözleşmeli çalışmaya vurgu yapan esnek ekonominin yükselişi, sendikaların işçilerin örgütlenmesini kolaylaştırmamıştır.

Sendikaların karşı karşıya olduğu bir başka zorluk da işin sürekli olarak değişen doğasıdır. Otomasyon ve yapay zekanın yükselişiyle birlikte, birçok geleneksel iş artık geçerliliğini yitirmektedir. Bu, sendikaların yeni endüstrilerde ve iş kategorilerinde işçileri uyarlaması ve temsil etmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

1.2.1. Sendikacılık Kavramı ve İçeriği

Toplu Pazarlık: Sendikaların temel işlevlerinden biri toplu pazarlıktır. Bu, sendikaların ücretleri, yan hakları ve çalışma koşullarını belirlemek için üyeleri adına işverenlerle müzakere ettikleri süreçtir. İşçiler bir araya gelerek ve toplu pazarlık yaparak, daha iyi istihdam şart ve koşullarını güvence altına almak için toplu pazarlık güçlerini kullanabilirler. Toplu pazarlık ayrıca, tüm çalışanlara adil ve eşit bir şekilde davranılmasını sağlayarak işçiler için eşit bir oyun alanı oluşturmaya yardımcı olur. Bu, işyeri çatışmasını azaltmaya ve daha uyumlu bir işyeri ortamını teşvik etmeye yardımcı olabilir.

Sağlık ve Güvenlik: Sendikaların bir diğer önemli işlevi de iş sağlığı ve güvenliğini savunmaktır. Sendikalar, işverenlerin ilgili sağlık ve güvenlik düzenlemelerine uymasını ve işçilerin işyeri tehlike ve risklerinden korunmasını sağlamak için çalışır.

Toplu Pazarlık: Toplu pazarlık, bir sendika ile bir işveren arasında, üyeleri adına bir toplu sözleşmenin müzakere edilmesi sürecidir. Bu anlaşma genellikle ücretler, yan haklar, çalışma koşulları ve şikayet prosedürleri gibi konuları kapsar. Toplu pazarlık, işçilerin yönetimle daha eşit bir zeminde müzakere etmelerini sağlar ve sendikalı çalışanlar için daha iyi ücretler, sosyal haklar ve çalışma koşulları sağlayabilir.

Sonuç olarak sendikalar, işçi haklarını ve çıkarlarını çeşitli şekillerde savunarak işgücü piyasasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Toplu pazarlık ve temsilden eğitim ve öğretime, sağlık ve güvenliğe ve siyasi savunuculuğa kadar, sendikalar tüm çalışanlar için daha adil bir toplum yaratılmasına yardımcı olur. Karşılaşılan zorluklara ve eleştirilere rağmen, sendikalar sosyal ve ekonomik adaleti teşvik etmede hayati bir rol oynamaya devam etmiş ve işgücü piyasasını işçilere ve bir bütün olarak topluma fayda sağlayacak şekilde şekillendirmişlerdir.

Sendikalar, işçilerin haklarının ve çıkarlarının korunmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Toplu pazarlık, savunuculuk, eğitim ve sosyal hizmetler yoluyla sendikalar, işçilere adil davranılmasını ve gelişmek için ihtiyaç duydukları kaynaklara erişmelerini sağlamaya yardımcı olur. Sendikaların işlevleri sektöre, bölgeye veya siyasi ortama göre değişebilse de genel amaçları aynıdır: işçilerin yaşamlarını iyileştirmek ve sosyal ve ekonomik adaleti desteklemek.

1.2.2. Dünyada Sendikacılık

Sendikacılığın kökenleri, işçilerin daha iyi ücretler, çalışma koşulları ve siyasi temsil talep etmek için sendikalarda örgütlenmeye başladığı 18. yüzyılın sonlarına kadar izlenilmektedir. İlk tanınan sendika, 1821'de kurulan Friendly Society of Iron Founders olmuştur. Takip eden yıllarda, sendikalar Avrupa ve Kuzey Amerika'ya yayılmış ve uluslararası sendika hareketi şekillenmeye başlamıştır (Ünsar, 2002).

Uluslararası sendikal hareket, 1919'da, dünya çapında sosyal adaleti ve insana yakışır işi teşvik etmeyi amaçlayan Birleşmiş Milletler'in uzmanlaşmış bir kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulmasıyla kritik bir dönüm noktasına ulaşmıştır. ILO, uluslararası çalışma standartlarının şekillendirilmesinde ve işçi haklarının desteklenmesinde kilit bir rol oynamış ve sendikalar, işverenler ve hükümetler arasında daha fazla iş birliği ve bunun geliştirilmesine yardımcı olmuştur.

Sendikacılık hareketi, tarih boyunca baskı ve şiddet dönemleri de dahil olmak üzere önemli zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. Birçok ülkede sendikalar, hükümet gözetimine ve tacizine maruz kalmış ve sendika liderleri ve aktivistleri, faaliyetlerinden dolayı tutuklanmış veya öldürülmüştür. Bu zorluklara rağmen, sendikalar toplumsal değişim için güçlü bir güç olmayı sürdürdüler ve işçi haklarının desteklenmesinde ve sosyal adaletin ilerlemesinde kritik bir rol oynamışlardır (Aran, 2003).

1.2.3. Dünyada Sendikacılığının Gelişim Süreci

Sendikacılığın kökenleri, 19. yüzyılın sonlarında, özellikle Fransa, İspanya ve İtalya'daki işçi mücadelelerine kadar izlenmektedir. Bu mücadeleler, yüksek derecede militanlık ve grev, boykot ve sabotaj gibi doğrudan eylem taktiklerini kullanma isteği ile karakterize edilmiştir. İşçiler ayrıca çıkarlarını daha iyi temsil edebilecek ve işverenlerin ve devletin gücüne meydan okuyabilecek yeni örgütlenme biçimleri yaratmanın yollarını aramışlardır. Fransa'da devrimci sosyalist hareket, seçim siyasetinden yana olanlar ile

doğrudan eylem ve sendikalist yöntemlerden yana olanlar arasında bölünmüştü. Anarşist düşünür Fernand Pelloutier liderliğindeki ikinci grup, kapitalizmi devirebilecek ve işçi kontrolüne dayalı bir toplum kurabilecek devrimci bir işçi hareketinin yaratılmasını savunmuştur. Bu hareket, 1895'te kurulan ve kısa sürede Fransa'daki en büyük sendika haline gelen Confédération Générale du Travail (CGT) olarak tanınmıştır (Mahiroğulları, 2003).

İspanya'da sendikalizm, doğrudan eylemin ve devrimci şiddetin önemini vurgulayan güçlü bir anarşist hareket bağlamında ortaya çıkmıştır. 1910'da kurulan Confederación Nacional del Trabajo (CNT), siyasi partileri reddetti ve farklı sektörlerdeki işçileri tek bir devrimci sendikada birleştirmeye çalıştı. CNT, General Francisco Franco'nun faşist güçlerine karşı savaştan 1936-1939 İspanya İç Savaşı'nda kilit bir rol oynamıştır. İtalya'da sendikalizm anarşist hareketle yakından ilişkiliydi ve en büyük sendika Unione Sindacale Italiana (USI) idi. USI 1912'de kuruldu ve işverenlerin ve devletin gücüne meydan okuyabilecek devrimci bir hareket yaratmaya çalışmıştır. CNT gibi USI de siyasi partileri reddetti ve doğrudan eylemin ve işçi kontrolünün önemini vurgulamaktadır (Işıklı, 1990).

20. yüzyılın başlarında Avrupa ve Latin Amerika'da hızla yayılan sendikalizm, işçi hareketi ve dünya tarihinin akışı üzerinde gözlemlendiğinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Sendikalist sendikalar, 1917 Rus Devrimi'nde de kilit bir rol oynamışlardır. Vladimir Lenin liderliğindeki Bolşevikler, başlangıçta, Marksist teoriden anarşist bir sapma biçimi olarak sendikalizme karşı çıkmışlardır. Ancak nihayetinde sendikalist yöntem ve taktiklerin kapitalizme ve devlete karşı mücadeledeki potansiyelini fark etmişlerdir. Bolşevikler, sendikalist yöntemleri teşvik etmenin ve devrimci bir işçi hareketi inşa etmenin bir yolu olarak 1921'de Uluslararası Kızıl Sendikayı (RTUI) kurdu. RTUI, Stalin'in Sovyetler Birliği üzerindeki kontrolünü pekiştirme çabalarının bir parçası olarak 1935'te feshedilmiştir. Latin Amerika'da sendikalizm, anarşist hareketle yakından ilişkiliydi ve işçi hakları ve sosyal adalet mücadelelerinde kilit bir rol oynamıştır. Arjantin'de Federación Obrera Regional Argentina (FORA) 1901'de kuruldu ve ülkedeki en büyük ve en etkili sendika haline gelmiştir. FORA siyasi partileri reddetti ve doğrudan eylemin ve işçi kontrolünün önemini vurgulamıştır. Savaşlar arası dönem, faşizmin yükselişi, Büyük Buhran ve İkinci Dünya Savaşı ile damgasını vuran büyük bir karışıklık ve belirsizlik dönemi olmuştur. Sendikalizm, işçi hareketinde ve sosyal adalet mücadelesinde önemli bir rol oynamaya devam etti, ancak yeni zorluklar ve engellerle karşılaşmıştır (Mahiroğulları, 2003).

Fransa'da CGT, 1921'de reformist ve devrimci hizipler arasında bölündü ve devrimci hizip, Confédération Générale du Travail - Unitaire (CGTU) adında yeni bir birlik kurmuştur. CGTU, Komünist Parti ile yakından ilişkiliydi ve faşizme ve emperyalizme karşı birleşik bir cephe stratejisini savundu. Bununla birlikte, CGTU, hükümet baskısı ve iç bölünmeler nedeniyle zayıfladı ve sonunda 1936'da CGT tekrar birleşmiştir.

İtalya'da USI, hükümet baskısı ve iç bölünmeler nedeniyle zayıfladı ve sonunda birkaç küçük sendikaya bölünmüştür. Bunların en büyüğü, 1944'te kurulan ve İtalya'nın en büyük birliği haline gelen Confederazione Generale del Lavoro'dur (CGIL).

Fransa'da CGT, hükümet baskısı ve iç bölünmeler nedeniyle zayıfladı, ancak işçi hareketinde önemli bir güç olmaya devam etmiştir. CGT, Komünist Parti ile yakından ilişkiliydi, ancak aynı zamanda sömürgecilik karşıtı hareket ve feminist hareket gibi diğer ilerici güçlerle ittifaklar kurmaya çalışmıştır. 1968'de CGT, Fransa'yı sarsan ve neredeyse Charles de Gaulle hükümetini deviren öğrenci ve işçi ayaklanmalarında başrol oynamıştır (Taş, 2012).

İtalya'da CGIL ülkedeki en büyük sendika haline geldi ve işçi hakları ve sosyal adalet mücadelesinde öncü bir rol oynamıştır. CGIL, İtalyan Komünist Partisi ile yakından ilişkiliydi, ancak aynı zamanda feminist ve çevreci hareketler gibi diğer ilerici güçlerle ittifaklar kurmaya çalışmıştır. CGIL, 1980'lerde ve 1990'larda İtalyan toplumu üzerinde büyük etkisi olan organize suç ve yolsuzlukla mücadelede de yer almıştır.

Bugün, sendikalizm, dünyanın birçok ülkesindeki sendikalar ve örgütlerle işçi hareketinin önemli ve etkili bir kolu olmaya devam etmektedir. Sendikalist sendikalar, doğrudan eylemi ve işçi denetimini savunmaya ve işverenlerin ve devletin gücüne meydan okumaya devam etmektedir. Ancak sendikalizm, 21. yüzyılda neoliberalizmin yükselişi, geleneksel endüstrilerin düşüşü ve işin değişen doğası dahil olmak üzere yeni zorluklar ve engellerle karşı karşıya kalmışlardır (Çelik, 2016).

Avrupa'da, Fransa'da CGT, İspanya'da CNT ve İsveç'te SAC gibi sendikalist sendikalar işçi hareketinde ve sosyal adalet mücadelesinde önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Bu sendikalar, daha iyi ücretler ve çalışma koşulları için kampanyalar, kemer sıkma önlemlerine muhalefet ve göçmen ve mülteci haklarına destek dahil olmak üzere bir dizi mücadeleye dahil olmaktadır. Arjantin İşçi Federasyonu (FORA) ve Brezilya Merkezi İşçi Sendikası (CUT) gibi örgütlerin işçi hareketinde öncü roller oynadığı Latin Amerika'da sendikalizm uzun ve zengin bir tarihe sahiplerdir. Bu sendikalar demokrasi,

insan hakları ve ekonomik adalet mücadelelerinde yer aldılar ve sıklıkla sosyal ve politik mücadelelerin ön saflarında yer almışlardır (Çelik, 2016).

Amerika Birleşik Devletleri'nde sendikalizm nispeten küçük bir varlığa sahiptir, ancak zengin bir tarihe ve mirasa sahiplerdir. 1905 yılında kurulan Dünyanın Sanayi İşçileri (IWW), 20. yüzyılın başlarındaki en radikal ve yenilikçi emek örgütlerinden biriydi ve işçi hakları ve sosyal adalet mücadelelerinde öncü bir rol oynamıştır. IWW, ücret sisteminin kaldırılmasını ve işçi denetimi ve dayanışmasına dayalı yeni bir toplumun kurulmasını savunmuştur.

Ancak sendikalizm, 21. yüzyılda yeni meydan okumalar ve engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Neoliberalizmin ve küreselleşmenin yükselişi, geleneksel endüstrilerin gerilemesine ve güvencesiz ve kayıt dışı çalışmanın büyümesine yol açmıştır. Bu, sendikalist sendikaların işçileri örgütlemesini ve temsil etmesini zorlaştırdı ve emeğin pazarlık gücünü baltaladı. Buna ek olarak, sağcı popülizm ve otoriterliğin yükselişi, emek ve toplumsal hareketlere karşı bir tepkiye yol açtı ve sendikalistlerin gündemlerini ilerletmelerini zorlaştırmıştır. Bu zorluklara rağmen sendikalizm, işçi hareketinin ve sosyal adalet mücadelesinin önemli ve etkili bir kolu olmaya devam etmektedir. Sendikalist sendikalar ve örgütler, işçi hakları, sosyal adalet ve demokrasi mücadelesinde hayati bir rol oynamaya devam ediyor ve ana akım işçi hareketi ve siyasi partilere önemli bir alternatif sunmaktadır (Mahiroğulları, 2003).

Sendikalizm, 21. yüzyılda yeni meydan okumalar ve engellerle karşılaşmasına rağmen bugün işçi hareketinde ve sosyal adalet mücadelesinde önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Neoliberalizmin, küreselleşmenin ve otoriterliğin yükselişi, sendikalist sendikaların ve örgütlerin işçileri örgütlemesini ve temsil etmesini zorlaştırdı ve emeğin pazarlık gücünü baltalamıştır. Bununla birlikte sendikalizm, işçi hareketinin ve sosyal adalet mücadelesinin hayati ve etkili bir kolu olmaya devam ediyor ve ana akım işçi hareketi ve siyasi partilere önemli bir alternatif sunmaktadır.

Genel olarak, sendikalizmin gelişimi, dünyanın dört bir yanındaki emekçilerin mücadelelerini ve özlemlerini yansıtan zengin ve karmaşık bir hikâyeye sahip olmaktadır. Sendikalizmin tarihi, bugün işçi hareketi ve sosyal adalet mücadelesi için önemli dersler ve kavrayışlar sunar ve bize daha iyi bir dünya için mücadelede doğrudan eylemin, dayanışmanın ve işçi kontrolünün gücünü hatırlatmaktadır (Taş, 2012).

1.3. Türkiye'de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de sendikacılığın tarihi, cumhuriyetin ilk yıllarına kadar uzanmaktadır. 1923'te cumhuriyetin kurulmasının ardından hükümet, ülkeyi modernleştirmeyi ve yeni bir toplum inşa etmeyi amaçlayan bir dizi kapsamlı reform gerçekleştirdi. Bu reform programının kilit bileşenlerinden biri, Avrupa iş kanunlarından sonra modellenen yeni bir iş kanununun oluşturulması olmuştur (Pıçak ve Kadah, 2017).

Yeni iş kanunu işçi sendikalarının kurulmasına izin verdi ve 1923'te Türkiye'de ilk işçi sendikası kurulmuştur. İstanbul İşçi Sendikası olan bu sendikayı, hızla ülke çapında birkaç başka sendikanın kurulması izledi. Bu ilk sendikalar öncelikle çalışma koşullarını ve işçilerin ücretlerini iyileştirmeye odaklanmıştı, ancak aynı zamanda ülkenin siyasi manzarasının şekillenmesinde de önemli bir rol oynamıştır (Çelik, 2009).

Takip eden yıllarda, Türkiye'deki işçi hareketinin gücü ve etkisi artmıştır. 1940'lar ve 1950'ler boyunca sendikalar, Türkiye'de demokrasi ve otoriterliğe karşı mücadelede kritik bir role sahip olmuştur. Ayrıca, kamusal eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik programlarının oluşturulmasını savunarak ülkenin sosyal refah sisteminin gelişmesinde etkili olmuştur (Çelik, 2015).

Ancak 1960'larda ve 1970'lerde Türkiye'deki işçi hareketi hükümetin artan baskısıyla karşı karşıya kalmıştır. 1960 askeri darbesi, tüm işçi sendikası faaliyetlerinin askıya alınmasına yol açmış ve birçok sendika lideri tutuklanarak hapsedilmiştir. Takip eden yıllarda sendikaların faaliyetlerine devam etmelerine izin verilmesine rağmen, artan kısıtlamalar ve hükümet müdahalesi ile karşı karşıya kalmıştır (Yılmaz, 2010).

1980'lerde yaşanan askeri darbe, Türkiye'de sendikalar için yoğun bir baskı dönemine yol açmıştır. Binlerce sendika lideri ve aktivist tutuklanmıştır ve birçok sendika doğrudan yasaklanmıştır. Bu baskı dönemi, Türkiye'deki işçi hareketi üzerinde kalıcı bir etki yarattı ve bugüne kadar ülkenin siyasi manzarasını şekillendirmeye devam etmektedir (Öztürk, 2007).

Türkiye'de sendikaların varlığına rağmen, ülkenin işçi haklarını ve sendikal faaliyetleri bastırma geçmişi bulunmaktadır. 1980'lerin otoriter rejimi sırasında sendikalar büyük ölçüde kısıtlanmış ve liderleri sıklıkla tutuklanıp hapse atılmıştır. Sendika üyeliği bu dönemde keskin bir düşüş yaşamış ve birçok işçi güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalışmaya zorlanmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017).

Yaşanan zorluklara rağmen, Türkiye'deki sendikalar işçi haklarını ve sosyal adaleti savunmaya devam etmektedir. 2018'de İstanbul Havalimanı'nda işçilerin hükümetten önemli tavizler vermesiyle sonuçlanan bir grev de dahil olmak üzere, sendikalar tarafından düzenlenen birkaç yüksek profilli grev ve protesto gerçekleşmiştir (Karagöz, 2010).

Geleneksel işçi sendikalarına ek olarak, Türkiye'de işçi haklarını ve sosyal adaleti savunan başka türde örgütler de bulunmaktadır. Bunlar, sivil toplum kuruluşlarını (STK'lar), meslek birliklerini ve işçi kooperatiflerini içermektedir. Bu kuruluşlar, ortak hedeflerini ilerletmek için genellikle sendikalarla birlikte çalışmaktadır.

1.3.1. Türkiye’de Sendikacılığının Gelişim Süreci

Türkiye'de sendikacılığın tarihi, ülkedeki emekçilerin mücadelelerini ve özlemlerini yansıtan karmaşık ve dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır. Geç Osmanlı dönemindeki ilk köklerinden günümüze Türkiye'de sendikacılık, işçi hakları, sosyal adalet ve demokrasi mücadelesinde kilit bir rol oynadı.

Türkiye'de sendikacılığın gelişimi, ilk işçi derneklerinin 20. yüzyılın başlarında kurulduğu geç Osmanlı dönemine kadar izlenmektedir. Bu ilk dernekler büyük ölçüde gayri resmi ve geçiciydi ve genellikle belirli ticaretlere veya endüstrilere odaklanıyordu. Ancak, emekçilerin örgütlenmesi ve seferber edilmesinde ileriye doğru önemli bir adım atıldılar ve sendikacılığın daha sonraki gelişimi için temeller atılmışlardır. 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu, Türkiye'de sendikacılık tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Yeni hükümet, ülkeyi modernleştirmeye ve sanayileştirmeye kararlıydı ve daha resmi ve örgütlü bir işçi hareketine duyulan ihtiyacı kabul etmiştir. 1926'da çeşitli sanayi ve mesleklerden işçileri temsil eden ilk ulusal sendika konfederasyonu olan Türkiye İşçi Derneği (Türkiye İşçi Derneği) kurulmuştur. TİD, iktidardaki Cumhuriyet Halk Partisi'ne (CHP) bağlıydı ve büyük ölçüde devlet öncülüğünde sanayileşmeyi ve ekonomik kalkınmayı teşvik etmeye odaklanmıştır. Ancak TİD aynı zamanda devlet kontrolü ve baskısına da maruz kaldı ve liderleri genellikle hükümet tarafından görevlendirilmiştir. 1930'da TİD hükümet tarafından dağıtıldı ve yerine devlet ve işverenler tarafından kontrol edilen yeni bir sendika konfederasyonu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) gelmiştir. TİSK, büyük ölçüde toplumsal barış ve istikrarı korumaya odaklanmıştı ve bağımsız sendikacılığa ve işçi haklarına karşı bir tavır sergilemiştir. 1950'ler ve 1960'larda Türkiye, yeni nesil işçi sınıfı hareketlerinin ve

örgütlerinin büyümesine yol açan hızlı bir sanayileşme ve kentleşme dönemi yaşamıştır. Bu hareketler genellikle solcu ve sosyalist aktivistler tarafından yönetildi ve kendilerini işçi hareketi üzerindeki devlet ve işveren kontrolüne meydan okumaya ve işçi hakları ve sosyal adalet için mücadele etmeye adanmışlardır. 1967'de bir grup solcu sendikacı, kısa sürede ülkedeki en büyük ve en etkili sendika konfederasyonu haline gelen Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'i kurmuştur. DİSK, işçi denetimi, dayanışma ve demokratik katılım ilkelerine bağlı kalmış, Türkiye'de işçi hakları ve sosyal adalet mücadelelerinde öncü rol oynamıştır. Bununla birlikte, birçok liderinin ve aktivistinin tutuklanmasına, hapsedilmesine ve işkenceye maruz kalmasıyla yoğun devlet baskısı ve şiddetiyle de karşı karşıya kalmıştır. 1980'de darbeye iktidarı ele geçiren askeri cunta tüm sendikaları yasakladı ve binlerce sendika lideri ve aktivistini tutuklamıştır. 1983'te askeri yönetimin sona ermesinin ardından Türkiye'de sendikacılık, çalışma ilişkileri için yeni bir yasal çerçevenin oluşturulması ve yeni sendika örgütlerinin büyümesiyle yeni bir aşamaya girmiştir. Ancak, devlet baskısı ve kontrolünün mirası ve devam eden neoliberalizm, küreselleşme ve siyasi istikrarsızlık sorunları, sendikacılığın Türkiye'deki potansiyelini tam olarak gerçekleştirmesini zorlaştırmıştır. Türkiye'de sendikacılığın gelişimi, sendika konfederasyonları, bireysel sendikalar, siyasi partiler, sivil toplum grupları ve devlet kurumları dahil olmak üzere bir dizi kilit aktör ve kuruluş tarafından şekillendirilmiştir. Bu aktörler, Türkiye emek hareketinin önceliklerinin, stratejilerinin ve sonuçlarının şekillenmesinde önemli roller oynamıştır. Türkiye Çağdaş İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), kurulduğu 1967 yılından bu yana Türkiye'nin en önemli sendika konfederasyonu olmuştur. Ülkedeki solcu ve sosyalist siyaset için kilit bir ses olmuştur. Ancak DİSK, yoğun devlet baskısına ve şiddetine de maruz kalmış, neoliberalizm ve küreselleşme karşısında geçerliliğini ve etkisini koruma mücadelesi vermiştir (Erol, 2005).

Türkiye'de sendikacılığın gelişmesinde siyasi partiler de önemli roller oynamıştır. 1950 yılına kadar Türkiye'de iktidar partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), ilk ulusal sendika konfederasyonu olan Türkiye İşçi Sendikalarının (TİD) kurulmasında kilit rol oynadı. CHP aynı zamanda devlet öncülüğündeki sanayileşme ve ekonomik kalkınma için önemli bir sesti ve işçi hakları ve sosyal adalet konularında karışık bir sicile sahip olmuştur (Gençkaya, 2019).

Devlet, işverenlerin çıkarlarını korumak ve siyasi istikrarı korumak için işgücü piyasasına sıklıkla müdahale etmiştir. Örneğin, Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında devlet, işgücü

piyasasını düzenlemek ve işçi haklarını korumak amacıyla bir dizi iş kanunu ve yönetmeliği çıkarmıştır. Bu yasalar, çalışma saatleri, fazla mesai ücreti ve asgari ücret ile ilgili düzenlemelerin yanı sıra 1946'da işçilere sosyal güvenlik yardımları sağlayan Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) kurulmasını içermiştir. Ancak devletin bağımsız sendikacılığı ve işçi haklarını, bu hareketleri kendi gücüne ve istikrarına bir tehdit olarak algıladığında baskı altına aldığı da bilinmektedir. Örneğin, 1980 askeri darbesi sırasında, askeri hükümet tüm sendikaları yasakladı ve toplu pazarlık haklarını askıya alarak işçi hareketini birkaç yıl boyunca fiilen ezmiştir (Karabağlı, 2018).

Son yıllarda devlet kurumları da Türkiye'de sendikacılığın gelişiminin şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan hükümeti, işçi haklarını baltalayan ve bağımsız sendikaların faaliyetlerini kısıtlayan politikalar uygulamakla suçlanmıştır. Örneğin, 2018'de hükümet, sendikaların toplu pazarlık yapabilmeleri için asgari eşiği yükselten ve daha küçük ve bağımsız sendikaların işçilerin çıkarlarını temsil etmesini etkili bir şekilde zorlaştıran yeni bir yasa çıkarmıştır. Ayrıca hükümet, hükümet yanlısı sendikaları teşvik etmek ve farklı sendikaları birbirine düşürmek gibi işçi hareketini zayıflatmayı ve bölmeyi amaçlayan taktikler kullanmakla da suçlanmaktadır. Bu, Türkiye'deki farklı sendika örgütleri arasında gerilimlerin ve çatışmaların artmasına yol açtı ve sendikaların işçi haklarını ve çıkarlarını geliştirmek için birlikte çalışmasını zorlaştırmaktadır (Bozkurt, 2012).

Türkiye'de sendikacılığın gelişim süreci, bir dizi tarihsel, siyasi, ekonomik ve sosyal faktör tarafından şekillendirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarından günümüze kadar Türkiye'de işçi haklarının, sosyal adaletin ve demokrasinin savunulmasında sendikalar önemli bir rol oynamıştır. Bununla birlikte, devlet baskısı, şiddet ve siyasi ve ekonomik seçkinlerin iş birliği de dahil olmak üzere önemli zorluklarla ve engellerle karşı karşıya kalmışlardır (Ergin, 2018).

Bu zorluklara rağmen, Türkiye'deki sendikalar işçilerin çıkarlarını temsil etmede ve sosyal adalet ve demokrasiyi savunmada önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Son yıllarda, bağımsız sendikaların büyümesi ve sendika örgütlerinin işçi haklarını ve sosyal adaleti geliştirmeyi amaçlayan sosyal ve politik kampanyalara katılımı da dahil olmak üzere bazı olumlu gelişmeler olmuştur (Gençkaya, 2016).

Bununla birlikte, Türkiye'deki emek hareketi, devam eden devlet baskısı, ekonomik istikrarsızlık ve küreselleşme ile neoliberalizmin etkileri de dahil olmak üzere önemli zorluklar ve engellerle karşı karşıyadır. Türkiye'de sendikacılığın geleceği, siyasi ve

ekonomik ortam, sendika örgütlerinin stratejileri ve öncelikleri ile sendikaların işçilerin çıkarlarını ve sosyal adaleti ve demokrasiyi ilerletmek için birlikte çalışma becerisi gibi bir dizi faktöre bağlı olacaktır.

1.3.2. Cumhuriyet'in Kuruluşundan Çok Partili Döneme Kadar Sendikacılığın Gelişimi (1923-1946)

1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu, ülkenin siyasi ve ekonomik tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Yeni hükümet, Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliğinde, ülkeyi modernleştirmeyi ve Batılılaştırmayı amaçlayan kapsamlı bir siyasi, sosyal ve ekonomik reform programı başlatmıştır. Bu sürecin önemli bir yönü, Türkiye'de örgütlü emeğin gelişmesi ve sendikacılığın ortaya çıkması olmuştur (Arslan, 2010).

1923'te Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu, ülkede bir siyasi ve ekonomik çalkantı dönemi izlemiştir. Cumhuriyetin kuruluşuna giden yıllarda Türkiye, Balkan Savaşları (1912-1913), I. 1922). Bu çatışmalar, ülke ekonomisine ve toplumuna ağır bir yük getirmiş ve birçok işçi ve köylüyü hayal kırıklığına uğratmış ve hoşnutsuz bırakmıştır (Bozdağ, 2009).

Kurtuluş Savaşı'nın ardından Mustafa Kemal Atatürk liderliğindeki yeni hükümet, çağdaş, laik ve demokratik bir devlet kurmak için yola çıkmıştır. Bu sürecin kilit unsurlarından biri, ülke işgücünün seferber edilmesini ve örgütlenmesini gerektirecek modern bir endüstriyel ekonominin gelişmesidir. Bu amaçla hükümet, işçi haklarını korumayı ve endüstriyel gelişmeyi teşvik etmeyi amaçlayan bir dizi iş kanunu ve düzenlemesi oluşturmuştur (Erdoğan, 2016).

Bununla birlikte, hükümetin gücünü pekiştirmeye ve politikalarına yönelik muhalefeti bastırmaya çalıştığı Cumhuriyet'in ilk yıllarına, siyasi baskı ve otoriterlik dönemi de damgasını vurmuştur. Bu, bağımsız sendikacılığın gelişmesi için zorlu bir ortam yarattı ve birçok işçinin gizli veya yarı yasal örgütlerde örgütlenmesine yol açmıştır (Karaca, 2002).

Bu zorluklara rağmen, Cumhuriyetin ilk yılları Türkiye'de bir dizi sendika örgütünün ortaya çıkışına tanık olmuştur. Bu sendikalar genellikle Kurtuluş Savaşı deneyimleriyle radikalleşen ve sendikacılığı ekonomik ve siyasi çıkarlarını ilerletmenin bir yolu olarak gören işçiler tarafından kurulmuştur. (Özgen, 2013).

Türkiye'deki en eski ve en önemli sendika örgütlerinden biri, 1920'de bir grup sol görüşlü aydın ve aktivist tarafından kurulan Türkiye İşçi ve Köylü Partisi'dir (Türkiye İşçi ve Köylü Partisi, TİKP). TİKP başlangıçta bir siyasi parti olarak kurulmuş ancak Cumhuriyetin ilk yıllarında işçi ve köylülerin örgütlenmesinde de önemli bir rol oynamıştır. Bir diğer önemli erken sendika örgütü, 1921'de kurulan ve tekstil, ulaştırma ve inşaat dahil olmak üzere çeşitli sektörlerdeki işçileri temsil eden İstanbul İşçi Sendikası'ydı (İstanbul İşçi Sendikası, İİS). İİS, işçilerin çıkarlarını geliştirmek için toplu pazarlığı bir araç olarak kullanan ilk sendikalardan biriydi ve üyeleri için daha iyi çalışma koşulları ve ücretlerin savunulmasında önemli bir rol oynamıştır (Şimşek, 2012).

Türkiye'de sendikacılığın ortaya çıkışı, 1925'te Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) kurulmasıyla da kolaylaştırılmıştır. TİSK, ülke işçilerini bir araya getirmek ve faaliyetlerini düzenlemek için hükümet tarafından kurulmuştur. Bununla birlikte, işçilerin çıkarlarını geliştirmede ve işverenlerle ücretler, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi konularda müzakerelerde önemli bir rol oynamıştır. Bu erken başarılar rağmen, iki savaş arası dönemde Türkiye'de sendikacılığın gelişimi, bir dizi zorluk ve gerilemeyle damgasını vurmuştur. Bunlardan en önemlilerinden biri, hükümetin 1920'lerin sonlarında ve 1930'ların başlarında solcu ve komünist örgütlere uyguladığı baskıdır. Bu baskılar birçok sendika örgütünün kapatılmasına, sendika liderlerinin hapse atılmasına ve işçi haklarının baskı altına alınmasına yol açmıştır (Toprak, 2010).

Bu dönemde Türkiye'de sendikacılığın gelişimini sınırlayan bir diğer önemli faktör, ülkenin ekonomik olarak yabancı sermayeye ve yatırıma bağımlılığı olmuştur. Tekstil, madencilik ve ulaşım da dahil olmak üzere ülkenin önde gelen endüstrilerinin çoğu, sendikalaşmaya ve toplu pazarlığa genellikle direnen yabancı şirketler tarafından kontrol edilmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden dönem, Türkiye'de sendikacılığın büyümesinde ve gelişmesinde önemli bir genişleme görmüştür. Bu, büyük ölçüde ülkenin artan ekonomik kalkınmasından ve çok partili bir siyasi sisteme geçişinden kaynaklanmaktadır. 1946'da Türkiye, demokratik bir hükümetin kurulmasına ve siyasi ve ekonomik ortamın serbestleşmesine yol açan ilk çok partili seçimlerini yapmıştır. Bu, işçilere örgütlenmeleri ve haklarını savunmaları için yeni fırsatlar yarattı ve bir dizi yeni sendika örgütünün ortaya çıkmasına yol açmıştır (Türk, 2007).

Bu yeni örgütlerin en önemlilerinden biri, 1952 yılında kurulan ve kısa sürede ülkenin en büyük ve etkili sendika federasyonu haline gelen Türkiye İşçi Sendikaları

Konfederasyonu (Türk İş) olmuştur. Türk İş, imalat, inşaat ve hizmet sektörleri de dahil olmak üzere geniş bir işçi yelpazesini temsil etmiş, toplu iş sözleşmelerinin müzakere edilmesinde ve işçi haklarının savunulmasında önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemde ortaya çıkan bir diğer önemli sendika örgütü de Türkiye Devrimci İşçi ve Köylü Partisi'dir (Türkiye Devrimci İşçi Köylü Partisi, TİP). 1961'de kurulan TİP, sendikacılığa daha radikal ve solcu bir yaklaşımı temsil ediyor, işçilerin üretim araçları üzerindeki denetimini ve karar alma süreçlerine daha fazla demokratik katılımı savunmuştur (Şimşek, 2012).

İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden dönemde de Türkiye'deki sendika örgütlerinin sayısında ve çeşitliliğinde önemli bir artış yaşanmıştır. Bunun nedeni kısmen işgücü piyasasındaki artan parçalanma ve yeni endüstrilerin ve sektörlerin ortaya çıkması olmuştur. Bu yeni sektörlerdeki işçiler örgütlenmeye ve haklarını savunmaya çalışırken, onların çıkarlarını temsil edecek bir dizi yeni sendika örgütü ortaya çıkmıştır. Bu önemli ilerlemelere rağmen, çok partili dönemde Türkiye'de sendikacılığın gelişimi de bir dizi zorluk ve gerilemeyle damgasını vurdu. Bunlardan en önemlilerinden biri, hükümetin sendikaların faaliyetlerine devam eden müdahalesi ve işçi haklarını baskı altına alması olmuştur (Karaca, 2002).

1960'larda ve 1970'lerde Türkiye, örgütlü emeğin gelişimi için zorlu bir ortam yaratan bir siyasi istikrarsızlık ve şiddet dönemi yaşamıştır. Hükümetin bu istikrarsızlığa tepkisi, olağanüstü hâl ilan etmek ve sendikalar da dahil olmak üzere muhalif gruplara baskı yapmak olmuştur. 1980 askeri darbesini takip eden dönem, Türkiye'de sendikacılık için de zor bir dönemden geçmişlerdir. Darbe sonrası iktidara gelen askeri hükümet, sendikalara şüpheyle yaklaşmış ve faaliyetlerini sınırlamaya çalışmıştır. Birçok sendika lideri tutuklandı ve hapsedildi ve hükümet grev yapma ve toplu sözleşme yapma hakkına kısıtlamalar getirmişlerdir.

Cumhuriyet'in kuruluşundan çok partili döneme kadar Türkiye'de sendikacılığın gelişimi, bir dizi tarihsel, siyasi, ekonomik ve sosyal faktör tarafından şekillendirilmiştir. Hükümet baskısı ve siyasi istikrarsızlık dahil olmak üzere önemli zorluklara ve aksiliklere rağmen, sendikalar işgücü piyasasında önemli aktörler olarak ortaya çıkmayı ve işverenlerle müzakerelerde ve işçi haklarını savunmada önemli bir rol oynamayı başarmışlardır. İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden dönemde, ülkenin çok partili bir siyasi sisteme geçmesi ve artan ekonomik kalkınma yaşaması nedeniyle, Türkiye'de sendikacılığın büyümesinde ve gelişmesinde önemli bir genişleme görülmüştür. Bu dönemde, çok çeşitli işçileri temsil

eden ve örgütlü emeğe yönelik bir dizi farklı yaklaşımı savunan bir dizi yeni sendika örgütü ortaya çıkmıştır (Türk, 2007).

Bu önemli ilerlemelere rağmen, bu dönemde Türkiye'de sendikacılığın gelişimine, hükümet baskısı ve işçi haklarının bastırılması da dahil olmak üzere bir dizi zorluk ve gerileme de damgasını vurmuştur. 1980 askeri darbesini takip eden dönem, hükümetin sendikaların faaliyetlerini sınırlamaya ve grev yapma ve toplu sözleşme yapma hakkına kısıtlamalar getirmeye çalıştığı için, Türkiye'deki sendikacılık için özellikle zor olmuştur.

Bugün Türkiye'de sendikacılık, hükümet müdahalesi, düşük sendikalaşma seviyeleri ve parçalanmış bir işgücü piyasası dahil olmak üzere bir dizi zorluk ve engelle karşılaşmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, sendikalar işgücü piyasasında önemli aktörler olmaya devam etmekte ve işverenlerle müzakerelerde ve işçi haklarının savunulmasında önemli bir rol oynamaya devam etmektedir.

Son yıllarda, Türkiye'deki sendikalar da istihdam, eğitim ve sağlık gibi konularda hükümet politikalarını etkilemeye çalışarak siyasi olarak daha aktif hale gelmektedirler. Türkiye'de sendikacılığın gelişimi bir dizi zorluk ve gerilemeyle işaretlenirken, örgütlü emeğin işgücü piyasasında önemli bir aktör olarak ortaya çıkması önemli bir başarı oldu ve ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasında önemli bir faktör olmaya devam etmektedir.

1.3.3. Cumhuriyet Halk Partisinin İşçi Sınıfı Hareketine Yaklaşımı

Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), 1923'te modern Türkiye'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk tarafından kuruldu ve ülke tarihinin büyük bir bölümünde Türk siyasetinde baskın bir güç olmuştur. Parti tarihsel olarak laiklik, demokrasi ve modernleşmeye güçlü bir bağlılığa sahip olmuştur ve ülkenin siyasi ve sosyal gelişiminin şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır (Erol, 2005).

CHP'nin aktif olduğu kilit alanlardan biri, Türkiye'deki işçi sınıfı hareketine yaklaşımı olmuştur. Parti, tarihi boyunca, faaliyet gösterdiği değişen siyasi ve ekonomik bağlamı yansıtan, örgütlü emeğe yönelik bir dizi farklı yaklaşım benimsemiştir. Partinin içinde faaliyet gösterdiği değişen siyasi ve ekonomik bağlamın yanı sıra yıllar içinde parti içindeki iç tartışmalar ve çatışmalar da dahil olmak üzere, partinin örgütlü emeğe yaklaşımını etkileyen çeşitli faktörleri incelersek (Ergin, 1984).

Cumhuriyet'in ilk yıllarında CHP, endüstriyel kalkınmayı ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek için işçi örgütleriyle birlikte çalışmayı amaçlayan, organize emeğe büyük ölçüde işbirlikçi bir yaklaşım benimsemiştir. Parti, işçi sınıfının ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasındaki önemini kabul etti ve bu hedefleri ilerletmek için emek ve sermaye arasında bir ortaklık yaratmaya çalışmıştır (Gökalp, 1991).

1960 askeri darbesi, CHP'nin işçi sınıfı hareketine yaklaşımı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. CHP'nin demokrasi ve siyasal çoğulculuk anlayışını eleştiren bir grup subayın önderliğinde gerçekleştirilen darbe, ülkenin siyasi ve toplumsal gelişimini derinden etkilemiştir (İşçi, 2007).

Darbe sonrasında CHP yasaklandı ve liderleri tutuklanarak hapse atılmıştır. Sendikacılar ve işçi örgütleri de dahil olmak üzere partinin destekçilerinin çoğu, muhalefeti bastırmaya ve örgütlü emeğin etkisini sınırlamaya çalışan yeni askeri hükümet tarafından da hedef alınmıştır. CHP'nin bu dönemde işçi sınıfı hareketine yaklaşımı, büyük ölçüde askeri hükümete muhalefeti ve demokrasiyi ve siyasi çoğulculuğu teşvik etme çabalarıyla belirlemiştir. Parti, bu dönemde doğrudan örgütlü emekle uğraşamazken, işçi haklarını desteklemeye ve daha fazla siyasi özgürlük ve insan haklarını savunmaya devam etmiştir (Keyder, 1987).

2000'li yılların başında CHP, 2002'de iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi'nin (AKP) yükselişiyle yeni bir meydan okumayla karşı karşıya kalmıştır. işçi sınıfı ve siyasi gündemini ilerletmek için örgütlü emekle ittifaklar kurmaya çalışmıştır (Öztürk, 2007).

CHP'nin örgütlü emeğe yaklaşımı, içinde faaliyet gösterdiği değişen siyasi ve ekonomik bağlamın yanı sıra parti içi tartışmalar ve çatışmalar da dahil olmak üzere yıllar içinde bir dizi farklı faktör tarafından şekillendirilmiştir. Ancak parti, tarihi boyunca işçi sınıfının siyasi bir seçim bölgesi olarak önemini kabul etmiş ve Türk toplumunda işçilerin ve örgütlü emeğin çıkarlarını desteklemeye çalışmıştır.

1.3.4. Amerikan Tipi Sendikacılık ve Türk-İş'in Kurulması

Türkiye'de sendikaların gelişimi, siyasi, sosyal ve ekonomik faktörlerin şekillendirdiği uzun ve karmaşık bir tarihe sahip olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında işçi haklarının geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla sendikalar kurulmuştur. Bununla birlikte, Türkiye'deki sendikacılığın doğası, Amerikan tipi sendikacılık ve Türk-İş'in (Türkiye Sendikalar Konfederasyonu) kurulması gibi dış

etkenlerden büyük ölçüde etkilenmiştir. Ayrıca Türk-İş'in kuruluşu ve Türkiye'deki emek hareketinin şekillenmesindeki rolü incelenecektir.

Amerikan tipi sendikacılık, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri'nde geliştirilen belirli bir sendikacılık modelini ifade etmektedir. Merkezi bir sendika yapısı, toplu pazarlığa odaklanma ve siyasi eylem taahhüdü ile karakterize edilir. Amerikan tipi sendikalar genellikle 1886'da kurulan ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük ve en etkili sendika federasyonu haline gelen Amerikan Emek Federasyonu (AFL) ile ilişkilendirilir (Boratav, 1990).

AFL'nin sendikacılık modeli, işçileri endüstri veya mesleğe göre değil zanaat veya beceriye göre örgütlenme fikrine dayanmaktaydı. Bu yaklaşım, sendikaların işverenlerle toplu pazarlık yoluyla üyeleri için önemli ücret ve sosyal yardım kazanımları elde etmelerini sağlamaktaydı. AFL ayrıca sendika ve siyasi alanlar arasında katı bir ayırım sürdürdü ve daha geniş siyasi kaygılar yerine yalnızca işçi meselelerine odaklanmıştır (Cengiz, 2002).

Amerikan tipi sendikacılığın, Türkiye dahil diğer ülkelerdeki sendikaların gelişmesinde önemli bir etkisi olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında, iş kanunlarının oluşturulması ve sendikaların geliştirilmesi konularında danışmanlık yapmak üzere Amerikalı çalışma uzmanları getirilmiştir. Sonuç olarak, ilk Türk sendikalarının çoğu, AFL'nin örgütlenme ve toplu pazarlık konusundaki zanaat temelli yaklaşımını model almıştır (Cindoruk, 1972).

1952 yılında Türk-İş'in kurulması, Türkiye'de sendikacılığın gelişmesinde önemli bir dönüm noktasıdır. Türk-İş, aralarında tekstil, madencilik ve ulaşımın da bulunduğu çeşitli sektörlerdeki işçileri temsil eden bir sendikalar konfederasyonu olarak kuruldu. Kurucu üyeleri arasında Türkiye Maden İşçileri Sendikası ve Türkiye Tekstil İşçileri Sendikası gibi ülkedeki en büyük ve en güçlü sendikalardan bazıları vardı (Çağlar, 1993).

Türk-İş, merkezi bir örgütlenme yapısı ve işverenlerle toplu pazarlık odaklı Amerikan tipi sendikacılık yaklaşımı üzerine modellenmiştir. Kurucu üyeleri ayrıca siyasi eylemin önemini ve işçi meselelerinde hükümetle lobi yapma gereğini vurgulamışlardır. Türk-İş'in kuruluşu, o zamana kadar Türkiye'de hâkim olan zanaat temelli sendikacılık anlayışından uzaklaşmayı temsil etmekteydi (Derenlioğlu, 2004).

Türk-İş, önemli miktarda siyasi nüfuzla kısa sürede Türkiye'nin en etkili işçi örgütlerinden biri haline gelmiştir. Liderleri, işçiler adına işverenler ve hükümetle

müzakere edebildi, ücretler ve sosyal yardımlarda önemli kazanımlar elde etmiştir. Örgüt, işçi haklarını koruyan ve çalışma koşullarını iyileştiren politikaları savunarak Türkiye'deki çalışma yasalarının ve düzenlemelerinin şekillenmesinde de önemli bir rol oynamıştır (Duman, 2003).

Amerikan tipi sendikacılığın Türkiye'de benimsenmesi İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar hız kazanamamıştır. Sanayileşmenin başlaması ve endüstriyel işçi sınıfının genişlemesiyle birlikte, sendikalar Türk toplumunda önemli bir güç olarak ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfının artan boyutu ve etkisi, işçi hareketinin odak noktasının zanaat sendikalarından endüstriyel sendikalara kaymasına yol açmıştır. Endüstriyel sendikacılığı ve merkezi bir örgütlenme yapısını vurgulayan Amerikan tipi sendikacılık, Türkiye'de hâkim sendikacılık modeli haline gelmiştir (İlkin, 2004).

Türk-İş'in kuruluşu, Türk sendikacılık tarihinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Türk-İş, 1952 yılında metal işçileri, tekstil işçileri ve nakliye işçileri de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerdeki işçileri temsil eden bir sanayi sendikaları konfederasyonu olarak kurulmuştur. Türk-İş, endüstriyel sendikacılığa ve merkezi bir örgütsel yapıya vurgu yapan Amerikan Emek Federasyonu ve Sanayi Örgütleri Kongresi'nden (AFL-CIO) modellenmiştir (İnal, 2001).

Türk-İş, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Türk işçi hareketinde baskın güç olarak ortaya çıkmıştır. Türk-İş'in organizasyon yapısı, merkezi karar almayı ve güçlü liderliği vurgulayan AFL-CIO modelini temel almıştır. Türk-İş liderliği bir başkan, genel sekreter ve bir yönetim kurulundan oluşmaktaydı. Başkan, en üst düzey yetkiliydi ve konfederasyonla ilgili tüm konularda son söz sahibi olmuştur. Türk-İş'in liderliğine, konfederasyonun kurulduğu ilk yıllarda iktidarda olan Demokrat Parti hâkim olmuştur. Türk-İş liderliği ile iktidar partisi arasındaki yakın bağlar, Türk-İş'in hükümet kontrolündeki bir örgüt olduğu yönündeki eleştirilere yol açmıştır. Ancak eleştirilere rağmen Türk-İş, 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde Türk işçilerinin haklarının ve refahının geliştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır (Karababa, 1996).

Türk-İş'in Amerikan tipi sendikacılığı benimsemesi Türk işçi hareketini önemli ölçüde etkilemiştir. Türk-İş'in merkezi örgütlenme yapısı ve güçlü liderliği, konfederasyonun toplu iş sözleşmeleri müzakere etmesine ve Türk işçilerinin haklarını ve refahını geliştirmesine olanak sağlamıştır. Türk-İş, işçi haklarını ve güvenliğini koruyan iş kanunu ve yönetmeliklerinin çıkarılmasında önemli bir rol oynamıştır (Karlı, 2009).

Bu aksiliklere rağmen Türk-İş büyümeye ve Türkiye'nin önde gelen sendika konfederasyonu konumunu sağlamlaştırmaya devam etmiştir. 1967'de Türk-İş, sendika üyelerine ve liderlerine eğitim ve öğretim sağlamak için İş Akademisi'ni kurmuştur. Akademi, Türk-İş ve diğer bağlı sendikaların örgütsel kapasitelerinin güçlendirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. 1970'lerde Türkiye, emek hareketi üzerinde önemli etkisi olan yoğun bir siyasi ve toplumsal çalkantı dönemine tanık olmuştur. Yeni siyasi partilerin ortaya çıkışı ve sol grupların artan etkisi, bazı sendikaların siyasi yönelimlerinde bir kaymaya yol açmıştır. Türk-İş'e bağlı bazı sendikalar da dahil olmak üzere bazı sendikalar daha radikal bir tavır almaya başladılar ve işçiler için daha geniş hak ve menfaatler talep etmişlerdir. 1970'lerde ayrıca, ekonomide önemli aksamalara neden olan ve ülkedeki siyasi istikrarsızlığa katkıda bulunan bir dizi büyük grev ve işçi anlaşmazlığı yaşanmıştır. 1975'te hükümet, sendikalara toplu iş sözleşmeleri düzenleme ve müzakere etme konusunda daha fazla hak tanıyan yeni bir iş kanunu çıkarmıştır. Yasa ayrıca ulusal bir asgari ücret belirledi ve işçiler için sosyal güvenlik ve emeklilik planları için hükümler getirmiştir (Şahinöz, 2014).

1980'lerde Türkiye, işçi hareketi üzerinde önemli etkisi olan önemli bir siyasi ve ekonomik değişim dönemine daha tanık olmuştur. 1980 askeri darbesi, tüm siyasi faaliyetlerin askıya alınmasına ve sendikalara sıkı denetimler getirilmesine yol açmıştır. Birçok sendika lideri tutuklandı ve bazı sendikalar tamamen yasaklanmıştır. Hükümet, ekonomiyi serbestleştirmeyi ve devletin ekonomik faaliyetteki rolünü azaltmayı amaçlayan bir dizi ekonomik reform başlatmıştır.

Türk-İş, bu değişimlerden ciddi şekilde etkilenmiş ve örgütsel kapasitesini ve etkinliğini korumada önemli zorluklarla karşılaşmıştır. Sendika yeraltında faaliyet göstermeye zorlandı ve liderlerinin çoğu hapsedildi veya sürgüne gönderilmiştir. Sendikanın üyeliği keskin bir şekilde düştü ve işçi hareketi içindeki etkisi azalmıştır.

1990'larda Türkiye, kademeli olarak demokrasiye dönüşe ve siyasi partilerin ve sivil toplum kuruluşlarının yeniden ortaya çıkışına tanık olmuştur. Türk-İş demokratikleşme sürecinde çok önemli bir rol oynadı ve sendika eski etkisinin ve örgütsel kapasitesinin bir kısmını geri kazanmayı başarmıştır. 1991 yılında Türk-İş, ülkedeki kamu sektörü çalışanlarını temsil eden en büyük sendika haline gelen Türkiye Kamu Emekçileri Sendikası'nı (Kamu-Sen) kurmuştur.

Sonraki yıllarda Türk-İş, ücretler, çalışma saatleri ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler getiren 1952 İş Kanunu gibi Türk iş kanunu ve düzenlemelerinin şekillenmesinde aktif

rol oynamıştır. Örgüt ayrıca, daha iyi ücretler ve çalışma koşulları için üye sendikaları ve işçileri adına toplu pazarlık müzakerelerine katılmıştır.

Bununla birlikte, Türk-İş, örgütü devlet ve iktidar partisiyle çok yakın olmak ve kapitalist sömürü ve eşitsizliğe meydan okumak için yeterince çaba göstermemekle suçlayan sol ve sosyalist çevrelerin eleştirilerine de maruz kalmıştır. Örgütün liderliği, işçi sınıfının çıkarlarıyla çeliştiği düşünülen muhafazakâr ve milliyetçi görüşleri nedeniyle sık sık eleştirilmiştir (Karababa, 1996).

Bu eleştirilere rağmen Türk-İş, üye sendikalarının ülke işgücünün önemli bir bölümünü temsil etmesiyle, 1950'ler boyunca ve 1960'ların başlarında Türk çalışma ilişkilerinde baskın bir güç olmaya devam etmiştir. Ancak örgüt, 1960'ların sonlarında örgütün liderliğine ve sendikacılığa yönelik geleneksel yaklaşımına meydan okuyan daha militan ve radikal bir işçi hareketinin yükselişiyle yeni zorluklarla karşı karşıya kalmıştır. 1940'ların sonunda Türk-İş'in kurulması, Türkiye'de sendikacılığın gelişmesinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Örgüt, çeşitli sendikaları ve işçi örgütlerini tek bir çatı altında bir araya getirmede ve devlet baskısı ve kapitalist sömürü karşısında işçi haklarını ve çıkarlarını savunmada çok önemli bir rol oynamıştır.

Ancak Türk-İş, devletle çok yakın bir çizgide olduğunu ve kapitalist statükoya meydan okumak için yeterince çaba göstermediğini düşünen sol ve sosyalist gruplar başta olmak üzere çeşitli çevrelerden gelen itiraz ve eleştirilerle de karşı karşıya kalmıştır. Önümüzdeki yıllarda, Türkiye'deki işçi hareketi daha militan ve radikal hale geldikçe, Türk-İş yeni zorluklarla karşı karşıya kalacak ve bu da yoğun bir siyasi çalkantı ve toplumsal çalkantı dönemine yol açacaktır (İnal, 2001).

Genel olarak, Türk-İş'in ve Türkiye'deki Amerikan tipi sendikacılığın hikayesi, gelişmekte olan bir ülke bağlamında çalışma ilişkilerinin ve işçi mücadelelerinin karmaşık ve dinamik doğasına ışık tutmaktadır. Çok sayıda engel ve aksilikle karşılaşmalarına rağmen, işçiler ve örgütleri, Türkiye'de ve ötesinde süregelen sosyal ve ekonomik adalet mücadelesine katkıda bulunarak daha fazla hak ve koruma için baskı yapmaya devam etmişlerdir.

1.3.5. Türkiye'de Sendikacılığın Mevcut Durumu

Türkiye'de sendikaların karşı karşıya olduğu bir başka zorluk da parçalanmadır. Son yıllarda, ülkede işçi hareketi içinde rekabetin ve parçalanmanın artmasına yol açan yeni sendikaların çoğalması olmuştur. Bu parçalanma, sendikaların faaliyetlerini koordine

etmelerini ve işverenler ve hükümet ile müzakerelerde birleşik bir ses sunmalarını zorlaştırmıştır.

Bu zorluklara rağmen, Türkiye'deki sendikalar işçi haklarının geliştirilmesinde ve sosyal adaletin savunulmasında önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Şu anda Türkiye'de kamu sektörü çalışanları, fabrika işçileri ve beyaz yakalı profesyoneller de dahil olmak üzere çok çeşitli sektörleri ve endüstrileri temsil eden 1,5 milyondan fazla sendika üyesi bulunmaktadır (Öztürk, 2007).

Türkiye'nin en önde gelen sendikalarından biri, 1952'de kurulan ve ülkenin en büyük ve etkili sendikalarından biri olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'dur (Türk-İş). Türk-İş, tarım, inşaat ve imalat gibi çeşitli sektörlerde çalışan 1 milyondan fazla işçiyi temsil etmektedir. Yıllar boyunca çok sayıda grev ve protestoya katılan sendika, Türkiye'de işçi hakları ve sosyal adaletin savunulmasında önemli bir rol oynamıştır.

Türkiye'deki bir diğer büyük sendika, 1995 yılında kurulan ve 240.000'in üzerinde kamu sektörü çalışanını temsil eden Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'dur (KESK). KESK, hükümet politikalarını sesli bir şekilde eleştirdi ve yıllar boyunca daha iyi çalışma koşulları, iş güvenliği ve kamu sektörü çalışanları için daha yüksek ücretleri savunan çok sayıda grev ve protestoya katılmıştır (Yılmaz, 2010). Bu büyük sendikalara ek olarak, Türkiye'de bir dizi farklı sektörü ve endüstriyi temsil eden bir dizi küçük sendika ve işçi örgütü de bulunmaktadır. Bunlar, öğretmenleri, gazetecileri, sağlık çalışanlarını ve hizmet sektöründeki işçileri temsil eden sendikaları içermektedir.

1.3.6. 21.Yüzyılda Türk Sendikacılığı ve Geleceği

İşçi sendikaları olarak da bilinen sendikalar, daha iyi ücretler, sosyal haklar ve çalışma koşulları için savunuculuk yapan, işverenlerle toplu pazarlık müzakerelerinde işçileri temsil eden kuruluşlardır. Sendikalar, işçilerin ortaya çıkan endüstriyel sistemin sömürüsüne ve suiistimallerine karşı hakları için mücadele etmek üzere örgütlenmeye başladıkları Sanayi Devrimi'nden doğmuştur (Ünsar, 2002).

18. ve 19. yüzyıllardaki Sanayi Devrimi sırasında, lonca sistemi, işçilerin artık vasıflı zanaatkarlar değil, vasıfsız işçiler olduğu, tehlikeli ve sağlıksız koşullarda düşük ücretlerle uzun saatler çalıştığı fabrika sistemine yol açmıştır. Gelişmekte olan endüstriyel sistem, zenginliğin işçilerinin refahını çok az önemseyen fabrika sahiplerinin ellerinde yoğunlaşması ile karakterize edilmiştir. İşçiler çıkarlarını korumak ve daha iyi ücretler ve çalışma koşulları talep etmek için örgütlendikçe, ilk sendikalar bu koşullara

yanıt olarak kurulmuştur. Dünyadaki ilk sendika, 1800 yılında İngiltere'nin Manchester kentinde kurulan Friendly Society of Iron Founders olarak bilinmektedir. Dernek, üyelerine hastalık veya işsizlik zamanlarında destek sağlamanın yanı sıra daha iyi ücretler ve çalışma koşulları için müzakere etmeyi amaçlamıştır. (Aran, 2003).

İlk sendikalar, onları sosyal düzen ve istikrar için bir tehdit olarak gören işverenlerin ve hükümetlerin düşmanlığı da dahil olmak üzere birçok engelle karşılaşmıştır. Birçok sendika lideri, faaliyetlerinden dolayı hapsedildi veya sınır dışı edildi ve grev hakkı, 19. yüzyılın sonlarına kadar kanunla tanınmamıştır.

19. yüzyılın ortaları, farklı ülkelerden işçilerin Uluslararası İşçi Derneği (Birinci Enternasyonal olarak da bilinir) ve Uluslararası Sendika Kongresi gibi uluslararası örgütler oluşturmak için bir araya gelmesiyle uluslararası sendikacılığın ortaya çıkışına da tanık oldu. Bu kuruluşlar, ulusal sınırların ötesindeki işçiler arasında dayanışmayı teşvik etmeyi ve koşullarını iyileştirme çabalarını koordine etmeyi amaçlamıştır.

19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında, işçiler daha iyi ücretler, saatler ve çalışma koşulları talep etmek için örgütlendikçe, Amerika Birleşik Devletleri'nde sendikacılığın büyümesine tanık olmuştur. 1886'da kurulan Amerikan Emek Federasyonu (AFL), çeşitli endüstrilerdeki milyonlarca işçiyi temsil ederek Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük ve en etkili sendika haline gelmiştir.

Tarihleri boyunca sendikalar, işçilere ve ailelerine fayda sağlayan sosyal ve ekonomik reformları savunarak siyasi eylemlerde yer almışlardır. 20. yüzyılın başlarında birçok sendika işçi ve sosyalist hareketleri destekledi ve refah devletinin gelişmesinde kilit rol oynamıştır (Gürkan, 2012).

Soğuk Savaş döneminde sendikalar, kapitalist Batı ile uyumlu olanlar ve sosyalist Doğu ile uyumlu olanlar arasında bölünmüştü. Batı'daki birçok sendika daha ılımlı ve uzlaşmacı bir yaklaşım benimserken, Doğu'dakiler daha radikal ve çatışmacı bir yaklaşımı benimsemektedir.

Son yıllarda sendikalar, istihdam, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi konularda hükümet politikalarını etkilemeye çalıştıkları için politik olarak daha aktif hale gelmişlerdir. Birçok sendika da marjinal grupların haklarını savunan ve işyerinde çeşitliliği ve katılımı teşvik eden sosyal adalet hareketlerine dahil olmuştur. Sendikalar ayrıca işçi haklarını ve sosyal adaleti teşvik etmeye yönelik küresel çabalara dahil olmuştur. 1919'da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya çapında sosyal adaleti ve insana yakışır

Çalışma koşullarını destekleyen bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur. ILO, uluslararası çalışma standartlarını geliştirmek ve desteklemek ve bu standartlara uyumu izlemek için sendikalar ve işveren örgütleriyle yakın iş birliği içinde çalışmaktadır.

Sendikaların toplum üzerindeki etkileri incelendiğinde önemli bir rol oynadığı gözlenmektedir. Sendikalar, işçi hakları mücadelesinde ve refah devletinin gelişmesinde kilit bir rol oynamıştır. Daha iyi ücretler, daha kısa çalışma saatleri ve daha güvenli çalışma koşulları için mücadele ettiler ve işçilere ve ailelerine fayda sağlayan sosyal ve ekonomik reformları savunmuşlardır. Sendikalar, işçilerin örgütlenme ve siyasi ve sosyal hayata katılma haklarını savundukları için demokratik toplumların gelişmesinde de etkili oldular. Siyasi partilerin ve hareketlerin gelişmesinde kilit rol oynadılar ve sivil toplumun büyümesine katkı sağlamışlardır (Akyiğit, 2013).

Sendikaların da küresel ekonomi üzerinde gözlemlendiği üzere önemli etkileri olmuştur. Daha iyi ücretler ve çalışma koşulları için müzakere ederek, işçiler ve aileleri için yaşam standartlarının yükseltilmesine yardımcı oldular ve tüketicisi talebinin büyümesine katkıda bulunmuşlardır. Ayrıca eğitim, ğretim ve altyapı yatırımlarını savunarak ekonomik büyüme ve kalkınmanın teşvik edilmesinde kilit bir rol oynamışlardır amaçlamıştır (Özkiraz ve Nuray, 2008).

Sendikalar, Sanayi Devrimi'ndeki kökenlerinden bu yana çok yol kat etti. Dost topluluklar olarak mütevazi başlangıçlarından itibaren, dünya çapında milyonlarca işçiyi temsil eden güçlü rganizasyonlara dönüşmüşlerdir. Işçi hakları mücadelesinde ve refah devletinin gelişmesinde kilit bir rol oynadılar ve demokratik toplumların ve küresel ekonominin büyümesine katkıda bulunmuşlardır.

Başarılarına rağmen, sendikalar birçok zorlukla yüzleşmeye devam etmektedir. Ekonominin küreselleşmesi, işçilerin sınırlar ötesinde örgütlenmesini zorlaştırdı ve hareketli ekonominin yükselişi, geleneksel sendikacılık için yeni zorluklar yaratmıştır. Bununla birlikte, sendikalar sosyal ve ekonomik adalet için hayati bir g olmaya devam ediyor ve büyük ihtimalle çalışmanın geleceğini ve küresel işçi hareketini şekillendirmede önemli bir rol oynamaya devam etmektedirler.

1.3.7. 21. Yüzyılda Sendikacılığın Yeri

Sendikacılık, bir asrı aşkın süredir işçi hareketinin ayrılmaz bir parçası olmuştur. Rolü ve önemi zaman içinde gelişmiştir, ancak 21. yüzyılda işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumada kritik bir g olmaya devam etmektedir. Işçi haklarının korunması: 21.

yüzyılda sendikaların en önemli işlevlerinden biri de işçilerin haklarını korumaktır. Bu, adil ücret ve çalışma koşullarının sağlanmasını, ayrımcılığa ve tacize karşı korunmayı ve işçi sağlığı ve güvenliğini savunmayı içerir. Sendikalar, işverenlerin ve hükümetlerin artan baskısı karşısında işçi haklarının savunulmasında da kritik bir rol oynamaktadır.

Sosyal ve ekonomik adaleti teşvik etmek: Sendikalar tarihsel olarak sosyal ve ekonomik adalet hareketlerinin arkasındaki itici güç olmuştur ve bu 21. yüzyılda da geçerli olmaya devam etmektedir. Sendikalar, gelir eşitsizliğiyle mücadele, adil çalışma standartlarını teşvik etme ve eğitim, sağlık ve diğer sosyal hizmetlere erişimi artırma çabalarında ön saflarda yer alıyor. Ayrıca, iklim değişikliği ve göçmenlik reformu gibi daha geniş sosyal ve çevresel konuları ele almak için çalışıyorlar.

Sendikacılık, yüzyılı aşkın bir süredir çalışma ilişkilerini ve işçi haklarını şekillendiren hayati bir güç olmuştur. 21. yüzyılın karmaşıklıklarında yol alırken, sendikacılığın rolü ve önemi, modern zorluklara ve değişen çalışma ortamlarına yanıt verecek şekilde gelişti. Bu kapsamlı metin, hızla gelişen sosyo-ekonomik ve teknolojik bağlamdaki yeri, önemi ve etkisine odaklanarak, çağdaş çağda sendikacılığın dinamiklerini ve sonuçlarını araştırıyor.

Sendikacılığın kökleri sanayi devrimi sırasındaki 18. yüzyılın sonlarına ve 19. yüzyılın başlarına kadar uzanıyor. İşçiler, o dönemde yaygın olan sömürücü çalışma uygulamalarına yanıt olarak daha iyi çalışma koşulları, adil ücretler ve makul çalışma saatleri için savunuculuk yapmak amacıyla dernekler kurmaya başladı.

19. ve 20. yüzyıllar sendikaların resmileşmesine ve genişlemesine tanık oldu. İşçi hakları için mücadele ederken büyüklük, güç ve etki açısından büyüdüler; asgari ücret yasalarının, işyeri güvenliği düzenlemelerinin ve toplu pazarlığın tanınması dahil olmak üzere önemli yasal ve sosyal değişikliklere yol açtılar.

Sendikalar, daha iyi istihdam şart ve koşulları sağlamak için işverenlerle müzakere ederek işçilerin kolektif sesi olarak hareket ediyor. Toplu pazarlık, güç dinamiklerini dengelemeye yardımcı olur ve adil ücretlendirmeyi, iyileştirilmiş çalışma koşullarını ve iş güvenliğini teşvik eder.

Sendikalar yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde işçi dostu politikaları ve yasaları savunur. Ayrımcılığa, tacize ve haksız fesihlere karşı koruma da dahil olmak üzere, işçilerin haklarını koruyan mevzuat için lobi faaliyeti yürütüyorlar.

Sendikalar, istihdam edilebilirliklerini ve kariyer olanaklarını artırmak için işçilerin eğitilmesinde ve becerilerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu, çeşitli sektörlerdeki beceri ve bilgileri geliştirmeye yönelik eğitim programları, çalıştaylar ve seminerler sunmayı içerir.

21. yüzyıl otomasyon, yapay zekâ ve esnek ekonomi gibi hızlı teknolojik gelişmelerle karakterize ediliyor. Bu gelişmeler, işten çıkarma ve çalışma yapılarının değişmesi gibi yeni zorluklar yaratarak sendikaları uyum sağlamaya ve stratejik tepki vermeye zorladı.

Küreselleşme işin doğasını ve işgücü piyasalarını önemli ölçüde etkiledi. Çok uluslu şirketler ve küresel tedarik zincirleri, işçi sömürsü, adil olmayan işgücü uygulamaları ve sendikalar arasında sınır ötesi dayanışma ihtiyacıyla ilgili zorluklar ortaya çıkarıyor.

Geçici işler ve geçici sözleşmeler de dahil olmak üzere standart dışı istihdam biçimlerinin yükselişi, geleneksel sendikalar için bir zorluk teşkil ediyor. Bu sektörlerdeki işçilerin çıkarlarını etkili bir şekilde temsil etmek ve korumak için yenilikçi stratejiler geliştirmeleri gerekiyor.

Sendikaların güncel kalabilmeleri için, örgütlenmek, üyelerle iletişim kurmak ve işçileri etkili bir şekilde savunmak için teknolojik gelişmeleri benimsemesi ve bunlardan faydalanması gerekiyor. Dijital platformlardan ve veri analitiğinden faydalanmak bunların erişimini ve etkisini artırabilir.

Sendikalar cinsiyet, ırk, etnik köken veya istihdam durumu ne olursa olsun tüm çalışanları temsil ederek kapsayıcılık ve çeşitlilik yönünde çalışmalıdır. Geniş ve çeşitli bir temsilin sağlanması kolektif sesini güçlendirecek ve işgücü içinde sosyal adaleti teşvik edecektir.

Hükümetler, işverenler ve sivil toplum kuruluşları dahil olmak üzere diğer paydaşlarla iş birliği yapmak sendikaların hedeflerine daha etkili bir şekilde ulaşmalarına yardımcı olabilir. Stratejik ortaklıklar oluşturmak, işgücü sorunlarının çözülmesi ve politikanın şekillendirilmesi konusunda kolektif bir yaklaşıma olanak sağlar.

İsveç ve Norveç gibi İskandinav ülkeleri, iş sözleşmelerini müzakere etmek için işverenler ve hükümetle iş birliğine dayalı çabalara girişen güçlü bir sendika geleneğine sahiptir ve bu da yüksek düzeyde işçi memnuniyeti ve sosyal istikrar sağlar.

Uber gibi geçici çalışma platformlarının ortaya çıkışı, çalışanlarını örgütlenmeye ve adil muamele ve sosyal haklar talep etmeye yöneltti. Bu örnek olay çalışması, iş işçilerinin geleneksel çalışma normlarına meydan okumak için kolektif eylemi nasıl kullandıklarını

araştırıyor. 21. Yüzyılda sendikalar hayatın her alanında söz sahibi alması beklenmektedir.



BÖLÜM 2. KAMU SENDİKACILIĞI VE SENDİKAL BEKLENTİLER

2.1. Kamu Sendikacılığı Kavramı ve İçeriği

Kamu sendikacılığı, kamu sektöründe çalışan işçilerin çıkarlarını temsil eden, modern toplumun önemli bir yönüdür. Özel sektör sendikalarının aksine, kamu sendikaları öncelikle devlet kurumları ve kamu kurumlarıyla pazarlık yapar

Kamu sendikacılığı 19. yüzyılda daha geniş işçi hareketinin yanında ortaya çıktı. Sanayileşme ilerledikçe kamu sektörü çalışanlarının organize temsiline duyulan ihtiyaç arttı. Sanayileşmenin yükselişi ve işçi hareketleri gibi önemli olaylar kamu sendikacılığının temelini şekillendirdi.

20. yüzyılın başlarında kamu sektörü istihdamında önemli bir artış görüldü ve bu da kamu sendikalarının yükselişini daha da artırdı. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 1935 Wagner Yasası ve diğer ülkelerdeki benzer yasal düzenlemeler, kamu sektörü çalışanlarının örgütlenme ve toplu sözleşmeye katılma haklarının tanınmasında ve

Kamu sendikaları, üyeleri adına hükümet yetkilileri veya kamu kurumlarıyla iş sözleşmeleri ve çalışma koşulları üzerinde pazarlık yapar. Toplu pazarlık olarak bilinen bu süreç, kamu sektörü çalışanları için adil ücretlerin, sosyal hakların ve çalışma koşullarının güvence altına alınmasında esastır.

Kamu sendikaları, kamu sektöründeki işçi haklarını savunur ve genellikle daha iyi çalışma koşulları, yeterli tazminat, işyeri güvenliği ve haksız muameleye karşı koruma için kampanya yürütür. Üyelerinin çıkarlarını ve endişelerini temsil etmek için kolektif bir ses olarak hareket ederler.

Kamu sendikaları, işyerindeki anlaşmazlıklar, şikayetler veya disiplin cezaları durumunda üyelerine hukuki destek ve temsil sunar. Çalışanların haklarının korunmasını ve ilgili iş yasa ve yönetmeliklerine uyulmasını sağlarlar.

Günümüzde birçok hükümet, kamu sektörü çalışanlarını etkileyen bütçe kısıtlamalarına ve kemer sıkma önlemlerine yol açan mali zorluklarla karşı karşıyadır. Kamu sendikaları, üyelerinin çıkarlarını korumak ve ücretlerde ve sosyal yardımlarda orantısız kesintilere karşı koruma sağlamak için müzakereler ve savunuculuk kampanyaları düzenleyerek yanıt veriyor.

Kamu sektöründeki hızlı teknolojik gelişmeler ve otomasyon, geleneksel işlere ve rollere meydan okuyor. Kamu sendikaları, beceri geliştirme girişimlerine katılarak ve etkilenen işçiler için adil bir geçiş sağlayacak politikaları savunarak uyum sağlamalıdır.

Belirli kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ve devlet işlevlerinin dış kaynaklardan sağlanması eğilimi, kamu sektörü çalışanlarının iş güvenliğini ve çalışma koşullarını tehlikeye atabilir. Kamu sendikaları, özelleştirme çabalarına direnerek ve kamu kontrolünün ve hesap verebilirliğin sürdürülmesinin önemini vurgulayarak yanıt vermektedir.

Kamu sendikalarının iletişimi geliştirmek, üyeleri harekete geçirmek ve işçileri etkili bir şekilde savunmak için dijital platformları ve teknolojileri benimsemesi gerekiyor. Sosyal medyayı, çevrimiçi forumları ve mobil uygulamaları kullanmak, bunların erişimini ve etkisini önemli ölçüde artırabilir.

Ulusal ve uluslararası düzeyde kamu sendikaları arasındaki iş birliği ve ittifaklar, küresel zorlukların etkili bir şekilde ele alınması için hayati öneme sahiptir. En iyi uygulamaları paylaşmak, kaynakları bir havuzda toplamak ve işçi haklarını daha geniş ölçekte kolektif olarak savunmak daha önemli sonuçlara yol açabilmektedir.

Kamu sendikaları, üyelerinin demografik özelliklerini doğru şekilde yansıtan, çeşitli ve kapsayıcı bir temsil için çaba göstermelidir. Cinsiyet, ırk ve etnik köken de dahil olmak üzere farklı grupların karşılaştığı benzersiz zorlukların tanınması ve ele alınması, kuruluş içinde birlik ve eşitliğin teşvik edilmesi açısından önem taşımaktadır.

Amerika Eyalet, İlçe ve Belediye Çalışanları Federasyonu (AFSCME)

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük kamu sendikalarından biri olan AFSCME'nin tarihsel mücadelelerini, başarılarını ve kamu sektörü çalışanlarını temsil etmedeki rolünü incelemek.

Birleşik Krallık'ta Ulusal Sağlık Hizmeti (NHS) Personelinin Sendikalaşması

Birleşik Krallık'taki NHS personelinin sendikalaşma ve haklarını savunma çabaları analiz ediliyor, toplu pazarlığın etkisi ve kamu sağlık sistemi içinde karşılaştıkları zorluklar vurgulanmaktadır.

2.1.1. Kamu Sendikacılığının Tarihsel Gelişimi

Kamu sendikacılığının tarihsel gelişimi, kamu sektöründe çalışma ilişkilerinin ve işçi haklarının gelişen dinamiklerini yansıtan büyüleyici bir yolculuktur. Kamu sendikacılığının kökleri sanayi devrimine kadar uzanmaktadır ve değişen sosyo-ekonomik ve politik bağlamlara yanıt olarak gelişmiştir.

Kamu sendikacılığının kökenleri, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve işverenlerden daha iyi muamele görmeyi savunmak için örgütlenmeye başladıkları 18. ve 19. yüzyılların ilk işçi hareketlerine kadar izlenebilir. Bu hareketler daha sonraki yüzyıllarda ortaya çıkacak daha organize emek yapılarının temelini attı.

18. yüzyılın sonları ve 19. yüzyılın başlarındaki sanayi devrimi, fabrikaların yükselişine ve tarım ekonomilerinden endüstriyel ekonomilere geçişe yol açan önemli toplumsal ve ekonomik değişiklikleri beraberinde getirdi. Bu geçiş, çalışma sorunlarının ortaya çıkışı ve işçilerin örgütlü temsiline duyulan ihtiyaç eşlik etti.

19. yüzyılda kamu yönetimi ve hükümet hizmetleri genişledikçe, bu sektörlerdeki işçiler endişelerini ve taleplerini kolektif olarak dile getirmek için dernekler kurmaya başladılar. Bu ilk sendikalar, çoğu zaman hükümetlerin direnişi ve şüpheleriyle karşılaşmış olsalar da kamu sendikalarının gelişimine zemin hazırladılar.

20. yüzyıl boyunca çeşitli ülkeler kamu sektörü çalışanlarının toplu örgütlenme ve toplu sözleşme yapma haklarını tanıdı. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Wagner Yasası ve Birleşik Krallık'taki Whitley Konseyleri gibi mevzuat, kamu sendikalarının 1930'lardaki Büyük Buhran, yaygın ekonomik zorluklara ve işsizliğe yol açtı. Buna karşılık, Başkan Franklin D. Roosevelt yönetimindeki ABD hükümeti, çalışma reformlarını ve Wagner Yasasını içeren ve işçilere örgütlenme ve toplu sözleşmeye katılma hakkı veren Yeni Anlaşma'mı uygulamaya koydu.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kamu sendikaları, ekonomik genişleme ve hükümet istihdamındaki artış nedeniyle önemli bir büyüme ve nüfuz yaşadı. Pek çok kamu çalışanının sendikalara katılması, ücretlerin, sosyal hakların ve çalışma koşullarının iyileşmesine yol açtı.

Avrupa'da kamu sektörü içindeki sendikacılığın kökleri sosyal demokrasinin ve işçi hareketlerinin gelişmesinde derin bir şekilde yer almaktadır. İsveç ve Almanya gibi ülkeler, toplu pazarlığa ve sosyal refaha vurgu yaparak sendikalar, işverenler ve Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu sektörü sendikalarının gelişimi, Amerikan Eyalet, İlçe ve

Belediye Çalışanları Federasyonu'nun (AFSCME) kurulması ve Abood - Detroit Eğitim Kurulu davasındaki dönüm noktası niteliğindeki Yüksek Mahkeme kararının da aralarında bulunduğu önemli olaylarla damgasını vurmuştur. Sendika üyesi olmayan üyeler için ajans ücretlerinin yasallığı.

Kamu sendikaları, toplu pazarlık haklarına getirilen kısıtlamalar, sendika karşıtı mevzuat ve sendika nüfuzunu sınırlama girişimleri de dahil olmak üzere yasal zorluklarla karşı karşıya kaldı. Bazı durumlarda hukuki mücadeleler kamu sendikacılığının haklarını ve kapsamını şekillendirmiştir.

21. yüzyılda teknoloji ve otomasyonun ortaya çıkışı kamu sendikaları için zorluklar yarattı. Yeni çalışma yapılarına, değişen iş rollerine ve gelişen sektörlerle uyum sağlamalı ve gelişen iş ortamına uygun kalmalarını sağlamalıdır.

2.1.2. Kamu Sektöründe Sendika ve Yönetim İlişkileri

Kamu sektöründe sendika ve yönetim ilişkileri, modern çalışma dinamiklerinin kritik bir yönünü temsil etmektedir. Bu ilişkileri karakterize eden iş birliği, müzakere ve çatışmalar, işgücü, hizmet sunumu ve devlet kurumlarının genel işleyişi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Kamu sektörü sendikalarının ortaya çıkışı, hükümetlerin sanayileşmenin artan taleplerini karşılamak için işgücünü genişletmeye başladığı 20. yüzyılın başlarına kadar uzanabilir. Toplu temsil ve pazarlık gücü ihtiyacı, kamu çalışanlarını temsil eden Kamu sektörü çalışanlarının örgütlenme ve toplu sözleşmeye katılma haklarını tanıyan mevzuat yıllar içinde gelişmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Wagner Yasası ve dünya çapındaki benzer mevzuatlar gibi temel yasal kilometre taşları, sendika ve yönetim ilişkilerine ilişkin yasal çerçevenin şekillendirilmesinde çok önemli bir rol oynamıştır.

Toplu pazarlık, kamu sektöründe sendika ve yönetim ilişkilerini düzenleyen temel bir ilkedir. İstihdam şartlarını, koşullarını ve politikalarını belirlemek için sendika temsilcileri ile yönetim arasındaki müzakereleri içerir. Bu süreç, her iki taraf için de karşılıklı olarak tatmin edici bir anlaşmaya varmayı amaçlamaktadır.

Uyuşmazlıkların çözümüne yönelik etkili mekanizmalar, uyumlu bir çalışma ortamının sürdürülmesi açısından önemlidir. Kamu sektörü sendikaları, çalışanlarla yönetim arasındaki çatışmaları çözmek için sıklıkla arabuluculuk, tahkim veya uzlaşmayı içerebilen anlaşmazlık çözüm süreçlerine katılmaktadır.

Kamu sektörü sendikaları, üyelerinin işyeri koşulları, ücretler, sosyal haklar ve mesleki gelişimle ilgili çıkarlarını savunur. Ayrıca üyelerini disiplin cezalarında, şikayetlerde ve iş uyuşmazlıklarında temsil ederek adil muamele ve yasal süreci sağlarlar.

Kamu sektöründeki sendikalar, çalışanları temsil etmekten, toplu sözleşmeleri müzakere etmekten, iş kanunlarına uyumu sağlamaktan, işyeri güvenliğini teşvik etmekten ve adil bir çalışma ortamını teşvik etmekten sorumludur. Güçlü ve bilgili bir üyelik oluşturmak için sosyal yardım, eğitim ve seferberlik faaliyetlerine katılırlar.

Kamu sektöründeki yönetim iş kanunlarına uymalı, sendikalarla iyi niyetle müzakere etmeli, çalışanların endişelerini gidermeli, toplu sözleşmeler uygulamalı ve olumlu bir işyeri kültürünü teşvik etmelidir. Ayrıca ortak örgütsel hedeflere ulaşmak için sendikalarla etkili iletişim ve iş birliği için çabalamalıdır.

Bütçe kısıtlamaları ve mali kısıtlamalar çoğu zaman sendikalar ile yönetim arasındaki ilişkiyi zorlamaktadır. Kamu sektörü sendikaları, mali baskılar ve maliyet düşürücü tedbirlere duyulan ihtiyaç nedeniyle adil anlaşmalar müzakere etme konusunda zorluklarla karşılaşır.

Siyasi faktörler kamu sektöründe sendika ve yönetim ilişkilerini büyük ölçüde etkileyebilir. Siyasi ideolojiler, hükümetteki değişiklikler ve partizan çıkarlar sendikaların pazarlık gücünü ve nüfuzunu etkileyerek ilişkide dalgalanmalara neden olabilir.

Teknolojik gelişmeler ve işin değişen doğası, iş gücü becerileri, iş güvenliği ve genel çalışma ortamı açısından zorluklar ortaya çıkarabilir. Çalışanların endişelerini giderirken yeni teknolojilere uyum sağlamak sendikalar ve yönetim için hassas bir dengedir.

Sendikalar ile yönetim arasında açık iletişim hatlarının geliştirilmesi ve şeffaflığın sürdürülmesi hayati önem taşıyor. Düzenli diyalog, bilgi paylaşımı ve yapıcı tartışmalara katılmak, güven ve anlayış oluşmasına yardımcı olabilir.

Arabuluculuk ve tahkim gibi etkili uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturmak, uyuşmazlıkları azaltabilir ve verimli bir çalışma ortamının korunmasına yardımcı olabilir. Çatışmaların zamanında ve adil bir şekilde çözülmesi, olumlu sendika ve yönetim ilişkileri için çok önemlidir.

İşbirliğini teşvik etmek ve hem sendikaları hem de yönetimi karar alma süreçlerine dahil etmek daha iyi sonuçlara yol açabilir. Ortak komiteler veya görev güçleri, ortak karar alma için bir platform sağlayabilir, karşılıklı anlayış ve işbirliğini geliştirebilir.

Sendikaların rolü ve çalışan hakları ile bütçe kısıtlamalarını dengeleyen anlaşmaların müzakere edilmesinde karşılaşılan zorluklar da dahil olmak üzere ABD federal hükümeti içindeki toplu pazarlık sürecinin analizi

İş birliği ve toplu pazarlığın uyumlu çalışma ilişkileri ve iyi işleyen bir kamu sektörüyle sonuçlandığı İsveç ve Norveç gibi ülkelerde kamu sektörü sendikaları ile yönetim arasındaki başarılı ilişkinin incelenmesi.

Değişen işyeri dinamiklerini, teknolojik gelişmeleri, değişen siyasi ortamları ve çalışma ilişkilerini etkileyebilecek yeni ortaya çıkan eğilimleri dikkate alarak, kamu sektöründe sendika ve yönetim ilişkilerinin geleceğini öngörmek.

Sonuç olarak, kamu sektöründe etkili sendika ve yönetim ilişkileri, olumlu bir çalışma ortamının teşvik edilmesi, çalışanlara adil davranılmasının sağlanması ve kurumsal hedeflere ulaşılması açısından hayati öneme sahiptir. Kamu sektörü sendikaları ve yönetimi iletişimi, iş birliğini ve değişen ortama uyum sağlamayı benimseyerek daha güçlü ilişkiler kurabilir ve zorlukların üstesinden etkili bir şekilde gelebilir. İşgücünün ihtiyaçlarını kurumsal hedeflerle dengelemek, üretken ve uyumlu bir kamu sektörü çalışma ortamının teşvik edilmesinde temel olmaya devam edecektir. Kamu sektörü sendikacılığı olarak da bilinen kamu sendikacılığı, çeşitli ülkelerdeki hükümet çalışanlarını temsil eden çalışma ilişkilerinin önemli bir yönüdür. Kamu sendikacılığının gelişimi, doğası gereği kamu sektörünün büyümesiyle ve kamu çalışanlarının kolektif temsil ihtiyacıyla bağlantılıdır.

Kamu sendikacılığının kökenleri 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarına kadar izlenebilmektedir. Sanayileşme genişledikçe hükümet çalışanlarının örgütlenme ve haklarını savunma ihtiyacı da arttı. İlk işçi hareketleri kamu sektörü sendikacılığının temelini attı.

20. yüzyılın başlarında işçi haklarının yasal olarak tanınması ve iş yasalarının oluşturulması, kamu sektörü sendikalarının oluşumu ve büyümesi için gerekli çerçeveyi sağladı. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Wagner Yasası (1935) gibi önemli yasal düzenlemeler, kamu sektörü sendikalarını meşrulaştırdı ve toplu pazarlığın yolunu açtı.

İlk aşamalarda hükümet çalışanları çalışma koşulları, ücretler ve iş güvenliğiyle ilgili şikayetleri gidermek için dernekler ve sendikalar kurmaya başladı. Bu ilk sendikalar kamu sektöründe organize temsile zemin hazırladı.

Toplu pazarlık haklarının yasal olarak tanınmasıyla, kamu sektörü sendikaları sözleşmeleri müzakere etme ve daha iyi istihdam koşullarını savunma yetkisini kazandı. Toplu pazarlık, kamu sendikacılığının merkezi bir özelliği haline geldi ve çalışma koşullarında ve sosyal haklarda önemli iyileşmelere yol açtı.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönem, kamu sektörü istihdamında bir artışa ve ardından kamu sendikalarının büyümesine tanık oldu. Hükümetler temel hizmetleri sağlamak için işgücünü genişletti, bu da sendika üyeliğinde ve kamu sektöründe nüfuzda artışa yol açtı.

19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarındaki sosyalist ve işçi ideolojilerinin yönlendirdiği işçi hareketleri, kamu sendikacılığının gelişimini büyük ölçüde etkiledi. Bu ideolojiler işçi dayanışmasını, adil ücretleri ve iyileştirilmiş çalışma koşullarını vurguladı.

Avrupa'da sosyal demokrat hükümetlerin yükselişi de dahil olmak üzere siyasi değişiklikler, kamu sektörü sendikalarının meşrulaştırılmasında ve desteklenmesinde çok önemli bir rol oynadı. Hükümetler, sosyal istikrarı sürdürmek için toplu pazarlığa ve işbirlikçi çalışma ilişkilerine olan ihtiyacın farkına varmaya başladı.

Toplu pazarlık, kamu sendikacılığının temel bir işlevidir. Sendikalar, üyeleri adına ücretler, sosyal haklar ve işyeri politikaları da dahil olmak üzere istihdam hüküm ve koşullarını müzakere eder.

Kamu sendikaları hükümet çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını savunur. Buna işyeri güvenliği, adil muamele, ayrımcılık karşıtı politikalar ve üyelerini etkileyen diğer konularla ilgili kampanyalar dahildir.

Kamu sendikaları, üyelerini etkileyen mevzuat ve politikaları etkilemek için siyasi faaliyetlerde bulunur. Adayları destekleyebilir, kampanyalara katkıda bulunabilir ve hedeflerine uygun yasalar için lobi yapabilirler.

Kamu sendikacılığı, kısıtlayıcı iş yasalarından sendika nüfuzunu destekleyebilecek veya engelleyebilecek değişen siyasi ortamlara kadar değişen yasal zorluklarla karşı karşıyadır. Toplu sözleşme haklarını etkileyen mevzuat, kamu sendikalarını önemli ölçüde etkileyebilir.

Teknolojik gelişmeler kamu sendikalarının üyeleriyle iletişim kurma, örgütlenme ve etkileşim kurma biçimini değiştirdi. Bu değişikliklere uyum sağlamak, sendikaların üyelerini temsil etme konusundaki geçerliliğini ve etkinliğini sürdürmesi açısından çok önemlidir.

Küreselleşme, işgücü piyasalarını ve çalışma dinamiklerini etkileyen, birbirine bağlı bir dünyaya yol açmıştır. Kamu sendikaları, üyelerini etkili bir şekilde temsil edebilmek için esnek ekonomiler ve gelişen iş rolleri de dahil olmak üzere değişen ekonomik yapılara uyum sağlamalıdır.

Kamu sendikacılığının geleceği muhtemelen iletişim, üye katılımı ve kurumsal verimlilik için teknolojiden yararlanmayı içerecektir. Dijital platformlar ve araçlar, üyelerin iş birliğini ve harekete geçmesini kolaylaştırabilir.

Kamu sendikalarının, giderek çeşitlenen işgücünü etkili bir şekilde temsil edebilmeleri için kendi örgütleri içinde kapsayıcılığı ve çeşitliliği sağlamaları gerekmektedir. Farklı demografik grupların benzersiz ihtiyaçlarının karşılanması, alaka ve desteğin sürdürülmesi açısından önemli olacaktır.

Kamu sendikacılığının gelişimi tarihsel, hukuki, sosyal ve ekonomik faktörlerin şekillendirdiği dinamik ve gelişen bir süreçtir. Kamu sendikacılığı, ilk başlangıcından bu günkü durumuna kadar kamu çalışanlarının haklarının ve çıkarlarının savunulmasında önemli bir rol oynamıştır. Dünya değişmeye devam ederken, kamu sendikaları, üyelerini temsil etmede ve kamu çalışanları için adil ve eşitlikçi bir işyeri oluşturmada etkin kalabilmek için ortaya çıkan zorluklara, teknolojik gelişmelere ve gelişen emek dinamiklerine uyum sağlamalıdır.

2.1.3. Kamu Sendikalarının Kamu Politikaları Üzerindeki Etkileri

Kamu sektörü sendikaları olarak da bilinen kamu sendikaları, kamu politikalarının şekillendirilmesinde ve hükümet kararlarının çeşitli düzeylerde etkilenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu sendikalar, daha iyi çalışma koşulları, ücretler, sosyal haklar ve üyelerini etkileyen politika değişikliklerini ve buna bağlı olarak kamuya sağladıkları hizmetleri savunarak hükümet çalışanlarının çıkarlarını temsil eder

Kamu sendikalarının oluşumu, kamu sektörü işgücünün büyümesini ve hükümet hizmetlerinin genişlemesini yansıtan 19. yüzyılın sonlarına ve 20. yüzyılın başlarına

kadar uzanabilir. Çalışanlar, işyerindeki endişeleri gidermek ve daha iyi istihdam koşulları için pazarlık yapmak amacıyla toplu temsil talebinde bulundu.

Zamanla kamu sendikalarını tanıyan ve düzenleyen kanun ve yönetmelikler çıkarıldı. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 1978 tarihli Kamu Hizmeti Reform Yasası gibi temel yasal kilometre taşları, kamu sektöründe toplu pazarlık, sendikal haklar ve

Kamu sendikalarının temel etki mekanizmalarından biri toplu pazarlıktır. Sendikalar, devlet kurumlarıyla müzakereler yoluyla maaşlar, sosyal haklar, çalışma saatleri ve iş güvenliği de dahil olmak üzere uygun istihdam koşullarının savunuculuğunu yapıyor. Başarılı müzakereler, bütçe tahsisleri ve kaynak tahsisleriyle ilgili kamu politikalarını önemli ölçüde etkileyebilir.

Kamu sendikaları, üyelerinin çıkarlarıyla uyumlu mevzuat ve politikaları etkilemek için siyasi aktivizm ve lobi faaliyetleri yürütür. Siyasi kampanyalara katkıda bulunurlar, adayları desteklerler ve yerel, eyalet ve ulusal düzeylerde politika değişikliklerini savunmak için kolektif seslerini kullanırlar.

Kamu sendikaları sıklıkla halkı belirli politika konuları hakkında bilgilendirmek için kamuoyunu bilinçlendirme kampanyaları düzenler. Sendikalar, kamuoyunu şekillendirerek ve davaları için destek toplayarak politika yapıcıları ve karar alma sürecini etkileyebilir.

Kamu sendikalarının hükümet çalışanlarının maaşları, sosyal hakları ve çalışma koşullarıyla ilgili politikalar üzerinde doğrudan etkisi vardır. Başarılı müzakereler, üyeleri için ücretlerin artırılmasına, daha iyi sağlık ve emeklilik haklarına, çalışma saatlerinin iyileştirilmesine ve iş güvenliğinin artmasına yol açabilir.

Öğretmenleri, sağlık profesyonellerini ve diğer ilgili meslekleri temsil eden kamu sektörü sendikaları, kendi sektörlerine fayda sağlayan politikaları savunmaktadır. Bu etki, eğitim standartlarında, sağlık hizmetleri finansmanında, personel düzeylerinde ve hizmet sunumunu ve kalitesini etkileyen düzenlemelerde değişikliklere yol açabilir.

Kamu sendikaları, hükümet çalışanlarına yönelik emeklilik ve emeklilik politikalarının şekillendirilmesinde etkilidir. Üyelerinin emeklilik sonrası mali güvenlik ve refahını sağlamak için emeklilik planları, emeklilik yaşı ayarlamaları ve sosyal yardımları savunuyorlar.

Kamu sendikalarına yönelik en önemli eleştirilerden biri hükümet bütçeleri üzerindeki potansiyel mali etkileridir. Eleştirmenler, kamu sendikalarının özellikle maaşlar, sosyal haklar ve emekli maaşları konusunda öne sürdüğü taleplerin kamu maliyesini zorlayabileceğini ve diğer temel alanlarda vergi artışlarını veya bütçe kesintilerini gerektirebileceğini öne sürüyor.

Eleştirmenler ayrıca kamu sendikalarının toplu pazarlık güçleri nedeniyle kamu politikalarında esnekliği engelleyebileceğine dikkat çekiyor. Toplu pazarlık yoluyla varılan anlaşmalar, hükümetlerin değişen ekonomik, teknolojik veya sosyal koşullara hızla uyum sağlama yeteneğini sınırlandırabilir.

Bazıları, kamu sendikalarının önemli siyasi etkisinin, kamu çalışanlarının çıkarlarını genel halkın çıkarlarından üstün tutan politikalara yol açabileceğini ileri sürüyor. Politika oluşturmada potansiyel bir dengesizliğe ilişkin endişeler, kampanya finansmanı, lobi faaliyetleri ve seçim reformu ile ilgili tartışmalara yol açtı.

Toplu pazarlık süreçlerinde şeffaflığın sağlanması ve sendikaların ve kamu kurumlarının müzakerelerden sorumlu tutulması hayati önem taşıyor. Açık diyalog, kamu gözetimi ve açık raporlama mekanizmaları dengenin korunmasına ve aşırı etkinin önlenmesine yardımcı olabilir.

Hükümetler, kamu sendikalarıyla etkili bir şekilde etkileşime geçmek için yetenekli müzakereciler ve politika analistlerine yatırım yaparak müzakere kapasitelerini güçlendirebilir. Bu, müzakerelerin iyi bilgilendirilmiş olmasını ve hem çalışanların hem de kamunun çıkarları doğrultusunda yürütülmesini sağlar.

Kamu birliklerinin rolü ve etkisi hakkında yurttaşlık eğitimini teşvik etmenin yanı sıra politika oluşturma süreçlerinde halkın aktif katılımını teşvik etmek, vatandaşların daha bilgili ve ilgili olmasını sağlayarak sendikaların etkisinin dengelenmesine yardımcı olabilir.

Amerika Öğretmenler Federasyonu (AFT) ve Eğitim Politikası

Amerikan Öğretmenler Federasyonu'nun (AFT) öğretmen maaşları, sınıf mevcutları ve standartlaştırılmış testler de dahil olmak üzere eğitim politikaları üzerindeki etkisinin ve bunun eğitim kalitesi ve sonuçları üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi.

Ulusal Hemşireler Birliği (NNU) ve Sağlık Politikası

Ulusal Hemşireler Birliği'nin (NNU) hemşire-hasta oranları, sağlık hizmetleri finansmanı ve sağlık sistemi reformları gibi sağlık politikaları üzerindeki etkisinin ve bunun hasta bakımı ve sağlık hizmetlerine erişilebilirlik üzerindeki etkisinin incelenmesi.

2.1.4. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı

Kamu sektörü sendikacılığı olarak da bilinen kamu sendikacılığı, devlet çalışanlarının örgütlenmesini ve toplu pazarlık çabalarını temsil eder. Bu sendikalar kamu sektörü çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını savunmada, politikaları etkilemede ve çalışma ilişkilerini şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır.

Kamu sendikacılığının kökleri, hükümet çalışanlarının işyerindeki kaygıları gidermek için örgütlenmeye başladığı 19. yüzyılın sonlarına ve 20. yüzyılın başlarına kadar uzanıyor. Kamu sektörü sendikalarının ortaya çıkışı, kamu işgücünün büyümesinden, sanayi devriminden ve özel sektör sendikalarının paralel gelişiminden etkilenmiştir.

Kamu sektörü çalışanlarının örgütlenme ve toplu sözleşmeye katılma haklarını tanıyan yasal çerçevelerin oluşturulması, kamu sendikacılığının gelişimini önemli ölçüde şekillendirdi. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Wagner Yasası gibi yasalar, sendika oluşumunu teşvik eden ve kamu sektöründe toplu pazarlığa yasal bir temel sağlayan bir emsal teşkil ediyor.

Toplu pazarlık, kamu sendikacılığının temel ilkesidir. Sendikalar, üyeleri için ücretler, sosyal haklar, çalışma koşulları ve iş güvenliği de dahil olmak üzere uygun istihdam koşullarını güvence altına almak için devlet kurumlarıyla pazarlık yapar.

Kamu sendikaları, kamu sektörü çalışanlarının hak ve çıkarlarının savunucusu olarak hareket eder. Adil muameleyi sağlamak, haksız uygulamalara karşı koruma sağlamak ve iş kanunları ve politikalarında iyileştirmeler yapılmasını savunmak için kampanyalar yürütürler.

Kamu sendikaları, üyelerinin yeteneklerini ve bilgilerini artırmak için sıklıkla eğitim girişimlerine ve beceri geliştirme programlarına katılırlar. Bu programlar kamu sektöründe istihdam edilebilirliği, profesyonelliği ve kariyer gelişimini iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri köklü bir kamu sendikacılığı sistemine sahiptir. Amerikan Eyalet, İlçe ve Belediye Çalışanları Federasyonu (AFSCME) ve Ulusal Eğitim Derneği

(NEA) gibi büyük sendikalar, kamu sektörü çalışanlarının önemli bir bölümünü temsil ediyor ve onların haklarını ve çıkarlarını savunuyor.

Avrupa ülkeleri, genellikle hükümet yetkilileriyle yakın iş birliği içinde olan güçlü bir kamu sektörü sendikaları geleneğine sahiptir. Özellikle İskandinav ülkeleri, çalışma barışını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için sendikalar, işverenler ve hükümet arasındaki sosyal diyalogu, toplu pazarlığı ve iş birliğini vurgulanmaktadır.

Türkiye'de sendikacılığın tarihi 20. yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. 1995 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nun (KESK) kurulması, kamu sektörü çalışanlarının haklarının ve temsilinin sağlamaştırılmasında önemli bir kilometre taşı olmuştur.

Türk Anayasası ve sonraki yasalar, kamu sektörü çalışanlarına sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını tanımaktadır. Ancak bazı kısıtlama ve sınırlamalar ülkede kamu sendikacılığının dinamiklerini etkileyen bir tartışma ve tartışma konusu olmuştur.

Kamu sendikacılığı, değişen siyasi ortamlar, yasal kısıtlamalar, bütçe kısıtlamaları, teknolojik gelişmeler ve değişen kamuoyu görüşleri gibi zorluklarla karşı karşıyadır. Temsilde etkin kalarak bu zorluklara uyum sağlamak, kamu sendikalarının sürdürülebilirliği açısından hayati önem taşımaktadır.

Türkiye'de kamu sendikacılığı, grev hakkına yönelik yasal sınırlamalar, toplu pazarlık kısıtlamaları, siyasi etkiler ve işçi hakları ile kamu yararı arasında hassas bir denge kurma ihtiyacı gibi belirli zorluklarla karşı karşıyadır.

Hem küresel bağlamda hem de Türkiye'de teknolojiden yararlanmak, kamu sendikalarının üyelerine erişimini, iletişimini ve katılımını artırabilir. Dijital platformların, sosyal medyanın ve veri analitiğinin kullanılması sendika operasyonlarını modernleştirebilir ve üyelerin katılımını artırabilir.

Türkiye'de toplu pazarlığa yönelik kısıtlamaları ele alan, grev sınırlamalarını hafifleten ve işçi hakları ile kamu yararı arasında daha dengeli bir yaklaşım sağlayan potansiyel yasal reformlar, kamu sendikacılığı için daha elverişli bir ortamı teşvik edebilir.

2.1.5. Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişim Süreci (Cumhuriyet Dönemi)

Türkiye'de kamu sendikacılığı onlarca yıldır gelişmiş olup, ülkenin değişen sosyo-politik ve ekonomik manzarasını yansıtmaktadır. Hükümet çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını

savunmada, çalışma politikalarını etkilemede ve kamu sektöründeki çalışma koşullarını şekillendirmede hayati bir rol oynamıştır

Türkiye'de kamu sendikacılığının kökleri, işçilerin çalışma hayatıyla ilgili sorunları çözmek için örgütlenmeye başladığı geç Osmanlı İmparatorluğu'na kadar uzanabilir. İşçi derneklerinin kurulması ve işçi hakları mücadelesi, işçi hareketlerinin gelişmesinin ilk aşamasını oluşturmuştur.

1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla birlikte, iş kanunları ve işgücü de dahil olmak üzere ülkeyi modernleştirmeye yönelik yoğun bir çaba sarf edildi. Çalışma mevzuatının getirilmesi ve işçi sendikalarının kurulması, çeşitli sektörlerdeki işçilerin çalışma koşullarının ve haklarının iyileştirilmesini amaçlamıştır.

1980'lerden önce kamu sendikacılığı, farklı sektörleri temsil eden çeşitli sendikaların oluşumuyla damgasını vurdu. Ancak bu dönemde kamu sendikaları hükümet kısıtlamaları, sansür ve siyasi istikrarsızlık gibi önemli zorluklarla karşı karşıya kaldı.

1980 askeri darbesinin ardından sendikalar yeniden yapılandırıldı ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi yeni yasalar çıkarıldı. Bu yasal değişiklikler örgütlenme ve toplu sözleşme yapma hakkını tanıdı ve kamu sendikalarının büyümesini teşvik etti.

1983 tarihli Sendikalar Kanunu, kamu sendikacılığının yasal çerçevesinde önemli bir dönüm noktası oldu. Toplu pazarlık hakkını tanıdı ve sendika oluşumu, üyeliği ve faaliyetlerine ilişkin kurallar belirledi.

Türkiye'deki iş yasalarında daha sonra yapılan değişiklik ve reformlar, toplu pazarlık süreçlerine, uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına ve işçi ve sendika haklarına ilişkin yönergeler sağlayarak çalışma ilişkilerine ilişkin yasal çerçeveyi daha da geliştirdi.

Türkiye Kamu-Sen, memurlardan sağlık profesyonellerine ve eğitimcilere kadar geniş bir yelpazedeki kamu çalışanlarını temsil eden, Türkiye'nin en büyük kamu sendikalarından biridir. Daha iyi çalışma koşullarını, adil ücretleri ve iyileştirilmiş işgücü politikalarını savunuyor.

Türk Büro-Sen öncelikle kamu sektöründeki idari ve büro personelini temsil etmektedir. Adil muamele, iş güvenliği ve kariyer ilerleme fırsatları da dahil olmak üzere üyelerinin haklarını savunur.

Türkiye'de siyasi etkiler tarihsel olarak sendikacılığı etkilemiştir. Hükümetteki ve siyasi ideolojilerdeki değişiklikler sendikaların gücünü ve bağımsızlığını etkileyerek etkili müzakere yeteneklerini etkileyebilir.

Kamu sendikalarının haklarını tanıyan yasal çerçevelere rağmen, Türkiye'de grev hakkı başta olmak üzere yasal sınırlamaların kamu sendikalarının toplu pazarlık gücünü engellediği durumlar yaşandı.

Grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı üzerindeki yasal sınırlamaları ele alan reformlar, kamu sendikalarının etkinliğini artırabilir. Daha elverişli bir yasal ortamın sağlanması, sendikaların üyelerini daha etkin bir şekilde temsil etmelerini sağlayacaktır.

İletişimi, üye katılımını ve kurumsal verimliliği artırmak için teknolojiden yararlanmak, Türkiye'deki kamu sendikalarını güçlendirebilir. Dijital platformlar üyeler ve sendikalar arasında daha iyi sosyal yardım ve koordinasyonu kolaylaştırabilmektedir.

2.1.6. Eğitimde Sendikacılık

Sosyal bir varlık olan insan, bireysel yaşamında olduğu gibi iş yaşamında da sosyalleşme gereksinimi duymaktadır. Bu gereksinim çerçevesinde insanlar, bir takım mesleki ortak amaçları gerçekleştirmek ve karşılaşılan sorunlara ortak çözümler üretmek amacıyla çeşitli sivil toplum kuruluşları çatısı altında bir araya gelmektedir. Bu sayede insanlar, bireysellikten öte topluluk olarak seslerini daha çok çıkarmayı, ortak kararlar alıp, amaçlarına ulaşabilmek için örgütlü şekilde hareket ederek daha etkili olmayı amaçlamaktadır. Çalışanların bu türden örgütlenme ihtiyaçlarının doğurduğu en yaygın sivil toplum örgütlerinden biri de sendikalar. (Güneş Karaman ve Erdoğan, 2016)

Eğitim programları bilimsel, teknolojik ve sosyo-kültürel gelişmelerin sonucunda ortaya çıkacak nitelikli insan gücü ihtiyacının karşılanması amacıyla geliştirilir (Varış, 1996). Eğitim programları dört temel ögeden oluşur. Bu ögeler hedef, içerik, öğrenme-öğretme süreci ile ölçme ve değerlendirmedir (Demirel, 2015). Eğitim programları eğitimin felsefi boyutunu belirlemenin yanı sıra bireye toplumun ve ülkenin kazandırmak istediği amaç ve içerikleri nasıl bir eğitim yaşantısıyla kazandırılacağını ve bu amaçlara ne kadar ulaşıldığını değerlendirmemizi sağlar. Bu boyutların tamamının çağın gereklerine, birey ve toplumun ihtiyaçlarına, bilimsel ve teknolojik gelişmelere uygun olarak hazırlanması eğitimin niteliğini dolayısıyla eğitimin çıktısı olan öğrencinin niteliğini belirler (Yüksel ve Sağlam, 2012). Bununla birlikte eğitim programları bireylerin topluma uyum sürecine katkı sunar. Nitelikli bir eğitim programı oluşturabilmek için iyi bir araştırma ve hazırlık

alışmasının yapılması gerekir. Eğitimde program geliştirme süreci, içeriklerin eklenip çıkarılmasından ibaret olmayıp kapsamlı, uygulamalı, sistematik, dinamik ve devamlılık gerektiren bir süreçtir (Varış, 1996).

Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi ise ilk olarak 1908’de Encümen-i Muallimin ile başlamış; 1921’ de Türkiye Muallime ve Muallimler Dernekleri Birliği, 1925’ te Türkiye Muallimler birliği ile 1935 yılına kadar sürmüştür. Demokratik faaliyetlerle birlikte 1946’da Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu kurulmuştur. 1961 Anayasasına 1965 de yapılan yasal düzenlemelerle Türkiye’de öğretmen sendikaları kurulmuştur. 12 Mart darbesi öğretmen sendikalarını kapatınca öğretmenler tekrar dernekler aracılığı ile örgütlenmiştir. 1980 askeri yönetimi öğretmen derneklerini tekrar kapatmış, fakat öğretmenler yine dernekler aracılığı ile örgütlenmiş, 1992 yılında yapılan yasal düzenlemeler ile sendikalaşmaya başlamışlardır (Baysal, 2006; Altunya,1999). Türkiye’de 1965 yılına kadar yaşanan dönemde cemiyetçilik, dernekçilik ve federasyonculuk, 1965-1971 yılları arasında sendikacılık, 1971-1980 yılları arasında Dernekçilik 1980’den sonra yeniden sendikacılık hareketleri yürütülmüştür (Akyüz,1980). 1982 Anayasasının kabulünden sonra eğitim-iş kolunda kurulan ilk öğretmen sendikası kısa adı “EĞİTİM-İŞ” olan “Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası’dır. Eğitim-iş sendikasının kurulması ile birlikte eğitim iş kolunda öğretmen sendikalarının kurulması süreci yeniden başlamıştır. Bu sendikalaşma sürecinde 13 Kasım 1990 günü İstanbul’da Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası (EĞİT-SEN), 14 Şubat 1992 de Ankara’da “EĞİTİM-BİR” Eğitimciler Birliği Sendikası’nın kısaltılmış ismi olan Eğitim-Bir, daha sonra kısaltılmış adını “EĞİTİM-BİR-SEN” ve 19 Şubat 1992 de “TÜRK-EĞİTİM-SEN” kurulmuştur (Battal ve İnce 2004).

Kamu çalışanlarının sendikalaşmasına ise öğretmenlerin öncülük ettiği görülmektedir. Öğretmenlerin toplumla ve bürokrasiyle eş zamanlı olarak bir arada olması, çalışma koşullarının zor olması ve sayıca çok fazla olmalarının bu durumun oluşmasında etkili olduğu ifade edilmektedir (Gülmez, 1988). Bu bağlamda 10 Temmuz 1965 tarihinde kurulan ve faaliyetlerine başlayan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kamu çalışanlarının örgütlenmesinde lokomotif rolü üstlenmiştir. TÖS ile birlikte birçok eğitim sendikası kurulmuştur (Koç ve Koç, 2009; Öcal, 1988). Böylece 1908'den 1965'e kadar cemiyetler ve dernekler şeklinde örgütlenmiş olan öğretmenler ilk defa sendikal düzeyde örgütlenmeyi gerçekleştirmişlerdir. Yüzyılı aşkın bir süredir cemiyetler, dernekler ve sendikalar düzeyinde örgütlenen öğretmenlerin bu süreçte kurdukları örgütler bazen

kendi kendilerini fesih etmiş bazen devlet eliyle zorla kapatılmış olmalarına rağmen öğretmenler her dönemde örgütlü kalmayı başarmışlardır (Gül ve Öztürk, 2021).

Eğitim alanında sendikacılık sorunlarının çözümü kişisel ve mesleki hakların elde edilmesi açısından önemli görülebilir. Örgütlenme ile belli eksenler etrafında toplanmak güç birliği yoluyla mesleğin ve mesleğin gerektirdiği nitelikler açısından da öğretmenlerin niteliğinin artırılmasını amaçlamaktadır. Tok'a (1996) göre, temelinde demokratikleşme olan örgütlülük, daha etkin olmanın yoludur. Akyüz'e (1980) göre, "İstanbul Öğretmen Okulu'nun 1848 yılında kurulmasından günümüze öğretmenler, mesleğin niteliğini artırmak ve kendi çıkarlarını gözetmek için" sürekli örgütlenme yoluna gitmişlerdir. (Köybaşı vd., 2016)

Sendikaların eğitim örgütlerine etkileri ya da gösterdikleri fayda-zarar dengesinin hangi yönde ağırlık kazandığı hem yöneticiler hem de öğretmenler tarafından farklı açılardan dile getirilmektedir. (Akcan vd., 2017)

Eğitim sendikaları kamu ve özel sektördeki öğretmen ve diğer çalışanların; iş ve yaşam şartlarını iyileştirmek, geliştirmek ve aralarında dayanışma sağlamak amacıyla kurulmuş sivil toplum örgütleridir. Eğitim sendikalarının genel olarak amacı; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleki, sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek, onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamayı hedefleyen projeler geliştirmektir (Eraslan, 2012).

Her alanda olduğu gibi eğitim örgütlerinde de kendisine yer bulan sendikaların eğitim örgütlerine etkileri ya da gösterdikleri fayda-zarar dengesinin hangi yönde ağırlık kazandığı hem yöneticiler hem de öğretmenler tarafından farklı açılardan dile getirilmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerindeki sendikalaşma faaliyetlerinin söz konusu örgütlere ne gibi etkileri olduğunun, sendika kavramının tanımında da belirtildiği gibi "bireylerin haklarını korumak ve bireyleri geliştirmek" adına ne tür faaliyetlerde bulunduğu araştırılması önemli görülmektedir. (Akcan vd., 2017)

Eğitim sendikalarının tarihsel gelişimi ve eğitim sistemine olan katkıları göz önünde bulundurulduğunda sendikaların eğitimdeki rolünün vazgeçilmezliği tartışılmazlığına alıntılarla parmak basılmıştır. Eğitim sendikaları, yalnızca eğitim emekçilerinin haklarını savunmakla kalmaz. Eğitim politikalarının oluşturulmasındaki kritik görevleri de üstlenir. Ayrıca sendikalar; mesleki gelişim, eğitimde kaliteyi artırma ve öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirme gibi alanlarda önemli işlevleri bünyelerinde barındırır.

Eğitimde sendikalaşma, başta öğretmenler olmak üzere tüm eğitim emekçilerinin mesleki niteliklerinin artırılması ve eğitim kalitesinin iyileştirilmesi için hayati bir araçtır. Bu bağlamda, eğitim sendikalarının eğitim sistemi üzerindeki etkisi hem yöneticiler hem de öğretmenler açısından farklı açılardan değerlendirilse de genel olarak eğitimde sendikalaşmanın önemi açıkça görülmekte ve anlaşılmaktadır.

2.2. 21. Yüzyılda Kamu Sendikacılığının Yeri ve Sendikal Beklentiler

21. yüzyılda kamu sendikacılığı, dünya genelinde kamu çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını savunarak, çalışma ortamında kritik bir konuma sahip olmaya devam etmektedir. Toplumlar geliştikçe ve değişen ekonomik, teknolojik ve sosyal paradigmalara uyum sağladıkça kamu birliklerinin rolü ve önemi genişlemektedir.

Kamu sendikacılığının kökleri, sanayileşmenin yükselişi ve kamu sektörü istihdamının büyümesine paralel olarak 19. yüzyılın sonlarına ve 20. yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. İşçiler daha iyi çalışma koşulları, adil ücretler ve iyileştirilmiş iş yasalarını örgütlemeye ve savunmaya çalıştılar.

Zamanla kamu sektörü çalışanlarının örgütlenme ve toplu sözleşme hakları yasal olarak tanındı. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Wagner Yasası gibi önemli yasalar, kamu sendikacılığının yasal çerçevesinin oluşturulmasında önemli bir rol oynamıştır.

Toplu pazarlık 21. yüzyılda kamu sendikacılığının temel taşı olmaya devam etmektedir. Sendikalar, üyeleri adına istihdam koşullarını, ücretleri, sosyal hakları, çalışma koşullarını ve politikaları müzakere ederek avantajlı anlaşmalar sağlamayı amaçlamaktadır.

Kamu sendikaları hükümet çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını aktif olarak savunur. Adil muamele, eşit fırsatlar, işyeri güvenliği, ayrımcılık karşıtı politikalar ve hem üyelerine hem de daha geniş topluluğa fayda sağlayan sosyal adalet girişimleri için kampanya yürütürler.

Kamu sendikaları yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde politika kararlarını etkilemek için siyasi faaliyetlerde bulunur. Adayları destekliyor, seçim kampanyalarına katılıyor, olumlu yasalar için lobi yapıyor ve iş gücü, eğitim, sağlık hizmetleri ve daha fazlasını

Teknolojik ilerleme ve işgücü dinamiklerindeki değişimler, kamu sendikaları için hem fırsatlar hem de zorluklar sunuyor. Uzaktan çalışmaya, esnek ekonomiye ve otomasyona

uyum sağlamak, çalışanları etkili bir şekilde temsil etmek ve desteklemek için yenilikçi stratejiler gerektirir.

Kamu sendikacılığını çevreleyen yasal çerçeve gelişmeye devam ediyor. Mevzuattaki ve mahkeme kararlarındaki değişiklikler, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık ve siyasi faaliyetler de dahil olmak üzere sendikal faaliyetleri önemli ölçüde etkileyebilir.

Kamuoyunun sendikalara ilişkin algısı sendikaların etkinliğinde çok önemli bir rol oynuyor. Kamu sendikalarının olumsuz stereotipleri ele alması, katkılarını desteklemesi ve halkın ve üyelerinin gözünde güncel kalması gerekiyor.

Veri analitiği, sosyal medya ve sanal iletişim araçları gibi teknolojilerden yararlanmak, üyelerin katılımını artırabilir, operasyonları kolaylaştırabilir ve kamu birliklerinin etkisini artırabilir.

Diğer sendikalar, sivil toplum örgütleri ve savunuculuk gruplarıyla işbirliği, kamusal sendikacılığın sesini ve etkisini güçlendirebilir. Ağ oluşturma ve ittifaklar kurma, ortak endişeleri gidermeye yönelik kolektif çabalara yol açabilir.

Eğitim girişimlerine ve sosyal yardım programlarına katılmak, kamu birliklerinin rolleri ve katkıları konusunda halkın farkındalığını artırabilir. Halkın organize emeğin yararları konusunda eğitilmesi, desteğin artırılması açısından çok önemlidir.

Amerika Eyalet, İlçe ve Belediye Çalışanları Federasyonu (AFSCME) - Amerika Birleşik Devletleri

AFSCME, ABD'deki en büyük kamu sektörü sendikalarından biri olarak, kamu sendikalarının hükümet çalışanlarının savunulması ve sosyal ve ekonomik adaletin desteklenmesindeki rolünü göstermektedir.

Ulusal Kamu ve Genel Çalışanlar Sendikası (NUPGE) – Kanada NUPGE, kamu sektörü çalışanlarının haklarını ve çıkarlarını geliştirmek için çalışan ve kamu sendikacılığının küresel erişimini ve etkisini gösteren Kanada kamu sendikasının bir örneğidir.

2.2.1. Küreselleşmenin Kamu Sendikacılığı Üzerine Etkileri

Uluslar ve ekonomiler arasında artan bağlantı, entegrasyon ve karşılıklı bağımlılık ile karakterize edilen küreselleşme, emek ve işçi hareketleri de dahil olmak üzere toplumun çeşitli yönlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Devlet çalışanlarını ve onların haklarını temsil eden kamu sendikacılığı, küreselleşen dünyadan karmaşık şekillerde etkilenmiştir

Küreselleşmenin tohumları yüzyıllar önce ticaret, keşif ve kültürel alışveriş yoluyla ekilmiştir. Bununla birlikte, teknolojik gelişmeler, ticaretin liberalleşmesi ve finansal entegrasyonun etkisiyle modern küreselleşme çağı 20. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmıştır.

Küreselleşme şekillenmeye başladıkça ilk işçi hareketleri büyük ölçüde yerelleşmiş; işçiler, çalışma sorunlarını çözmek için kendi ülkelerinde örgütlenmiştir. Küreselleşmenin kamusal sendikacılık da dahil olmak üzere işçi hareketleri üzerindeki etkisi, küreselleşme ilerledikçe ivme kazanmıştır.

Küreselleşme ekonomik entegrasyonu kolaylaştırmış ve sınırlar arası işgücü hareketliliğinin artmasına yol açmıştır. İşçiler ülkeler arasında daha özgürce hareket edebilmiş bu da emek piyasalarını etkilemiş ve kamusal sendikacılığın dinamiklerini değiştirmiştir.

Ticaretin liberalleşmesi ve çokuluslu şirketlerin yükselişi, emek yoğun işlerin daha düşük işgücü maliyeti olan ülkelere kaydırılmasını kolaylaştırdı. Bunun, özellikle işlerin dışarıdan temin edildiği ülkelerde, kamu sendikacılığı üzerinde etkileri vardır.

Küreselleşme çalışma ilişkilerindeki güç dinamiklerini değiştirdi. Çokuluslu şirketler genellikle daha fazla pazarlık gücüne sahiptir ve kamu sendikaları bu küresel kuruluşlarla pazarlık yaparken zorluklarla karşılaşabilir.

Esnek ekonominin yükselişi ve standart dışı iş sözleşmeleri küreselleşmenin doğrudan sonuçlarıdır. Kamu sendikaları, iş güvenliğini aşındırabilecek ve toplu pazarlığı etkileyebilecek geleneksel olmayan istihdam modellerinde işçileri temsil etme zorluğuyla karşı karşıyadır.

2.2.2. Küreselleşmenin Kamu Sendikalarına Etkileri

Küreselleşme, çeşitli ülkelerde işgücü çeşitliliğinin giderek artmasına yol açmıştır. Kamu sendikaları kültürel hassasiyetleri dikkate almalı ve farklı kökenden gelen işçileri etkili bir şekilde temsil etmelidir.

Farklı ülkelerdeki çalışma yasalarını ve düzenlemelerini uyumlu hale getirmek, kamu sendikaları için önemli bir zorluk teşkil etmektedir. Değişen yasal çerçeveler sendikaların örgütlenme, toplu pazarlık yapma ve işçi haklarını koruma becerilerini etkilemektedir.

Ülkeler arasındaki farklı siyasi ideolojiler ve politikalar, kamu sendikalarının faaliyet gösterdiği ortamı etkilemektedir. Bir ülkedeki siyasi değişiklikler, küresel çapta kamu

sendikaları üzerinde dalgalı etkiler yaratabilir, sendikaların müzakere etme ve üyelerini savunma yeteneklerini etkileyebilir.

Küreselleşme çoğu zaman, ülkelerin uygun çalışma koşulları sunarak yatırım çekmek için rekabet ettiği, dibe doğru rekabetçi bir yarışa yol açmaktadır. Bu, kamu sendikalarının pazarlık gücünü azaltarak, üyeleri için adil koşulları güvence altına almayı zorlaştırıyor.

Kamu sendikaları, sendikalar arasında küresel dayanışmayı ve iş birliğini geliştirmek için küreselleşmeden yararlanabilir. En iyi uygulamaları, stratejileri paylaşmak ve uluslararası ittifaklar oluşturmak kolektif etkilerini artırabilir

Kamu sendikaları, işçi haklarını ve işçileri küresel ölçekte destekleyen politikaları savunmak için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşlarla iletişim kurabilir. Bu örgütler sendikaların birleşmesine yardımcı olabilir ve politika tartışmalarını etkileyebilir.

Avrupa Birliği'nin, emeğin serbest dolaşımıyla, AB üye devletlerindeki kamu sendikacılığını ve emek hareketliliğini nasıl etkilediğini analiz etmek.

Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması'nın (NAFTA) kamu sendikacılığı üzerindeki, özellikle de Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Meksika arasındaki dış kaynak kullanımını ve işçi hareketi üzerindeki etkilerinin incelenmesi.

Kamu sendikaları, uluslararası kampanyalar için teknoloji ve sosyal medya platformlarını kullanabilir, küresel işçi sorunları hakkında farkındalık yaratabilir ve bu sorunlara yönelik destek toplayabilir.

Kültürlerarası eğitime yatırım yapmak ve farklı çalışma kültürlerine ilişkin daha derin bir anlayış geliştirmek, kamu sendikalarının çeşitli üyeleri etkili bir şekilde temsil etmesini sağlayabilir.

Küreselleşme, kamu sendikacılığı için hem zorluklar hem de fırsatlar sunarak işgücü ortamını dönüştürdü. Küreselleşmiş bir dünyanın gerçeklerine uyum sağlamak, kamu sendikalarının üyelerini etkili bir şekilde temsil etmeye devam etmeleri, işçi haklarını savunmaları ve birbirine bağlı ve birbirine bağımlı bir küresel toplumda emeğin geleceğini şekillendirmeleri açısından hayati öneme sahiptir. Küreselleşmenin karşısında sendikaların etkili mücadele etmesi beklenmektedir.

2.2.3.Kamu Sendikacılığında Sendikal Beklentiler

Devletin yönetsel yapısı içerisinde kamu hizmetlerini yerine getiren kamu çalışanları, toplumla devletin bütünleştiği noktada bir bağ oluşturarak toplumsal yapıyı doğrudan etkileyebilecek bir durumda bulunmaktadırlar. Bu bağlamda, günümüzde kamu çalışanlarının ortak mesleki, iktisadi, toplumsal ve kültürel hak ile çıkarlarını koruyup, geliştirmek için kurulan kamu sendikalarının önemi gittikçe artmıştır. Kamu çalışanlarının içinde bulunduğu çalışma ilişkilerinin çerçevesi, ülke genelindeki çalışma ilişkilerine örnek olup, diğer çalışanları da yönlendirecek bir oluşum içerisinde. Kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmesi içerisinde ise eğitim çalışanlarının önemi; sayısal ve eylemsel olarak büyüktür. Kamu sendikacılığının tarihsel gelişim süreci içerisinde eğitim sendikaları her zaman ön planda olmuşlardır. Eğitim çalışanları kamu sendikacılığının elde ettiği kazanımlara önemli katkılarda bulunmuşlardır. (Benli ve Cerev, 2016)

Devlet ve toplum arasında hayati bir bağ kuran kamu çalışanlarının kamu hizmetlerini yerine getirme görevleri toplumda belli dinamikleri elinde tutar. Bu bağlamda, kamu çalışanlarının toplum üzerindeki etkisi son derece önemlidir. Yani kamu çalışanlarının mesleki, iktisadi, toplumsal ve kültürel haklarını koruyup geliştirmek amacıyla kurulan kamu sendikaları, modern toplumlarda giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmesi, ülke genelindeki çalışma ilişkilerine model teşkil etmekte ve diğer çalışan gruplarını da yönlendirerek etkilemektedir.

Bu çerçeve ele alındığında eğitim çalışanlarının kamu sendikaları içindeki önemine özellikle parmak basılmalıdır. Hem sayısal olarak büyük bir kitleyi temsil etmeleri hem de eylemsel anlamda aktif olmaları, eğitim sendikalarını kamu sendikacılığında ön planda tutmuştur. Eğitim çalışanları, kamu sendikalarının elde ettiği kazanımlara önemli katkılarda bulunmuş ve sendikal hareketin güçlenmesine yardımcı olarak öncü olmuştur.

Küreselleşmenin etkisiyle sendikaların Türkiye'de ve dünya genelinde karmaşık bir dönüşüm süreci yaşadığı gözlemlenmektedir. Toplumun devletten beklentilerin değişmekte olduğunu ve bu durumun kamu hizmeti, kamu görevlileri ve sendikaların işlevleri gibi kavramların yeniden sorgulanmasına neden olduğunu söylemek mümkündür. Bu değişim süreci, kamu sendikacılığının da yeniden şekillenmesini zorunlu kılmaktadır. Sendikaların bu yeni oluşum sürecine adapte olabilmesi hem kamu çalışanlarının haklarını koruyabilmesi hem de toplumsal yapının sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi açısından hayati öneme sahiptir.

Özetle; bu değerlendirmeler ışığında, kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmesi ve sendikaların rolünün, sadece çalışanların haklarının korunması açısından değil, aynı zamanda toplumsal denge ve adaletin sağlanması açısından da büyük bir öneme sahip olduğu görülür.



BÖLÜM 3. ÜYELERİN SENDİKALARINDAN BEKLENTİLERİ

3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Türkiye’de sendikacılık faaliyetleri açısından tarihsel bir geçmişe sahip olmasına rağmen son yıllarda çalışma hayatının her alanında sendikaların çalışanların ve ayrıca üyelerinin haklarını savunma konusunda yeterli olmadığına ilişkin bir algının varlığından söz edilebilir. Çalışma yaşamının iyileştirilmesi, kamu görevlilerinin kamu hizmetlerini yerine getirirken ücret, özlük hakları, sosyal haklar konusunda daha insanca bir yaşam için gerekli adımların sendikalar tarafından atılabilmesi ancak sendikal faaliyetlerin güçlenmesi aracılığı ile ve bu alanda yaşanan sorunların bilimsel olarak tespit edilmesine bağlıdır. Çalışma bu bakımdan eğitim sendikalarında gerek üyelerin gerek yöneticilerin görüş ve düşüncelerinin ortaya konması açısından oldukça önemlidir.

3.2. Araştırma Sürecinin Tasarımı

3.2.1. Araştırma Sorularının Belirlenmesi

Çalışmada araştırma sorularının belirlenmesi için öncelikle alan yazın taraması ile geçmişten günümüze bu konuda var olan eser ve araştırmalar incelenmiştir. Türkiye’de sendikacılığın tarihsel gelişiminde yaşanan olaylar, sosyal olgular etrafında araştırma soruları belirlenmiştir. Sorulara son şekli verilemeden önce ön görüşmeler yapılarak sorulara ilişkin görüşmecilerden alınan dönütlere göre gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Belirlenen araştırma soruları 4 ayrı uzman görüşüne başvurularak gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

3.2.2. Görüşülecek Kişilerin Belirlenmesi

Çalışmada Sakarya’da üye sayısı açısından en çok üyesi olan üç sendikanın üyeleri ile görüşmeler yapılmıştır. Sendika sayısının fazla oluşu çalışma grubunun belirlenmesi açısından en çok üyesi olan sendikaların seçilmesinin genel sonuçlara ulaşma konusunda daha etkili olacağı düşünülmüştür.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmaya katılacak görüşmecilere yarı yapılandırılmış görüşme soruları yüz yüze görüşmeler yolu ile yapılmıştır. Gerekli durumlarda görüşmecilerden bazılarının yüz yüze görüşme olanağı olmaması nedeni ile yazılı olarak göndermeleri beklenmiştir.

Görüşmeler ortalama 25-30 dakika kadar sürmüş, gerekli izni veren görüşmecilerin ses kayıtları alınmış ve bu ses kayıtları deşifre edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Görüşmelerden elde edilen veriler nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan içerik analizi yardımı ile analiz edilmiştir. Bu analiz bir veya birden çok metnin içindeki sözcüklerin, kavramların, temaların, deyimlerin, karakterlerin veya cümlelerin varlıklarını belirlemek ve onları sayısal olarak ifade edilmek amacı ile kullanılır (Kızıltepe, 2015, s. 254). İçerik analizinde görüşmelerden elde edilen verilerin genel yaklaşımı ortaya koyması bakımından özetlemek ve elde edilen bulguları anlamlandırmak için kullanılmaktadır.

3.4.1. Verilerin Kodlanması

Kodlama veri ile çalışmanın ve veri hakkında bilgi toplamanın birkaç yolundan biridir (Bazeley ve Jackson, 2021, s. 71). Kodlama yazıya aktarılarak deşifre edilmiş metin verilerini alıp anlamlandırma sürecidir (Creswell, 2019, s. 153). Bunun yapılabilmesi için öncelikle görüşmelerden elde edilen veriler deşifre edilerek yazılı hale getirilmiştir. Elde edilen metinlerde görüşmecilerin özellikle vurguladıkları konular üzerinde durulmuştur. Çalışmada ortaya konulan alan yazın kapsamında önemli olan konular dikkate alınarak araştırmanın kapsamına uygun kodlar seçilmiş ve kodların belirlenmesinden sonra elde edilen bu kodların hangi temalar, başlıklar içinde değerlendirilebileceği ortaya konmuştur. Çalışmada bu kapsamda görüşme yapılan öğretmen sendikası üyelerinin niçin sendikaya üye oldukları, sendika üyesi olmanın kendileri için ifade ettiği anlamlar, sendikal faaliyetler kapsamında hangi konuları düşündüğü, sendikaların ne kadar etkili olduğu, sendika hakkında yapılan eleştiriler yoluyla ortaya konmuştur. Bu bağlamda görüşmecilerin ifade edilen bu sorunlar ile ilgili ne gibi faaliyetlerin yapılabileceği sorulmuş bu cevaplar ayrı bir başlık halinde değerlendirilmiştir. Kodlamalar yapılırken veri seti üç kez okunmuş ve analiz aşamasında gerekli yeni kodlar eklenmiştir. Bazı kodların ise diğer temalarla ilişkili olması nedeniyle kodlamadan çıkarılmıştır.

3.4.2. Temaların (Kategorilerin) Belirlenmesi

Nitel araştırmalarda görüşmeler sonucunda kodlama ile birçok kod elde edilebilir. Ancak elde edilen bu kodların çalışmanın amacı kapsamında sınıflandırılması ve temel konuların bir plan çerçevesinde belirtilmesini gerektirmektedir. Aksi takdirde elde edilen kodların bir yığın olarak anlamlandırılması mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda çalışmada elde

edilen kodlar aşağıda tablo halinde verilen temalar etrafında örgütlendirilmiş ve sınıflandırılmıştır:

Tablo 1

Literatür Taraması ve Sendika Üyesi Öğretmenler İle Yapılan Görüşmeler Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar ve Temalar

	Literatür Kaynaklı	Veri Kaynaklı
Sendikaya Üye Olma Nedenleri	Mesleki dayanışma	Arkadaş önerisi Sosyal, kültürel faaliyetler Politik görüşlerine yakınlık Sendikaya üye olma isteği
Sendikanın Üyeler İçin Anlamı	İş görenin haklarını savunma	Bir anlamı yok Birlik ve beraberlik Bireysel menfaatler Mesleki menfaatler Yaşam standartlarını yükseltme Dayanışma
Sendikal Faaliyetler ve Hizmetler	Politik katılım Kamuoyu oluşturma Toplu sözleşme	Üyelerinin haklarını savunma Konferanslar Sosyal tesisler Toplumu bilgilendirme
Sendikalara Yönelik Eleştiriler		Bireysel çıkarların öne geçmesi İletişim eksikliği Özlük hakları ile ilgili yetersiz faaliyetler Sendikalar arasında bölünmüşlük Toplu sözleşme aşamasında yetersizlik Üyelere yeterli eğitimin verilememesi

Sendikaların Geliştirilebilmesi İçin Öneriler	İktidar ile olan yandaşlık ilişkileri
	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklikler
	Mesleki dayanışmanın olmaması
	Sendika içi demokrasinin yetersizliği
	Sosyal sorumluluk ile ilgili yetersiz katılım
	Üyelerin aktif olmaması
	Yetkili Sendikanın belirlenmesinde antidemokratiklik
	Siyasal faaliyetlerin sınırlandırılması
	Aidatların ödeme biçiminin değiştirilmesi
	Sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi
	Üye sayısının artırılması

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma Sakarya ilinde görevli olan ve sendika üyesi olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Nitel araştırmalarda amaç evrene ilişkin bilgi elde etmekten çok belirli bir grubun bir konuya ilişkin görüş ve düşüncelerinin ortaya konması ve dile getirilmeyen ancak araştırma kapsamında önemli olan konuların ortaya çıkarılmaya çalışılmasıdır. Sendika üyeliğine ilişkin her bir görüşmecinin deneyimleri araştırma kapsamında alan yazında elde edilmeyen bilgilere ulaşmayı sağlayabilir.

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalar kapsamında elde edilen verilerin geçerliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden biri katılımcı teyididir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu kapsamda sendika

üyeleri öğretmenler ile yapılan görüşmelerin ses kayıtları deşifre edilmiştir. Araştırmaya katılan görüşmeciler ile iletişime geçilerek, katılımcı teyidi için deşifre edilen görüşme metnini incelemeyi kabul edip etmedikleri sorulmuştur. Bu talebe olumlu yanıt veren katılımcılara, yazılı hale getirilen görüşme kayıtları e-posta ile gönderilmiş ve yazılı hale getirilen metinde, görüşlerini yansıtmayan, yanlış veya eksik deşifre edilmiş ifadeler olup olmadığı veya gerekçe belirtmeksizin deşifre metninden çıkartılarak araştırma kapsamı dışında bırakılmasını istedikleri ifadeler olup olmadığı sorulmuştur. Bu sürecin sonunda katılımcıların görüşlerine ilişkin teyitler alınmıştır.

Güvenirlik çalışmaları kapsamında ise bağımsız kodlayıcılar arasındaki tutarlık analizi yapılmıştır (Creswell, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu kapsamda görüşme deşifrelerinden rastgele seçilen üç örnek, iki ayrı araştırmacı tarafından analiz edilerek kodlamalar yapılmıştır. Her iki araştırmacı tarafından elde edilen kodlar karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda kodlamaların büyük ölçüde tutarlı olduğu tespit edilmiştir. Farklılıkların olduğu bazı kodlarda gerekli değişiklikler yapılarak araştırma kodlarına son şekli verilmiştir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde görüşmelerden elde edilen veriler nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan program aracılığı ile analize tabi tutulmuş ve sonuçlar elde edilen grafik ve şekiller yardımıyla analiz edilmiştir.

3.7.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya Sakarya ilinde en çok üyesi olan ilk üç sendika dahil edilmiştir. Araştırmacılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir:

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Katılımcı Bilgileri

Sendika	Üyesi/ Sendika	Cinsiyet	Üye Olduğu Sendika	Yaş
Yöneticisi				
U1	Erkek	Eğitim Bir Sen	40	
U2	Erkek	Eğitim Bir Sen	32	
U3	Erkek	Eğitim Bir Sen	48	

U4	Erkek	Kamu Sen	48
U5	Erkek	Kamu Sen	52
U6	Erkek	Kamu Sen	56
U7	Kadın	Eğitim İş	34
U8	Erkek	Eğitim İş	51
U9	Erkek	Eğitim İş	49
Y1	Erkek	Eğitim Bir Sen	53
Y2	Erkek	Eğitim Bir Sen	47
Y3	Erkek	Kamu Sen	48
Y4	Erkek	Kamu Sen	57
Y5	Erkek	Eğitim İş	40
Y6	Kadın	Eğitim İş	51

Nitel veri analizlerinde kodlamaların yapılabilmesi için görüşmelerden elde edilen metinlerde en çok tekrarlanan kelimelerin belirlenmesi temel analizlerden biridir. Şekil 1’de bütün görüşmecilerden elde edilen metinlerden elde edilen kelime bulutu verilmiştir.

Görüşmelerden Elde Edilen Verilere Göre Kelime Bulutu



Şekil 2

Sendikaya Üye Olma Nedenleri Kavram Haritası



Çalışmada sendikaya üye olma düşüncesinde rol oynayan temel faktörlerin neler olduğu sorgulanmıştır. Buna göre sendika üyesi öğretmenlerin daha çok arkadaş önerisi ile sendikalara üye oldukları gözlenmiştir. Bunun yanında sendikanın politik görüşlerine yakınlık, mesleki dayanışma isteği, bir sendika üyesi olma, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılma düşüncesinin sendikalara üye olma konusunda etkili olduğu görülmektedir. Görüşmelerden elde edilen metinlerden bazıları şunlardır:

U1: Zamanında çok sevdiğim bir sendika başkanımız vardı. Çok yakın arkadaşımdı. Sayıyı dedi. Tamamlamaya uğraşıyoruz illa dedi. Bu sendikaya girmen gerekiyor biz dedi. Şey, birinci sendikaya ne derler? He yetkili sendika olmak istiyoruz dedi. O zamanlar yetkili sendika değillerdi. Çok sevdiğim için kendisini vallahi girdim. Ondan dolayı girdim. Devam ediyorum.

U4: Sendikaya ilk üyeliğim yakın arkadaşımın okul sendika temsilcisi olması ile oldu. Sonrasında okul içinde yapılan ayrımcılığı şahit olunca sendikadan istifa ettim. Uzun bir süre herhangi bir sendika üyeliğim olmadı. Sonrasında aynı sendikam mevcut yönetime muhalif arkadaşlarıma destek olmak amacıyla tekrar üye oldum.

U6: Uzun bir zaman sendika üyesi olmadım. Daha sonra çalışma ortamımdaki arkadaşlarımdan ısrarı ve yönlendirmesiyle ricasıyla üyeliği kabul ettim. O şekilde üye oldum.

U8: Son çalıştığım okulda arkadaşlarımdan ricasıyla desteğiyle oldum. Onları desteklemek için girmiştik ama pişman oldum.

Sendikaya üyelikte mesleki dayanışma amaçlı düşünen üyelerin görüşlerinden bazıları şunlardır:

U1: Hocam şimdi öyle bir soru ki. Hani ben sendika üyeliği deyince herhalde diyordum ki, bir arada toplanıp işte bir derdi olduğu zaman onlar yardımcı olacak. Ne bileyim okul idaresiyle veya milli eğitimle ilgili bir sıkıntıları olduğu zaman bize derman olacak. Arkamızda duracak bir sivil toplum kuruluşu diye düşünüyorum. Üyelerin hayatında da hani en azından mesela hocamlar da anlatıyor ya yeni tayin olduğumuz zaman ilk etapta bir yardımcı olur. Gittiğimiz yerde bizi yalnız bırakmaz. Destek olur diye hayatında rol alır diye düşünüyorum.

U2: Daha iyi çalışma koşulları, dayanışma, destek, Sosyal ve kültürel faaliyetler, toplu pazarlık gücü gibi nedenlerden dolayı sendika üyesi olunabilir.) Arkadaş ve çevre etkisinden dolayı üye oldum.

U5: Okulda sayı artsın diye daha sonraki devam etme sebebim ise. Aidat. Ancak şu an aidat da kalktı. Bu nedenle en yakın zamanda tamamından istifa edeceğim. Bir daha da girmeyeceğim.

Y2: Sendikaya niçin üye olunur kurumuna göre herkes üye olma serbestliğine sahiptir. Doğru yaşam çerçevesinde ekonomik sosyal haklar, sosyal hakları korumak geliştirmek "birlikten güç doğar "amacıyla bir sendikaya üye olunur. Sendikaya üye olma amacım haklarımızı daha kolay korumak, birlikten güç almak iş koşullarımızı iyileştirmek birlikte hareket etmek, haksızlıklara engel olmak ve istenilen haklı konularda başarılı çıkmak için üye olduk.

Y4: Önce sosyal haklarımı savunacağımı ve politik görüşümü düşündüğüm sendikaya üye oldum diyorum ben.

Sendikaya üye olmak konusunda etkili faktörlerden sendikanın politik görüşlere olan yakınlığını vurgulayan üyeler dünya görüşlerine olan yakınlığın üyelik konusunda etkili olduklarını vurgulamışlardır.

U7: En çok ben de artık kendi fikrimi belirginleştirmek istedim. Bunu yani düşüncemi bende ortaya koymak istedim ve benim düşünceme en yakın olarak da kendi sendikamı gördüm.

Y5: Yani bu sendikaya kendimi daha yakın hissettim. Dünya görüşü anlamında bu sendikaya kendimi çok daha yakın hissediyorum. Sendika üyeleriyle ortak. Paydamın olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle de bu sendikaya üye oldum.

Y6: Üyesi bulunduğum sendika benim hayata karşı duruşumu yansıtan seçimlerimden biri olarak görüyorum.

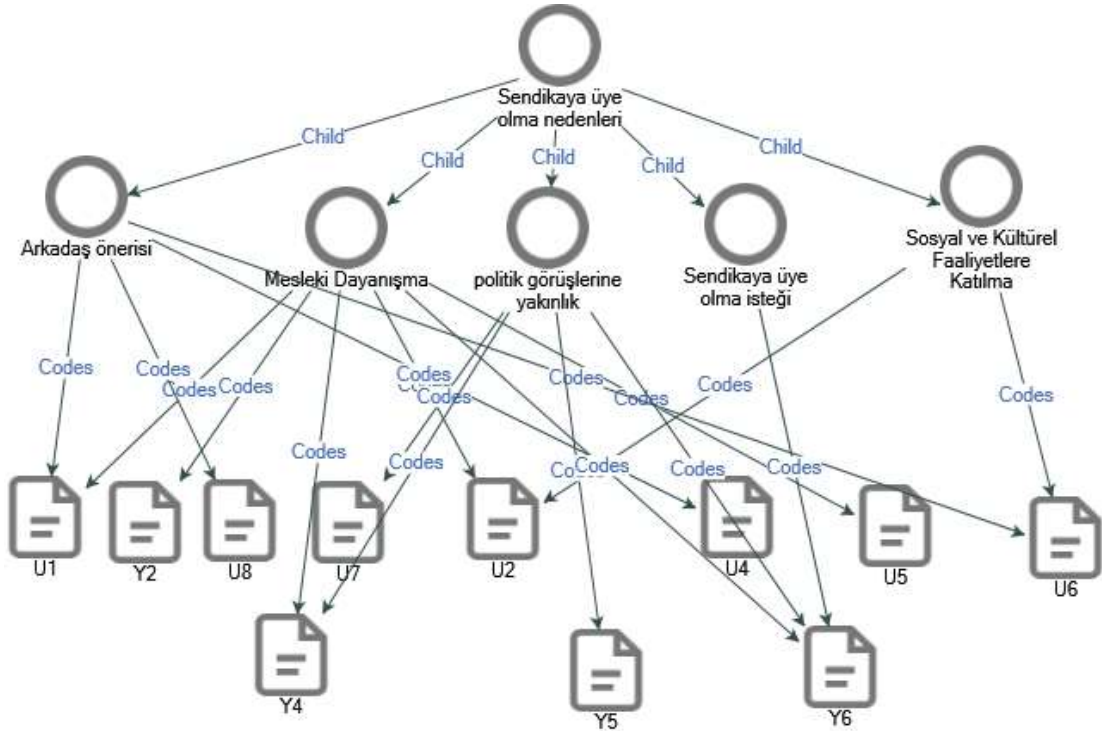
Y6: Tek başıma olduğuma bir sorunla karşılaştığımda süreci yürütmek benim için karmaşık ve zor olabilirdi. Kendimi bir yere ait hissetmek bana psikolojik anlamda güç katıyor.

U6: Bu konuda sendikadan beklentilerim, kurum içinde olsun. Kurumlar arasında olsun üyelerini birbiriyle tanışarak tanıştırmak etkinlikler yaparak birbirlerine dayanışma sağlamasını beklerim. Artı diğer kurumlardaki üyelerin de birbirleriyle belli şekilde temas etmelerini sağlayabilirler.

Grafik 3'te ana tema ve kodlara göre görüşmeye katılan öğretmenlerin dağılımı görülmektedir. Şekilde daireler tema ve kodları, kareler ise görüşmecileri simgelemektedir.

Şekil 3

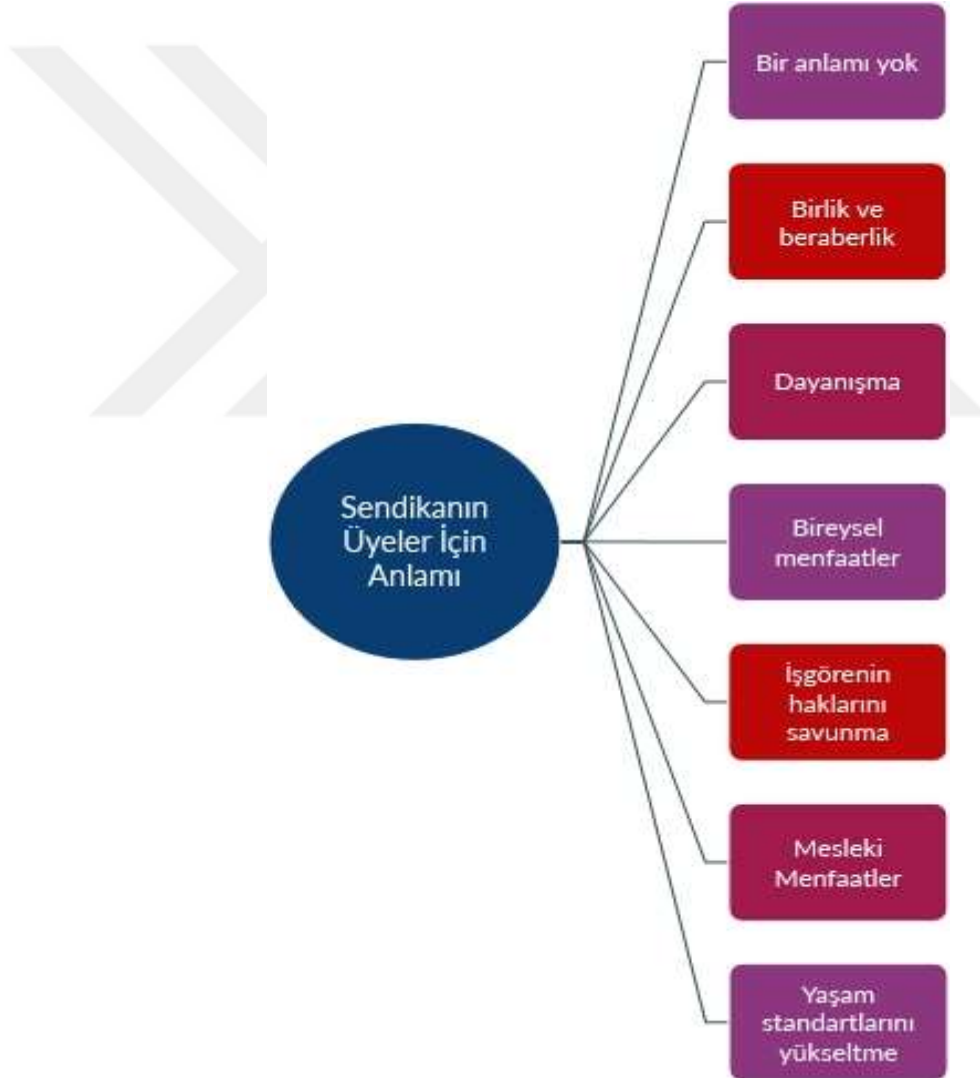
Sendikaya Üye Olma Nedenleri dağılım Grafiği



Şekil 4’te sendikanın üyeler için ne anlam ifade ettiği kavram haritası aracılığı ile verilmiştir. Görüşmelerden elde edilen bulgular birlik ve beraberlik, dayanışma, iş gören haklarının savunulması, mesleki menfaatler gibi oldukça önemli başlıklar olduğu görülmektedir. Kavram haritasında dikkati çeken kodun “Bir anlamı yok” şeklinde bir seçeneğin olmasıdır. Anlamı olmadığı halde sendikaya üye olmanın çeşitli konuları ortaya çıkardığı söylenebilir. Sendika üyeliğinin üye öğretmen tarafından değersiz kabul edilmesi Türkiye’ de sendikacılığın geldiği boyutlar açısından oldukça anlamlıdır.

Şekil 4

Sendikanın Üyeler İçin Anlamı Kavram Haritası



U1: Bizim memleketimizde sendika üyeliği genellikle sadece kayıt, sonra okul anlamında devam ettiği için ve ben sendikaya hiç gitmediğim için ne ifade ettiğini çok fazla bilmiyorum açıkçası.

U6: Sendika üyeler için çok da bir anlam ifade ettiğini düşünmüyorum. Sadece sendikalı olduklarını düşünüyorlar.

Y4: Sendika üyeleri için üyeler için hiçbir anlam ifade etmiyor. Üyeler sadece menfaat çıktılarını takip ediyor. Ve buna karşı üye oluyor.

U3: Sendika üyeleri benim için en önemli bir arkadaş, dost, güvenilir bir insan olarak görmekteyim. Çalışma şartlarının iyileştirilmesinde ve akademik başarının artırılmasında her zaman rehberliğine ihtiyaç duyacağım sevgi dolu bir aile rolü oynamalıdır.

U7: Sendikam benim için, güvence demek. Birlik beraberlik. Bir arada olmak demek yani şöyle mesela bir işte sıkıntılı bir durumla karşılaştığımızda ya da yeni bir fikir. İşte düşündüğümüzde hani bunu bir arada daha güçlü bir şekilde hani duyurabileceğimizi düşündüğüm için birlikte beraberlik demek istiyorum.

Y1: Dayanışma ve birlik en çok önemseydiğimiz konudur ve sendikamızın bu konuda çalışmaları sürmektedir.

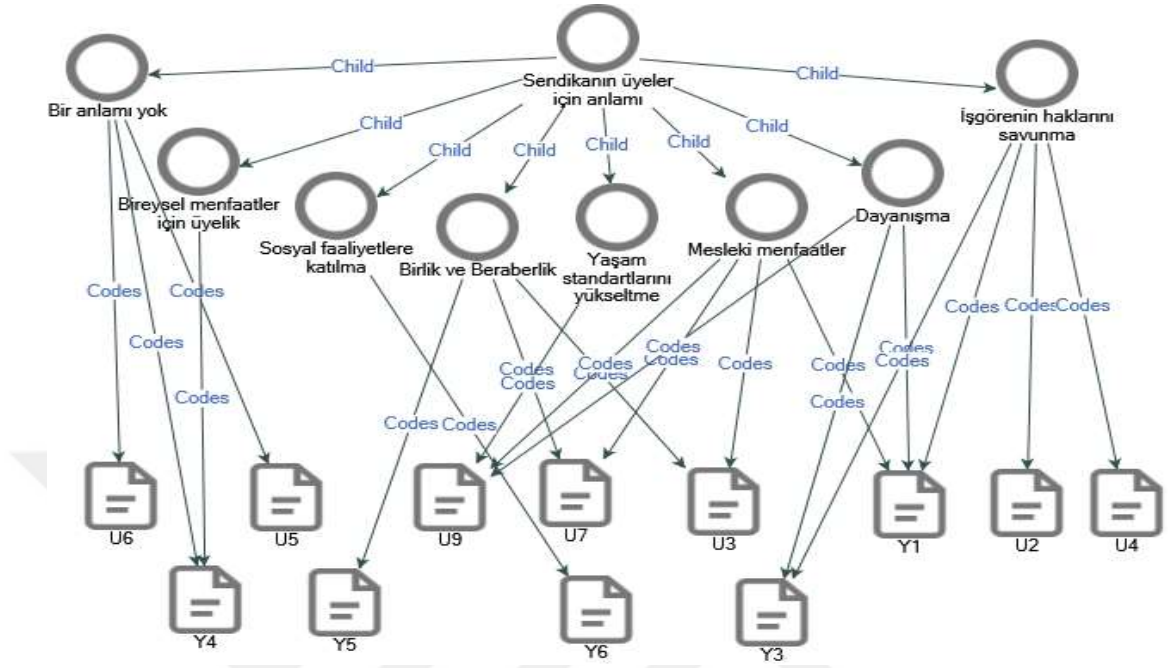
U2: Üyelerinin hem işverenin hem de iş görenin haklarını koruma, hak arama, sosyal ve kültürel faaliyet gerçekleştirme amacıyla kişilerin bir araya getirerek üyenin kariyer ve yaşam standartlarının yükseltilmesini sağlar.

U4: Sendika üyeler için herhangi bir sıkıntı yaşadıklarında arkasında durulacağını düşündüğü, belli bir siyasi görüşü olan öğretmenlerin bir arada bulundukları platform olarak düşünüyorum.

Y1: Kamu sendikacılığının 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. Bu amaç çerçevesinde çalışanların güçlü olması ekonomik haklarını korumak, toplumun huzurunu sağlamak vs...

Şekil 5

Sendikanın Üyeler İçin Anlamı Dağılım Grafiği

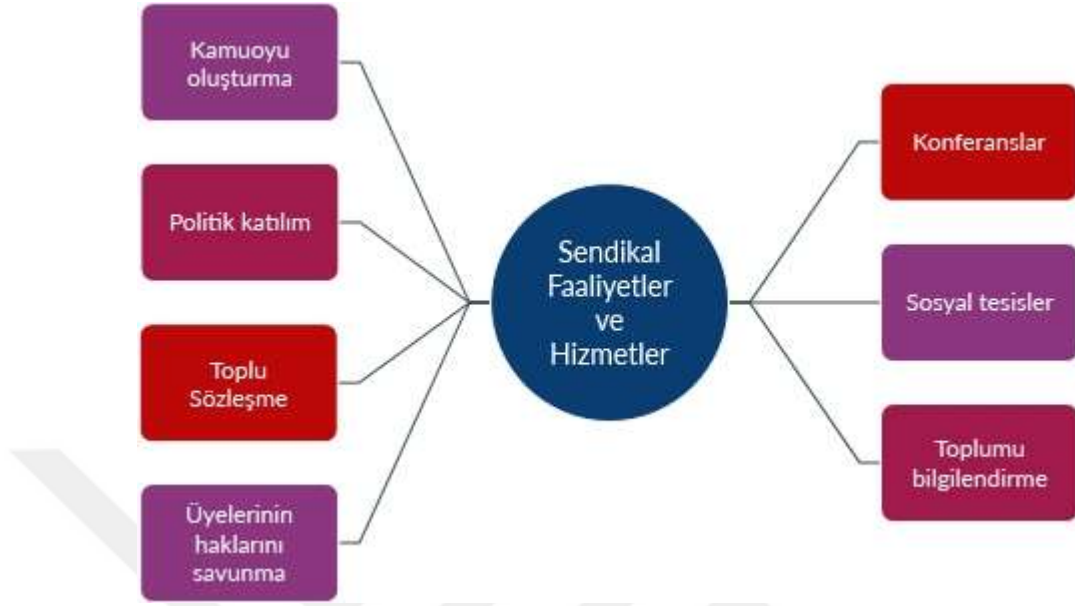


Şekil 5 incelendiğinde sendikaların üyeler için dağılımına bakıldığında, farklı sendikalar söz konusu olsa bile benzer anlamlar ifade ettiği söylenebilir. Her ne kadar sendikaların siyaset ile bir bağı olmasının olumsuzlanmasına karşın üyeler, üyesi oldukları sendikanın politik görüşünü dikkate almaktadır.

Çalışma kapsamında sendikal faaliyetlerin neler olduğuna bakıldığında geçmişten günümüze alan yazında belirtilen amaçların geçerli olduğu söylenebilir.

Şekil 6

Sendikal Faaliyetler ve Hizmetler



U2: Üyesi bulunduğum sendika memur sendikaları içerisinde en fazla üyeye sahip sendika olduğundan etkili bir kamuoyu oluşturmaktadır.

U7: Sendikamın politik katılım ve kamuoyu oluşturma faaliyetlerine ben olumlu buluyorum. Hatta şöyle söyleyebilirim, yani benim bu sendikaya katılmamdaki en büyük etken bu politik katılım ve kamuoyu oluşturma faaliyetleri. Çünkü ben kendimce olumsuz bulduğum bir durumu ilgili bir tepkiyi sendikamın çok rahat bunu ortaya koyduğunu, bununla ilgili girişimlerde bulunduğunu, gerekli işte şikayetlerde bulunulduğunu. Gördüm ve zaten daha önce bunu bu kamuoyu oluşturma faaliyetlerini gördüğüm için de daha çok bu sendikaya üye olma gereği hissettim.

U9: Sendika ortak müştereklerde kamuoyu oluşturmaları politize olmak sendikanın işi değil.

Y4: Sendikamız politik katılımı kamuoyu oluşturma yani etkinlik yapmak, miting yapma faaliyetiyle kamuoyuyla oluşturmayı sağlıyor.

Y2: Toplu sözleşme müzakeresi elbette önem arz ediyor. Biz sivil toplum örgütleriyiz. Toplum ve üyelerimizin adına yapılacak en iyi mücadeleleri vermek çabasıdayız. Zaten sendikacılığın önemli bir tarafı da doğru ve dürüstlük çerçevesinde hakların karşılanması, güvenilir ortam, huzurlu ortam sağlayarak güçlü olmaktır.

U1: Toplu sözleşmemiz müzakerelerinde zaten baş amaçlardan biri buydu. Yani Eğitim Birsen sendikası toplantıda masada üye olarak yerini almıştı.

Y1: Güvenlik, iş sağlığı üyelerin sağlık ve huzurunu sağlar. Üyelerimizin her konuda yanındayız.

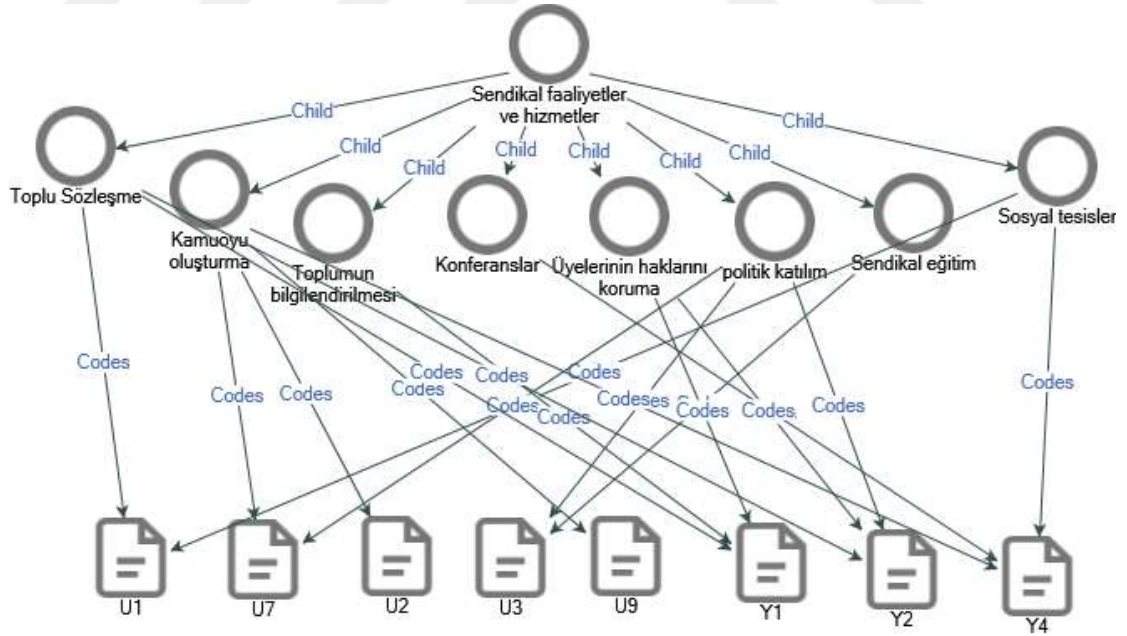
U3: Sendikamın kamuoyu oluşturma ve politik katılımını tam olarak yeterli seviyede bulmuyorum. Diğer sendika ile ortak noktalarda sıkı bir işbirliğine gidilmesini beklerim.

U1: Mesela bizim sendika için konuşmayayım ama hani genel olarak söylüyorum, işçi sendikalarında hocam daha fazla fayda var. Hizmetlerden de daha fazla yararlanıyorlar. Adamların sosyal tesisleri var. Mesela tatile gidiyorlar. Ondan sonra belli firmalarla anlaşıyorlar, indirim alıyorlar.

Y4: Sendika sağladığı hizmetler. Şirketlerle, firmalarla anlaşma spor salonuna anlaşması yapıyorlar, yapılıyor. Orada üyelerine indirimler yaralanıyor ve sendikalar üyelerinin kişisel menfaatlerini korumak için de bazı kararlar aldığı görülüyor.

Şekil 7

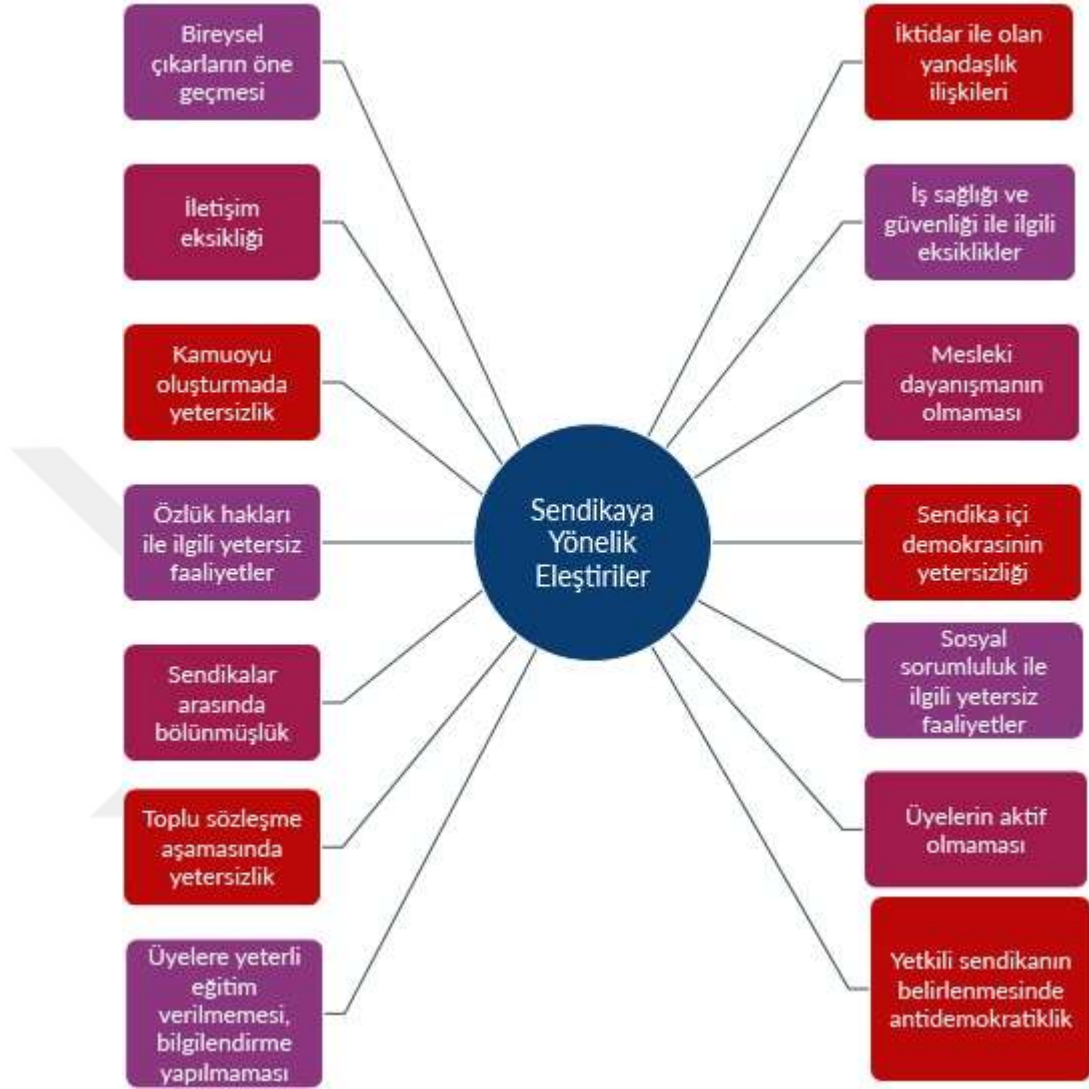
Sendikal Faaliyetler ve Hizmetler Dağılım Grafiği



Şekil 8’de sendikaya yönelik eleştiriler kavram haritası yardımı ile gösterilmiştir. Sendika üyelerinin üye oldukları sendikalar ve diğer sendikalara ilişkin temel bazı eleştirilerin olduğu görülmektedir. Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre sendikalara yönelik eleştiriler 14 ayrı başlık olarak görülmektedir. Her bir kategoriye ilişkin sendika üyelerinin sözleri de örnek olarak verilmiştir.

Şekil 8

Sendikaya Yönelik Eleştiriler



U1: Şimdi sendikamızın en azından okul temsilcisinin seçiminde bile yılda bir seçim yapılması gerekiyorken bizim sendika yapmıyor. Yıllardır ben bu okulda olduğum süreden beri hep aynı kişi okul temsilcisi ve hiç seçim yapılmadı. Kanunen bunun her sene yapılması gerekiyormuş diye bir bilgim var ama yapmadığına göre alın siz karar verin. Yani kesinlikle uymuyorlar. Bu karar alma süreçlerine de tabi ki bizi katmıyorlar. Bu durumda belli bir kitle var. O kitle okul temsilcisi yok. Delege oluyorlar. Onlar kendi aralarında eğleniyorlar anlayacağınız. Sıfır katılım var, anlayacağınız bize.

U2: Sendikaların demokratik süreç işlevselliği açısından sivil toplum kuruluşları içerisindeki en işlevsel kurumlardan birisini olduğunu düşünüyorum. Cinsiyet, yaş, meslek ve diğer faktörlere dayalı olarak ayrımcılığı önleyici politikalar ve uygulamalar

benimsemelidir. Sendikaların iç demokrasi işleyişleri, üye katılımını teşvik eden, şeffaf ve hesap verebilir bir yapı olmalıdır.

U4: Sendikamda en son yapılan seçimlerde muhalif olarak seçime katıldım. Delege olarak seçildim. Birlikte görev yaptığım arkadaşların tamamı şu anda sendikadan dışlanmış durumda. Bu süreçte mevcut seçilen yönetimin herhangi bir çalışma yapmadığını düşünüyorum. Sendika içindeki kemikleşmiş yapı değişime ve yeniliğe kapalı durumda.

U4: Sendika içinde de maalesef gruplaşmalar mevcut. Eski yönetim, yeni yönetim, muhalif vs. Bu tür ayrımlar insanları birbirinden uzaklaştırıyor maalesef. Bütünleştirici olmak gerekir ama maalesef bizler seçim süreçlerinde veya yapılan eleştirilerdeki olayları şahsi algıladığımız için kırgınlıklar ve küskünlükler oluşuyor. Sonrasında da aynı sendikaya üye fakat birbirinden habersiz insan topluluğu meydana geliyor.

U6: Sendikanın iç demokrasi işleyişin de olumlu bir düşüncem yok. Olumsuz düşünüyorum. Aman Allah bir demokrasinin varlığından da söz etmek çok mümkün değil. Türkiye genelinde olduğu gibi sendika da üyeler. Yönetime katılmak için çok da istekli değiller. Dolayısıyla yönetimler. Yeterli olmayan insanlar tarafından ele geçiriliyor. Üyeler yönetimde yeterince etkiye sahip değiller yönetim. Yönetimde karar alma ve katılım süreçleri. Değişiklikler yapılabilir. Örneğin üyelere çeşitli anketler düzenleyerek üyelerin eğilimleri, beklentileri tespit edilmeye çalışılabilir.

Yok, kesinlikle hiçbir çaba gösterdiğini düşünmüyorum. İş güvenliği ile ilgili bir eğitim verme çabasında olduklarını da zannetmiyorum. Hiç duymadım. Ben öyle bir iş sağlığı ve güvenliği konularında veya iş yerindeki güvenliği sağlama konusunda hiçbir çabaları, fikirleri olduğunu düşünmüyorum.

U3: Sendika üyelerinin, işyerinde güvenliği sağlama, iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekli bilgilendirmeleri biraz daha etkili şekilde sunmalarını isterim. Bu konuda sendikamın yeterli çabayı göstermediğini düşünüyorum.

U5: Kişisel olarak buna cevap verecek olursam benim iş sağlığım ya da iş güvenliğimle ilgili sendikamdan hiçbir destek ya da herhangi bir şey aldığımı hatırlamıyorum ama genel anlamda sendikamın okuluma gelip. Diğer öğretmen arkadaşlarımla beraber hatta başka sendikalardan da olsa bile bu anlamda bilgilendirici veya işte dikkat edilmesi gereken hususlar konusunda veya yapabilecekleri konusunda bizden fikir alıp veya bize destek olarak belki iş güvenliği ya da iş sağlığı açısından biraz daha faydalı olabilirler diyorum.

U6: Sendikamın iş güvenliği ile ilgili bir çabası olduğunu düşünmüyorum. Bu konularda çaba sarf etmesini isterdim. Yapması gereken şeyler işte gürültü olsun. Öğrencilerin davranışları olsun gibi okul güvenliği olsun gibi konularda belli bir çizgisinin olmasını isterim.

U7: Üyelerin işyerlerindeki güvenliği sağlama ve iş sağlığı güvenliği konusundaki yapması gerekenler daha çok o iş yerinde çalışanlardan bilgi almaları diye düşünüyorum. Ama burada iş sağlığı ve güvenliği konusunda tedbirler sendika üyelerinin değil de daha çok o iş verenin bulunduğu yerdeki, yani iş verenin yapması gereken tedbirler olduğunu düşünüyorum. Yani yeterli çabayı gösteriyor mu? Yani gösterdiğini düşünmüyorum çünkü herhangi bir olumsuz durumda bunu mutlaka gerekli yerlere bilgi verdiklerini düşünüyorum.

U8: Bir kere bakanlığa bu konuda çok daha fazla baskı yapılması gerekiyor. Ne yazık ki okullara veya çalıştığımız kurumlara güvenlik görevlisi çok fazla atamıyorlar. Okulların kendi ihtiyaçlarını okullar, okul aile birliği üzerinden karşılayabiliyorsa bir şekilde çözebiliyorlar. Ama okulları Millî Eğitim Bakanlığı yaparken teslim alırken. Ve teslim sonrasında da güvenlikle ilgili diğer konularda iş sağlığı güvenlik konularında ben yeterli ilgiyi gösterdiğini düşünmüyorum. En basitinden biz okullarda çalışırken orayı böyle yapalım. Burayı böyle yapalım, iş sağlığı güvenliğiyle ilgili bize bir sürü yazı gönderiyor. Bakanlığımız bunları yapmaya çalışıyoruz ama yeni yapılan teslim alınan bir binada bile. Biz o bizden istenilen şartlar oluşturmaya çalışıyoruz. Güvenlik görevlisinin bakanlığımız tarafından her okula sağlanması gerekiyor.

Y4: Şu anda sendikamızın böyle bir şey yaptığını düşünmüyorum. Yani iş güvenli konusunda şu anda hiçbir etkinlik sadece. Yetkili kurullar tarafından alınan şeyler var. Alınan kararlar var, onlar uyulması. Var başka da şu anda hiçbir şey yok.

U3: Sendikamın gelecekteki vizyonları hakkında daha aktif olmasını isterim. Özellikle meslektaşlarımın çalışma şartlarının iyileştirilmesi, özlük haklarının daha keskin bir şekilde belirtilmesi, mali hakları konusunda iyileştirmeler yapılması konusunda daha fazla çaba sarfetmesini isterim. Özellikle emekli olduğumdaki maddi kayıplarımın bir an önce telafi edilmesi konusunda imkânlar ölçüsünde daha fazla çalışmasını isterdim.

U4: Asli olarak üyelerin ve tüm öğretmenler için sosyal, ekonomik, özlük hakların artırılması yönünde çalışan yerler olmalı.

U1: Sendika üyeleri arasında çok büyük bir dayanışma veya birlik olduğuna pek katılmıyorum toplu. Olarak hani öğretmenler genel olarak bir birlik duygusu var? Yani sendika ayırt etmeksizin diye. Daha bir iyi bir anlaşma var. Kendi aralarında bizim sendikamız özelinde söylemek gerekirse, hani üyeler arasında birçok WhatsApp'tan mesaj atıyorlar. Cuma günleri cuma mesajından başka çok özel bir durumla karşılaşmadım.

U3: Sendika üyeleri arasında dayanışmayı ve birlik duygusunu artırmak için biraz daha kültür ve sanat etkinliklerinde etkin rol almasını isterim. Ayrıca maddi durumları üyelerine pozitif yönde değerlendirmelerini isterim.

U3: Sendikamın, üyeleri arasında dayanışmayı artırmak için kültür gezilerine biraz daha yer vermesini beklemekteyim. Kültürel ve sanatsal faaliyetlerde etkili olmasını isterim.

U4: Sendikamın projeleri hakkında herhangi bir bilgiye sahip değilim. Öncelikle pasif yöneticilik anlayışıyla odada, şubede olmak yerine öncelikle sahaya öğretmenlerin yanına gelip mevcut sorunlar dinlenmeli, üye, yönetici, başkan birbirinden ayrı olmamalı ve rahat iletişim kurabilmeli. Kendi içinde birbirini dinleyemeyen kişilerin öğretmenlerin genelinde sorunlara çözüm üretmesini beklemek hayal olur.

U2: Üyesi bulunduğum sendika memur sendikaları içerisinde en fazla üyeye sahip sendika olduğundan az üyeli sendikalara göre daha az dayanışma içerisinde olduğunu görüyorum.

U5: Sendikamın gelecekle ilgili proje verenler haberim yok ancak sendikamın bu anlamda bizim haklarımızı savunmadan diğer sendikalarla bir araya gelip asgari müşterileri de bir oldukları zaman çok daha başarılı olacakları kanaatindeyim. Bunu söyleyebilirim sadece.

U5: Haklar ve özgürlükler konusunda sendikalar tek başına olduğu müddetçe hiçbir şey yapamaz, birleşmelidir. Bütün çalışanların haklarını birlikte savunmalıdır. Ancak o zaman karşı taraftan bir şeyler alınabilir bence

U7: Yani tabi şimdi sendikamın içindeki iç demokrasi işleyişleri hakkında bilgim yok dedim ama genel olarak sendikaların toplu sözleşme müzakereler hakkında. Medyadan dolayı bilgimiz oluyor ve maalesef ki tek bir sendikanın bu konuda etkili olduğunu görüyoruz. Ben burada diğer sendikaların da görüşlerinin dikkate alınmasına ve gerçekten demokratik bir ortamda kararların alınmasını istiyorum. Her sendikanın kendi projeleri istekleri dikkate alınarak ortak bir şekilde karar verilmesini biliyorum.

U8: Sendikalar çok fazla. Daha doğrusu bağlı olduğum sendika bir sürü konuda siyaset ve. Sosyal amaçlı girişimde de bulunuyor. Ama dediğim gibi kuruluş amacı, eğer personelin bizim sıkıntılarımız üzerindeyse sadece çalışmalarını o yönde kısıtlamalı. O zaman daha memnun edici sonuçlar alabileceğimizi düşünüyorum.

U8: Çok da doğru bulmuyorum. En başından beri de bunu söylüyorum zaten çünkü. Bir sendikanın içinde çok farklı görüşler olabilir. Sadece illa belli bir görüşü veya siyasi olayı temsil etmek zorunda olduğuna inanmıyorum. Bugün ben öğretmenim bir sürü öğretmen sendikası var. Hepsi farklı siyasal görüşler üzerinden hareket ediyor ve ben bundan mutlu değilim. Çünkü bizim hakkımız. Belki hep beraber olsaydık. Daha iyi yerlerde olabileceken siyasal tutum. Tutumlardan dolayı biz bölünüp haklarımızı doğru alamadığımızı düşünen bir insanım.

U9: Hak arama mücadelesinde birbirlerinin eksikliğini tamamladıkları birbirlerine yardımcı oldukları bir etkinlik alanı. Sendikanın rolü mevcudu iyileştirme çabası olmalı. Bu çabayı gösterirken ortak paydalar gözetilmeli.

Y3: Genel anlamda da sendikal anlamda bölünmüşlüğü fazla olması, mevcut yetkili sendikanın da hükümete yandaşlık yapması en büyük memnunsuzluğumdur. Eğer imkânın olsa sendika sayısını bire düşürürüm ve göreve gerek kamuda gerek özelde başlayan eğitimcilerin hepsinin üye olmak zorunda olduğu bir “Eğitimciler Odası” kurulmasını sağlarım.

U1: Herhangi bir eğitim faaliyetine katılmadım. Hani sendikamızın ondan yana hiçbir fikrim yok. Daha bir dediğimiz gibi bize yönelik biraz daha eğitimcilerin haklarını savunacağı kısımlarda eğitimler verseler tabii ki daha iyi olur. Özellikle bazı böyle idareciler kendisini sanki o makamı. Padişahı gibi görüyor ve öyle bir konuma getiriyor ki kendini hani ben ne dersem yapacaksınız? Benim emrimden çıkamazsınız gibi yapıyorlar. Biz de onlara karşı ne gibi haklarımız olduğunu savunma açısından biraz daha eğitim verilebilir. Hele ki yeni öğretmenlere yeni öğretmenler daha sıkıntılı, belli bir yaşının üstünde olanlar artık deneyim sahibi oluyor ama. Genç öğretmenleri yeni atanmış öğretmenlere eğitimler verilebilir.

U1: Yine eğitime geliyoruz. Yani aynı şeyi bir daha tekrarlayacağım ama bizim öğretmen olarak haklarımız nedir? Birey olarak haklarımız nedir? Bunları bize bu özgürlükleri bize kanunen verdiğine göre anayasamız biz bunları nasıl kullanırız diye bir en azından hatırlatma babında bir eğitimler verilebilir diye düşünüyorum. Daha etkili olabilmesi için

okul okul mesela gezebilirler. Bunu anlatabilirler. Sadece sendika üyelerine değil, bütün öğretmenlere katılan bunlar anlatılabilir, inşallah yaparlar.

U2: Özellikle memur sendikalarının toplu iş sözleşmesindeki yetersiz hakları temel işlevlerini yerine getirmelerini engellemektedir. Toplu pazarlık, Dayanışma ve Destek, Eğitim ve bilgilendirme gibi faktörlerle iyileştirme sağlayabilirler.

U5: Çalıştığımız kurumda bütün sendikalar gibi benim üye olduğum sendika da belirli alanlarda ya da belirli zamanlarda bir panoya çeşitli yazılar ya da bilgilendirmeler asıyorlar. Ancak bunun çok faydalı olduğu kanaatinde değilim. Çünkü biz Türk milleti olarak okumayı seven bir millet değiliz. Zaten çok çarpıcı göze çarpıcı bir metin ya da ifade olmadığı için eminim ki kimse okumuyordur. Bunları daha çok küçük toplantılar ya da gelip birebir. Karşılıklı diyalog şeklinde yapılırsa sanırım daha faydalı olur diye düşünüyorum.

U6: Sendikanın sağladığı hizmetler konusunda faydalar konusunda memnun değilim. Hemen hemen her şeyi geliştirebilirler. En azından sendika yöneticileriyle daha sıkı ilişkiler içerisinde olabilir üyeler. Sendika çalışma koşulları hakkında üyeleri bilgilendirebilir. Hayatımızı ve çalışma koşullarını iyileştirecek bazı beklentiler oluşturabilir. Bu şekilde bazı çalışmalar içinde olursa bence sendikanın daha faydalı olabileceğini düşünüyorum.

U8: Genelde çok fazla haberim olduğunu iddia etmeyeceğim. Bana sağlıklı bir bilgi akışı yok. Daha fazla belki mail veya sosyal medyayla ilgili bilgilendirici veya kişisel sadece arada cep telefonumuza genel başkanımız şurada şu konuşma yapacak veya üyelerimizin kana ihtiyacı var veya o tür şeyler geliyor. Onun dışında çok da eğitim veya eğitimle ilgili faaliyetlerle ilgili bilgi ulaştığını söyleyemem.

Y3: Kesinlikle düşünmüyorum. Zaten bizim çapsızların yetkili olma gibi bir durumları olmaz ama olsa da durum şu ankinden farklı olmaz. Sendika mücadele ve isteme yeridir. Yeri geldiğinde işverenle yani devlet yöneticileriyle ortak noktalarda buluşulabilir ama yine de elde edilenin fazlası istenmek zorundadır. Maddi ve manevi manada öğretmenin kafasında hiçbir sıkıntılı durumun kalmaması gerekir. Bu durumunda şu anki sendikal yapıda olması çok zordur. Çünkü sendika yöneticilerini siyasi yapının atadığı bir ortamda kimse öğretmenin hakkını yeterince savunamaz.

Y4: Sendikalar toplu sözleşmemiz bizim sendikanın şu anda yetkili sendika olmadığı için hiçbir yetkisi yok. Zaten toplu görüşmelerin de alınmıyor. Etkili olduğunu da

düşünmüyorum. Ülkede sarı sendikacılık daha ön planda, daha etkili. Aidatlarının üyesinin kendisini ödemesi şartı gerek yok. Geliyor yani devletin ödediği sendika aidatıyla sendikacılık yapılmaz.

U8: Bu konuda önerilerim neler? Bir kere benim gibi çok aktif olmayan üyelerin daha aktif olması gerekiyor orada. Hani sadece sendika ve yönetimini eleştirmek değil, önce ben kendimi veya benim gibi pasif olan sendika üyelerini eleştirmeyi tercih ediyorum. Çünkü biz ne kadar aktif olup ne kadar kendi demokratik haklarımızı savunmak için mücadele edersek sendika da o kadar başarılı olacaktır diye düşünüyorum açıkçası.

Y3: Meslek dallarına baktığımızda eğitim seviyesi en az lisans düzeyinde olan öğretmenlerin hak arama mücadelesinde bu kadar yetersiz kalmasının sebebi sendikacılığın bir yerlere bağlanması ve sendikacıların da ayaklarında pranga olmasıdır. Öğretmenler bu bağlantıları ve prangaları kırmalı ve ülkenin geleceği olan bu hak arama mücadelesinde asla taviz vermemelidir.

Y6: Aslında memnunum ama geliştirilmesi gereken konular olduğunu da düşünüyorum. Eylemlere katılmak konusunda daha destekleyici olsalar katılım saha yüksek olsa daha güçlü bir durum sergilenir diye düşünüyorum.

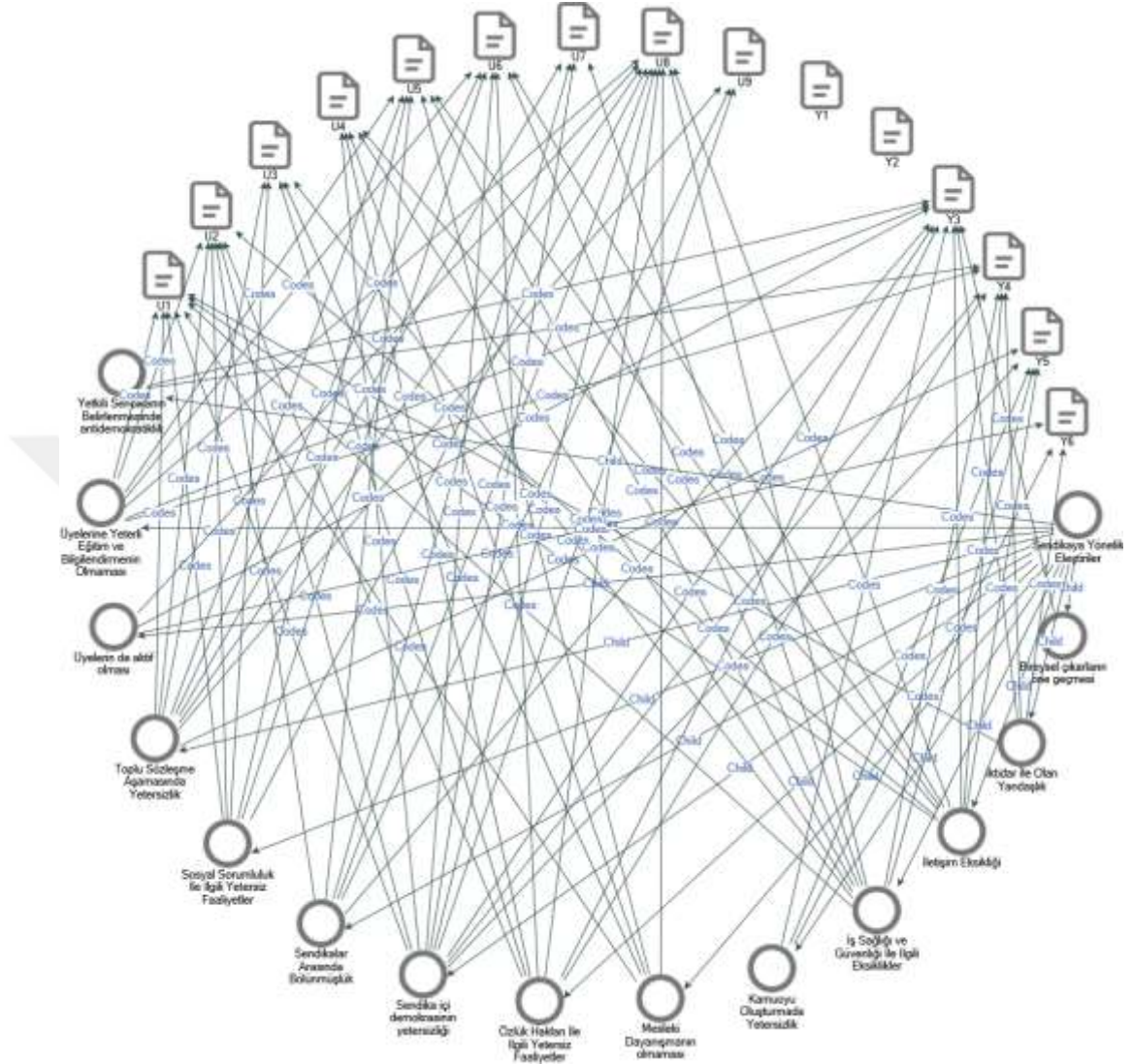
U1: Hiçbir sosyal sorumluluk projesine katılım olmadı. En fazla dediğim gibi sendikanın. Üyelerini etkilemesini tabii ki bekleriz. Yani arada bir toplantılar yapsalar bizi de mesela bir yardım programı olabilir. Örnek veriyorum, savaşta zarar görenlerin. Daha bir rehabilite edilmesi için veyahut da depremde zarar görenlerin yine eğitilmesi için yönlendirebilirlerdi bize ama bir talep olmadı. Bizde bir projeye katılmadık.

U3: Sendikamın sosyal projelerine aktif bir katılımım olmadı. Belki de beni tam anlamı ile cezbedecek bir şey bulamamışımdır. Kültür gezileri ile ilgili bir sosyal proje olabilirdi. Bu tür etkinlikler sendika üyeleri arasında müsbet bir iyileştirmesi, kaynaştırması olabilir diye düşünüyorum.

U5: Sadece bizim için değil, sosyal sorumluluk projeleri aslında toplumun her bölümünde mutlaka A veya B sendikası şeklinde değil, bütün sendikaların yapması gereken bir faaliyet olarak düşünüyorum. Bu faaliyetleri yaparlarsa ve biz de katarlarsa başarılı olacağı da ayrıca birliktelik anlamında kenetlenmek anlamında çok büyük faydası olacağı kanaatindeyim. Ancak şu ana kadar hiçbir sosyal sorumluluk projesi gelmedi ben de katılmadım.

Şekil 9

Sendikaya Yönelik Eleştiriler Dağılım Grafiği



Şekil 9'a bakıldığında sendikaya yönelik eleştirilerin genellikle bütün üyeler tarafından benzer kodlar içinde örüntü oluşturduğu görülmektedir. Grafikte dikkati çeken temel durumun sadece iki sendika yöneticisinin eleştiri yapmadığıdır. Sendika yöneticilerinin muhalif olma durumunda üyeler ile benzeri eleştiriler yaptığı, ancak yetkili sendika olma durumunda ise üyelerden farklı olarak sendika yöneticilerinin yorum yapmaktan kaçındığı görülmektedir. Bu durumun neden olan faktörlerin neler olduğu da ayrıca önem arz etmektedir.

Şekil 10

Sendikaların Geliştirilmesi İçin Öneriler



Y4: Üyelerin de bunu böyle görmesi etkili hale gelinmesi için de biraz önce de söyledim aidatları üyelerin vermesi çünkü üyesi aidatına verirse sendikasına sahip olur. Yoksa diğer türlü devletin verdiği aidatla sadece ücret görür kendisini.

U5: Sendikanın politik ya da siyasi olması bana göre yanlış şartlarda çalışanın sendikası olur ve çalışanın sendikasının takım tutar gibi herhangi bir siyasi ya da politik duruşu olmamalıdır. Bu nedenle bütün bu anlamdaki sendikaların bu davranışına karşıyım ve reddediyorum.

U6: Sendikamın politik katılım faaliyetlerini iyi değerlendirmiyorum. Genel olarak sendikaların politikayla çok da içli dışlı olmasını tasvip etmiyorum.

U8: İlave etmek istediğim herhangi bir şey yok. Sadece dediğim gibi kuruluş amaçlarına yönelik siyasallık çıkartılabilir. Büyük sendikaları bu sefer çok daha fazla kişiyi temsil etme ve çok daha birlik olup güçlü olup bakanlıkla mücadele isteklerimizi belirtme şansına sahip olabiliriz diye düşünüyorum.

U9: Ortak amaçlar net olarak belirlenirse dayanışma kendiliğinden artar bunun için sendikal etkinliğe gerek yok ama işin içine inanç, dünya görüşü, politika girerse bölünme başlıyor sendika sayımızdan belli zaten.

Y3: Daha etkili olabilmek için sendika sayısını bire düşürmek ve sendikayı herhangi bir siyasi yapının arka bahçesi yapmamak gerekir. Bana kalırsa sendikalar siyasetten uzak kalmak ve üye çıkarları için gerekeni yapma konusunda çaba harcamalıdır. Yoksa başta üyeler olmak üzere diğer öğretmen arkadaşların sendikalara bakışı pek iyiye gitmiyor. Sendikalar son dönemde güven kaybettiler diye düşünüyorum.

U6: Örneğin çeşitli sosyal etkinlikler düzenleyerek üyeleri birbirleriyle tanıştırmak olsun birlikte bazı eylemleri yapmalarında faydalı olabileceğini düşünüyorum. Bazı sosyal etkinlikler yaparak üyeleri yönlendirebilir diye düşünüyorum.

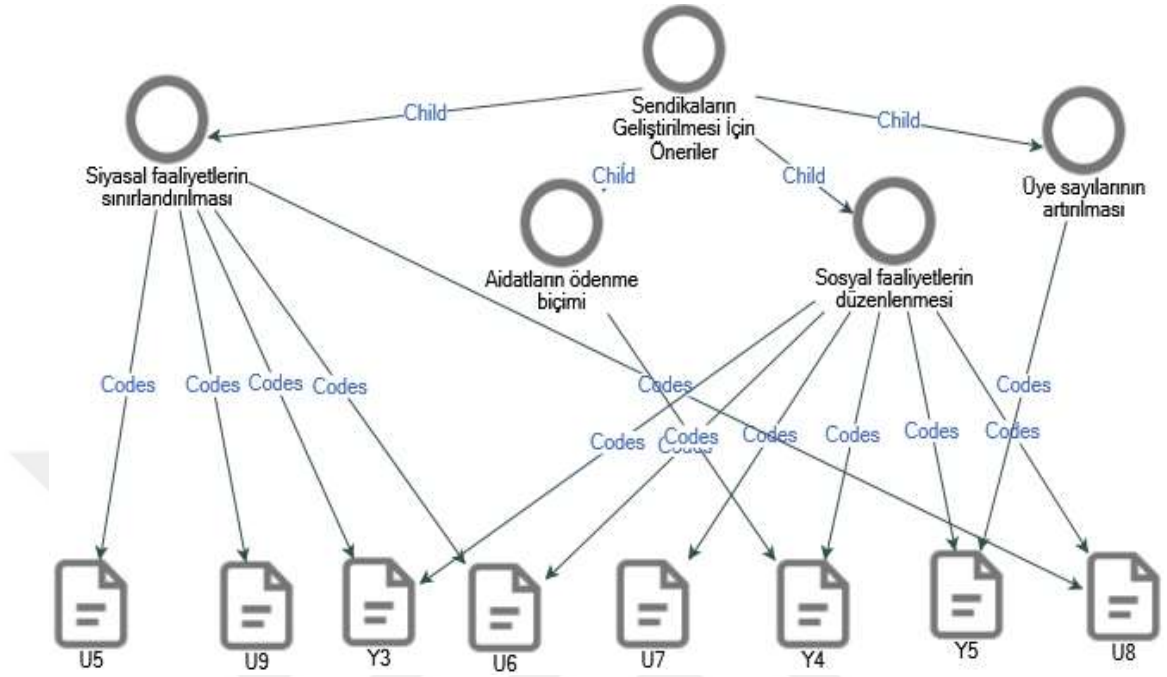
U6: Sendikam üyeler arasındaki dayanışmayı artırmak için çeşitli yemeklerde pikniklerle sosyal etkinlikler daha değişik şeyler olabilir. Okuma grupları kurabilir. Buna benzer çeşitli şeylerle üyelerini birbirine yakınlaştırabilir. Üyeler arasında dayanışma oluşturmak için üyelerin birbirini tanıması, birbirine güvenmesi gerekiyor. Bunlar için sendika sürekli çalışmalıdır diye düşünüyorum.

U7: Dayanışmayı arttırmak için bir arada olan etkinlikler yapılabilir yani? Nasıl diyeyim bunu yani? Yemekler düzenlenebilir. Herhangi bir yerde konuşma gerektiren hani bir etkinlik yapılabilir? Üyeler arasında daha fazla dayanışma oluşturmak için şöyle, yani üyeleri bir araya getirip, yani kişinin yaşadığı sorunları ve buna nasıl çözüm bulduklarını ya da yeni fikirler ortaya atacaklarsa eğer yeni bir fikirleri varsa bunu nasıl hayata geçirebileceklerini müzakere edebilecekleri ortamlar oluşturmaları gerek. Bu da tabii daha çok bir arada. Hani çay kahve sohbetleri esnasında bir yemek düzenleyerek yapılabilir.

Y5: Ben hedefleri konusunda sendikalının hedefleri konusunda olumlu düşünüyorum. Ancak tabii daha önce bahsettiğim gibi üye sayısının artırılması, sendikanın ününün de artması anlamına geliyor. Türkiye'de ve bununla ilgili çok daha fazla kendilerini anlatmaları ve çaba göstermeleri gerekiyor.

Şekil 11

Sendikanın Geliştirilmesi İçin Öneriler



Şekil 11 'e bakıldığında söz konusu 3 sendikanın üyeleri veya yöneticileri bağlamında düşünsel veya yaklaşım bakımından farklılıklar göze çarpmaktadır. Yöneticiler ve üyeler geliştirilmesi konusunda fikirlerini ortaya koymuştur. Sendikaların sosyal faaliyetleri artırmasını ve ayrıca siyasi faaliyetlerini sınırlandırmasını önermişlerdir. Lakin yetkili sendika yöneticilerinin hiçbir geliştirici önerisi olmadığı dikkat çekmektedir.

Şekil 11'i göz önüne alarak sendikaların geliştirilmesi için önerilerimizi aşağıdaki başlıklar ile ifade edebiliriz.

- **Sendika Üyeliği ve Motivasyon:**

- Sendika üyeliğinin sağladığı hak ve güvenceleri düzenli olarak üyelere hatırlatılmalıdır.
- Sendikanın etkinliğini ve önemini vurgulayarak yeni üye kazanımı için bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.

- **Sendikanın Rolü:**

- Sendikanın üyelerin iş yaşamlarındaki rolünü daha da güçlendirmesi gerektiğini vurgulanmalıdır.
- Sendikanın eğitim, hukuk ve diğer destek hizmetlerini kullanımını teşvik edilmelidir.

- **Hizmetlerden Memnuniyet ve Geliştirme:**

- Üyelerin sendikadan aldıkları hizmetlerle ilgili geri bildirim toplanmalı ve memnuniyetlerini artırmak için geliştirme önerileri sunulmalıdır.
- Eksiklikler varsa, üyelerin beklentilerini karşılayacak yeni hizmetler ve programlar geliştirmek için çalışılmalıdır.

- **Toplu Sözleşme Süreçleri:**

- Sendikanın toplu sözleşme müzakerelerindeki etkinliğini artırmak için üyelerin görüşleri ve önerileri alınmalıdır.
- Daha şeffaf ve katılımcı bir süreç yürütmek için üyeleri eğitilmeli ve bilgilendirilmelidir.

- **İç Demokrasi ve Yönetim Katılımı:**

- Sendikanın iç demokrasi süreçlerini iyileştirmek için üyelerin daha fazla katılımı teşvik edilmelidir.
- Karar alma süreçlerinde üyelerin daha etkin rol almasını sağlamak için yöntemler geliştirilmelidir.

- **İletişim ve Eğitim:**

- Sendikanın iletişim stratejilerini gözden geçirilmeli ve daha etkili iletişim yöntemleri kullanılması teşvik edilmelidir.
- Üyeler için düzenli eğitim ve bilgilendirme programları düzenleyerek bilinç düzeyleri artırılmalıdır.

- **Dayanışma ve Birlik Duygusu:**

- Üyeler arasındaki dayanışma ve birlik duygusunu artırmak için etkinlikler düzenlenmelidir.
- Ortak amaçlar etrafında bir araya gelmelerini sağlayacak projeler ve etkinlikler organize edilmelidir.

- **Gelecek Projeler ve Hedefler:**

- Üyelerin sendikanın gelecekteki projeleri ve hedefleri üzerine düşünceleri teşvik edilmelidir.

- Sendikanın odaklanması gereken alanlarda üyelerin geri bildirimleri alınarak stratejiler belirlenmelidir.
- **Politik Katılım ve Kamuoyu Oluşturma:**
 - Sendikanın politik katılımını artırmak için üyeleri bilinçlendirilmeli ve aktif katılım teşvik edilmelidir.
 - Kamuoyu oluşturma faaliyetlerinde üyelerin rol almasını sağlayacak programlar düzenlenmelidir.
- **Adalet, Eşitlik ve Çeşitlilik:**
 - Sendika adalet, eşitlik ve çeşitlilik konularındaki tutum ve uygulamalarının iyileştirmesi için öneriler sunmalıdır.
 - Üyelerin çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine dayalı olarak sendika politikalarını desteklemesini teşvik edilmelidir.

Bu öneriler, sendika üyelerinin memnuniyetini artırmak, etkinliklerini güçlendirmek ve topluluk içinde daha aktif bir rol almalarını sağlamak amacıyla düşünülmüştür.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Eğitim, toplumların gelişiminde ve ilerlemesinde belirleyici bir role sahiptir. Eğitimciler ise bu sürecin temel taşıdır. Türkiye'de eğitim sektöründe faaliyet gösteren birçok sendika, eğitim çalışanlarının haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuştur. Bu sendikalar, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının sesi olmayı hedeflerken, aynı zamanda sivil toplum kuruluşu olarak da toplumun eğitim alanındaki sorunlarına çözüm bulmayı amaçlamaktadır. Peki, sendikalardan eğitim camiası olarak beklentilerimiz neler olmalıdır?

Öncelikle, sendikaların en temel görevi eğitim çalışanlarının iş güvencesini ve çalışma koşullarını korumak ve iyileştirmektir. Öğretmenlerin istihdam edilme süreçlerinde adil ve şeffaf bir şekilde değerlendirilmelerini, işlerini kaybetme korkusu olmaksızın çalışabilmeleri beklenir. Ayrıca, öğretmenlerin çalışma saatleri, ders yükleri, derslik koşulları gibi iş koşullarının iyileştirilmesi için çaba gösterilmesi önemlidir. Eğitim çalışanlarının iş güvencesi ve çalışma koşulları, sendikaların öncelikli gündem maddelerindendir. Öğretmenlerin atanma süreçlerinde liyakate dayalı bir yaklaşımın benimsenmesi, objektif kriterlere göre değerlendirilerek istihdam edilmeleri ve atama süreçlerinin şeffaf bir şekilde yürütülmesi beklenir. Ayrıca, öğretmenlerin dersliklerdeki fiziki koşullarının iyileştirilmesi, ders yüklerinin adil bir şekilde belirlenmesi ve çalışma saatlerinin insanca düzeyde olması için çaba gösterilmelidir.

Eğitim çalışanlarının adil bir maaş ve özlük haklarına sahip olmaları, sendikaların en önemli görevlerindendir. Sendikaların, üyelerinin maaşlarının ve diğer özlük haklarının yükseltilmesi için mücadele etmeleri ve bu konuda gerekli girişimleri yapmaları beklenir.

Öğretmenlerin adil bir maaşla ve özlük haklarıyla çalışmaları, motivasyonlarının ve iş performanslarının yüksek olmasını sağlar. Bu nedenle, sendikaların üyelerinin maaşlarının belirlenmesinde etkin bir rol oynamaları, maaş adaletsizliklerinin giderilmesi için mücadele etmeleri ve ek özlük haklarının artırılması için çaba sarf etmeleri beklenir.

Eğitim camiasında, sürekli gelişim ve iyileştirme önemlidir. Bu bağlamda, sendikaların üyelerinin mesleki gelişimlerini desteklemeleri, eğitim teknolojileri ve pedagojik yaklaşımlar konusunda eğitim imkanları sunmaları beklenir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleklerini daha etkili bir şekilde icra edebilmeleri için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri de sunulmalıdır.

Eğitimde sürekli gelişim ve iyileştirme, öğretmenlerin profesyonel yetkinliklerinin artırılması ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi açısından kritiktir. Bu bağlamda, sendikaların üyelerine yönelik mesleki gelişim programları düzenlemeleri, eğitim teknolojileri ve pedagojik yaklaşımlar konusunda eğitimler sunmaları, yenilikçi öğretim metotlarına ve araçlarına erişim sağlamaları beklenir.

Sendikaların, üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını korumak için çaba göstermeleri beklenir. Bunlar arasında sağlık hizmetlerine erişim, sosyal yardımlar, konut imkanları gibi konular yer alır. Sendika öğretmenlerin sosyal ve ekonomik hakları, onların refahı ve motivasyonu açısından hayati öneme sahiptir. Sendikaların, üyelerinin sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmaları, sosyal yardım ve destek programları düzenlemeleri, konut imkanları sunmaları ve emeklilik hakları konusunda girişimlerde bulunmaları beklenir.

Sendikaların, üyelerinin demokratik katılımını teşvik etmeleri ve onların seslerini duyurabilmeleri için etkin bir temsil mekanizması sunmaları beklenir. Üyelerin karar alma süreçlerine katılımı, sendikaların politika ve stratejilerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamalıdır.

Sendikaların demokratik bir yapıya sahip olmaları ve üyelerin aktif katılımını teşvik etmeleri önemlidir. Üyelerin karar alma süreçlerine katılımı, sendikaların politika ve stratejilerini belirlemede etkili bir mekanizma sağlar. Ayrıca, üyelerin seslerinin duyurulması için etkin iletişim kanallarının oluşturulması ve temsil edici organların etkin bir şekilde çalışması beklenir.

Sendikaların sadece üyelerinin değil, genel olarak toplumun eğitim alanındaki sorunlarına duyarlı olmaları ve çözüm önerileri sunmaları önemlidir. Bu kapsamda, sendikaların toplumsal projelere destek vermeleri, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için çaba göstermeleri ve diğer sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapmaları beklenir.

Sendikaların, yukarıda belirtilen alanlarda etkin bir şekilde faaliyet göstererek eğitim çalışanlarının haklarını korumaları ve eğitim sisteminin iyileştirilmesine katkı sağlamaları, toplumun genel refahı için kritik öneme sahiptir. Bu noktada, sendikaların üyelerin beklentilerine ve toplumun ihtiyaçlarına duyarlı bir şekilde hareket etmeleri ve aktif bir şekilde çözüm üretmeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak, kamu eğitim sendikalarından eğitim camiası olarak iş güvencesi, maaş ve özlük hakları, mesleki gelişim, sosyal ve ekonomik haklar, demokratik katılım ve temsil,

toplumsal sorumluluk ve dayanışma gibi beklentilerimiz bulunmaktadır. Bu beklentilerin karşılanması hem eğitim çalışanlarının hem de toplumun genel refahı için önemlidir.



KAYNAKÇA

- Akar, H., ve Ersü, A. (2020). Eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin incelenmesi. *E-International Journal of Educational Research*, 11(2), 50–67. <https://doi.org/10.19160/ijer.730221>
- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sendikal faaliyetlerin okullara etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1101-1119.
- Akyiğit, E. (2013). Yeni sistemde sendika üyeliği ve güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 2(37), 41-90.
- Akyüz, Y. (1980). *Öğretmen örgütlenmesi (Türkiye, Fransa, İsviçre ve uluslararası düzeyde kuruluşlar, etkinlikler, sorunlar)*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Altunya, N. (2008). *Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi (1908-2008)*. Ürün Yayınları.
- Aran, H. F. (2003). *Dünyada ve Türkiye’de küreselleşme ve sendikalara etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi.
- Arslan, S. (2010). *Cumhuriyet dönemi sendikacılığı*. İletişim Yayınları.
- Aslan, S. (2010). Sivil toplum: kavramsal değişim ve dönüşüm. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 188-212.
- Battal, E. ve İnce, T. (2004). *Öğretmen örgütlenmeleri ve Eğitim Bir Sen*. Eğitim Bir Sen Yayınları.
- Bayar, F. (2008). Küreselleşme kavramı ve küreselleşme sürecinde Türkiye. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, 32(4), 25-34
- Baysal, Ö.(2006) *Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenme tutumları (Uşak örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Baysoy, K. (2018). *Küreselleşen dünyada sivil toplumun rolü ve işlevi: Greenpeace örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
- Bazaley, P., Jakson, K. (2021). *Nvivo ile nitel analizi*. (A. Bakla, ve B. S. Demir, Çev.). (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Benli, A., ve Cerev, G. (2016). Kocaeli’de eğitim sendikalarına üye öğretmenlerin gelecekteki sendikal algıları üzerine bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 5(1), 7-31.
- Berkant, H. G., ve Gül, M. (2017). Sendika üyesi öğretmenlerin sendikalara yönelik algıları ve sendikalardan beklentileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 419-442. doi.org/10.15869/itobiad.296775

- Boratav, K. (1990). *Kapitalizm, emek ve sendikalar*. İletişim Yayınları.
- Bozdağ, A. (2009). *Türkiye'de sendikacılık tarihi ve Türk-İş*. Dipnot Yayınları.
- Bozkurt, K. (2012). *2002-2012 Dönemi Türkiye sendikacılık ve işçi hakları raporu*. TİSK.
- Cengiz, A. (2002). *Türkiye'de sendikacılık (1908-1946)*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Chambers, S., ve Kopstein, J. (2006). *Civil society. The Oxford handbook of political theory*. Oxford University Press
- Cindoruk, İ. (1972). *Türk-İş ve sermaye*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Clark, A. M. (1995). Non-governmental organizations and their influence on international society. *Journal of International Affairs*, 48(2), 507-525.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri*. (M. Bütün, ve S. B. Demir Çev.) (2. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Creswell, W. J. (2019). *Nitel araştırmacılar için 30 temel beceri*. (Özcan, H. Çev.) Anı Yayıncılık. (Orijinal eserin basın tarihi 2018).
- Çağlar, A. (1993). *Sınıf mücadeleleri ve Türkiye'de işçi hareketi (1919-1950)*. İletişim Yayınları.
- Çankaya, İ. (2005). *Sivil toplum örgütlerinin eğitim amaçlı faaliyetleri (Elazığ ili sendika örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi.
- Çelik, A. (2009). *Vesayetden siyasete Türkiye'de sendikacılık: Parti-devlet ilişkileri (1946-1967)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- Çelik, A. (2015). *Vesayetden siyasete Türkiye'de sendikacılık*. İletişim Yayınları.
- Çelik, E. (2016). "Toplumsal hareket sendikacılığı" kavramının doğuşu ve küresel dolaşımı üzerine bir inceleme. *Emek Araştırma Dergisi*, 7(10), 1-22.
- Darendelioğlu, E. (2004). *Türkiye'de sendikalaşma tarihi (1908-1950)*. İş Bankası Kültür Yayınları.
- Demirel, Ö. (2015). *Eğitimde program geliştirme*. Pegem Akademi Yayınları.
- Duman, Y. (2003). *Americanism and Fordism in Turkey: the origin and institutionalization of The American model in The Turkish labor movement, 1923-1947*. International Labor and Working-Class History
- Erarslan, L. (2011). Günümüz öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi. *21.yy'da Eğitim ve Toplum*, 1(1), 59-72.
- Eraslan, L. (2012). Günümüzde öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi. *21.Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 1(1), 59-72.

- Erdoğan, Ç., ve Güneş Karaman, H. (2016). Türkiye’deki eğitim sendikalarına yönelik bir inceleme: amaçlar, beklentiler ve sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123-140. <https://doi.org/10.19126/suje.62122>
- Erdoğan, E. (2016). *Türkiye’de işçi hareketinin tarihi*. İletişim Yayınları.
- Ergin, F. (2018). *Türkiye’de sendikal hakların sınırları: Ohal süreci ve sonrası*. İletişim.
- Ergin, Y. (1984). *Türkiye’de işçi sınıfı ve sendikalar*. İletişim Yayınları.
- Erol, M. (2005). *İşçi hareketi tarihi*. İletişim Yayınları.
- Furet, F., ve Marx, K. (1988). *Marx and the French revolution*. University of Chicago Press.
- Gençkaya, Ö. F. (2016). *Küreselleşme sürecinde Türkiye’de sendikacılık ve toplu iş sözleşmeleri*. Alfa.
- Gül, M., ve Öztürk, H. (2021). Eğitim programlarının hazırlanmasında eğitim sendikalarının işlevine ilişkin sendikaların görüşlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (59), 254-278.
- Gülmez, M. (1988). *Sendikal hakların uluslararası kuralları ve Türkiye*. TODAİE
- Gümüş, A. T. (2014). Demokrasilerde sivil toplum ve devlet–sivil toplum ilişkisinde karşılaşılabilecek sorunlar. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(3), 529-572.
- Gürkan, B. E. (2012). Uluslararası çerçeve anlaşmalar ve sendikalar: Olanaklar, sınırlar. *Çalışma ve Toplum*, 4(35), 233-262.
- Işıklı, A. (1990). *Sendikacılık ve siyaset*, (4. Baskı), İmge Kitabevi
- İlkin, A. (2004). *Türkiye’de işçi sınıfı, sendikalar ve siyaset (1919-1950)*. İletişim Yayınları.
- İnal, B. (2001). *Türkiye’de sendikalar ve sermaye sınıfı*. Dergâh Yayınları.
- İşçi, İ. (2007). *Türkiye’de işçi hareketi ve sendikacılık*. İletişim Yayınları.
- Karababa, E. (1996). *Türkiye’de sendikacılık tarihi ve devlet sendikacılığı (1923-1950)*. İletişim Yayınları.
- Karaca, Y. (2002). *Türkiye’de Sendikacılık*. Ankara: Phoenix Yayınları.
- Karagöz, M. K. (2010). *Küreselleşme sürecinde Türkiye’de sendikacılık hareketleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi.
- Karlı, B. (2009). *Türkiye’de işçi hareketi ve sendikacılık*. Beta Yayınları.
- Keyder, Ç. (1987). *Türkiye’de devlet ve sınıf: Kapitalist gelişme üzerine bir inceleme*. Verso Kitapları.

- Koç, C., ve Koç, Y. (2009). *KESK tarihi, risk alanlar, yolu açanlar*. Epos
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., ve Arslan, C. (2016). Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 101-123.
- Meder, M. (2001). Bilgi toplumu ve toplumsal değişim. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 72-81.
- Özgen, İ. (2013). *Türkiye'de işçi sınıfının oluşumu ve gelişimi*. Ankara: Phoenix Yayınları.
- Öztürk, M. (2007). Türkiye'de ve dünyada yeni sendikal perspektifler. *Journal of Social Policy*, 53, 477-514.
- Pıçak M., Kadah H. (2017), Türkiye’de sendikalaşmanın tarihsel gelişimi, S. Koç, S. Y. Genç, K. Çolak. (Ed.) *Dünden bugüne ekonomi yazıları* içinde, (ss. 198-241) Küv Yayınları.
- Schaffer, İ. K. (1996). *Sosyal gelişim*. Blackwell Yayıncılık.
- Schechter, M. G. (1999). Globalization and civil society. In *The Revival of Civil Society: Global and Comparative Perspectives* (pp. 61-101). Palgrave Macmillan UK.
- Şahinöz, F. (2014). *Türkiye'de işçi sınıfı hareketleri ve Türk-İş'in kuruluşu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi.
- Şimşek, M. (2012). *Cumhuriyet Dönemi Türkiye'sinde Sendikacılık*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tamer, M. G. (2010). Tarihsel süreçte sivil toplum. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1),89-105.
- Taş, H. Y. (2012). Toplumsal sınıfların değişim sürecinde, sendikalar ve sendikaların geleceği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 60-80.
- Toprak, Z. (2010). *Türkiye'de sendikacılık tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Türk, Y. (2007). *Cumhuriyet dönemi işçi sınıfı ve sendikacılık tarihi*. Kalkedon Yayıncılık.
- Ünsar, A. S. (2002). Değişen dünyada sendikacılık ve geleceği. *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 77-81.
- Varış, F. (1996). *Eğitimde program geliştirme, teori ve teknikler*. Alkım Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, M. (2003). Sivil toplum ve devlet. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 226-242.

Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de işçi sendikalarının siyasal ve sosyolojik özellikleri üzerinden tarihsel süreç içinde değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195-207.

Yüksel, İ. ve Sağlam, M. (2012). *Eğitimde program değerlendirme*. Pegem Akademi Yayınları.



EKLER

Ek 1. 3688 Sayılı Kanun'un 30. Maddesinin 2. Fıkrası (A) Bendi Gereğince Yapılan Toplantı Tutanağı Formu

3688 SAYILI KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI VE TOPLU SÖZLEŞME KANUNUNUN 30 ÜNCÜ MADDESİNİN İKİNCİ FIKRASININ (a) BENDİ GEREĞİNCE YAPILAN TOPLANTI TUTANAĞI FORMU					
İŞLEŞTİRİLEN KURUM BİLGİLERİ					
KURUMUN UNVANI: Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü					
KURUMUN ADRESİ: Resmi Daireler Kampüsü 15 Temmuz Camii Mahallesi Adapazarı / SAKARYA					
Kodu	Kurum Kodu	Kurum İli Kodu (Trafik Kodu)	Kurum Tel/Fax	Kuruma Bağlı İhyeri Sayısı (Okul/Kurum)	
02	01	54	(264) 251 36 14 / 15 / 16 (264) 251 36 11	715	
3688 SAYILI KANUNA TABİ KAMU GÖREVLİSİ BİLGİSİ					
Toplam Kamu Görevlisi Sayısı		Erkek Kamu Görevlisi Sayısı		Kadın Kamu Görevlisi Sayısı	
13.608		6.390		7.218	
KURUMDA FAALİYETTE BULUNAN SENDİKALARIN ÜYELİK BİLGİLERİ					
Sıra No	Sendika No	SENDİKA ADI	Sendikamızın Erkek Üye Sayısı	Sendikamızın Kadın Üye Sayısı	Sendikamızın Toplam Üye Sayısı
1	12	Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM-SEN)	1.468	1.340	2.808
2	14	Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN)	136	159	295
3	28	Eğitimci Birliği Sendikası (EĞİTİM-BİRLİK-SEN)	2.971	2.605	5.576
4	43	Tüm Eğitim ve Öğretim Meslekleri Sendikası (TEM-SEN)	8	0	8
5	106	Öğretmen ve Bilim Çalışanları Sendikası (ÖZGÜR EĞİTİM-SEN)	5	0	5
6	112	Anadolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası (ANADOLU EĞİTİM SENDİKASI)	19	11	30
7	116	Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası (ATASEN)	0	0	0
8	120	Eğitim ve Bilim İşçileri Sendikası (EĞİTİM-İŞ)	564	641	1.205
9	125	Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası (TEÇ-SEN)	103	30	133
10	142	Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası (EĞİTİM HAK-SEN)	3	4	7
11	138	Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası (AND-SEN)	0	0	0
12	154	Tüm Eğitimci Birliği Sendikası (TÜM EĞİTİM-BİRLİK-SEN)	0	0	0
13	156	Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (BEC-SEN)	0	0	0
14	161	Demokratik Eğitimci Sendikası (DES)	0	0	0
15	167	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası (BİRLİK EĞİTİM SEN)	3	0	3
16	168	Bölünç ve Çelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası (BİLGEC)	0	0	0
17	170	Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Söze Sendikası (EĞİTİM SÖZ-SEN)	0	0	0
18	180	Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası (DEMOKRATİK EĞİTİM-SEN)	0	0	0
19	182	Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (METESEN)	0	0	0
20	186	Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası (BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN)	0	0	0
21	187	Eğitim ve Bilim Çalışanları Eği Hakları Sendikası (EĞİT HAKLAR SENDİKASI)	0	0	0
22	190	Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası (EKSEN EĞİTİM-SEN)	1	0	1
23	198	İkili Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası (EĞİTİM İLKE SEN)	3	0	3
24	199	Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası (SAY-SEN)	1	0	1
25	201	Yurt Eğitim Çalışanları Sendikası (YURT EĞİTİM SEN)	0	0	0
26	234	Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası (TÜM EĞİTİM-SEN)	0	0	0
27	244	Öğretmen Elemanları Sendikası (ÖGESEN)	0	0	0
28	247	Tüm Öğretmenler Sendikası (TÖS)	0	0	0
29	263	Üniversite İdari Personel Sendikası (UNI-PER-SEN)	0	0	0
30	269	Anadolu Eğitim Kurumları Çalışanları Sendikası (ANADOLU EKSEN)	4	2	6
31	272	Osmanlı Eğitim Çalışanları Sendikası (OSMANLI EĞİTİM-SEN)	0	0	0
32	273	İdealist Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası (İDEAL EĞİTİM-SEN)	0	0	0
33	294	Eğitimde Çalışanlar Birliği Sendikası (EĞİTİMDE BİRLİK SEN)	0	0	0
34	299	Liyakatli Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası (LİYAKAT-SEN)	1	0	1
35	301	Eğitim ve Öğretim Birliği Sendikası (EĞİTİM BİRLİK SEN)	0	0	0
36	304	Gası, Gazı ve Şehit Yakınları ile Vatandaşlar Kamu Çalışanları Sendikası Eğitim (ŞEHİT GAZİ-SEN-EĞİTİM)	0	0	0
37	310	Maarif Çalışanları Sendikası (MAARİF-SEN)	9	2	11
38	318	Şehit Yakınları Gazı ve Gazı Yakınları Tüm Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmetleri Birlik Sendikası (ŞEHİT GAZİ EĞİTİM BİRLİK-SEN)	6	1	7
39	326	Şehit Gazı ve Engelliler Eğitim Kamu Kuruluşu Sendikası (ŞEHİT GAZİ VE ENGELLİ EĞİTİM-SEN)	0	0	0
40	333	Manevi İhtiyaç ve Liyakatli Eğitim Çalışanları Sendikası (MİL EĞİTİM-SEN)	0	0	0
41	360	Tüm Öğretmenler Birliği Sendikası (TÖB SEN)	0	0	0
42	361	Eğitim Manevi, İhtiyaç ve Liyakatli Çalışanlar Sendikası (EĞİTİM MİL-SEN)	4	1	5
43	366	Tüm Kamu Çalışanları Eğitim Sendikası (TÜM KAMU-SEN EĞİTİM)	0	0	0
44	367	Vatandaşlar Kamu Görevlileri Eğitim Sendikası (VATANSEVER-SEN-EĞİTİM)	0	0	0
45	381	Huzur Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası (HUZUR EĞİTİM-SEN)	0	0	0
46	387	Eğitim ve Bilim Gücü Dayanışma Sendikası (EĞİTİM GÜCÜ-SEN)	50	70	120
47	393	Hürriyetçi Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası (HÜRİYETÇİ EĞİTİM-SEN)	235	166	401
48	400	Yeni Eğitim Çalışanları Sendikası (YES)	0	0	0
49	417	Öğretmenler Sendikası (ÖÖRETMEN-SEN)	0	0	0
50	421	Öğretmenler Odası Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası (ÖÖRET-SEN)	0	0	0
51	422	Bağımsız Eğitim Çalışanları Dayanışma Sendikası (İREDAS)	0	0	0
52	423	Anadolu Umud Sendikası (ANADOLU UMUT SEN)	0	0	0

Ek 2. 3688 Sayılı Kanun'un 30. Maddesinin 2. Fıkrası (a) Bendi Gereğince Yapılan Toplantı Tutanağı

TUTANAK

2023 Yılı Yetkili Sendika Belirleme çalışmaları kapsamında 24/05/2023 Çarşamba günü saat 10.30'da Müdürlüğümüz toplantı salonunda 6 sendika temsilcisinin katılımıyla yapılmıştır.

Ancak kendilerine resmi yazıyla bilgi verilmesine rağmen Eğitim Sen, Teç Sen, Anadolu Eğitim Sen, Anadolu Eksen, Birlik Eğitim Sen, Eğitim Hak Sen, Eğitim İlke Sen, Say Sen ve Liyakat Sen sendikalarından toplantıya temsilci katılmamıştır.

İş bu toplantı tutanağı tarafımızdan imza altına alınmıştır; 24.05.2023-saat 10.30

Ek 3. Sakarya İlinde Kamuda Görev Yapan Sendika Üyesi Öğretmen ve Şube Yöneticisi Öğretmenlere “Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Kamu Eğitim Sendikalarından Beklentileri” Başlığı Altında Yöneltilen Mülakat Soruları

MÜLAKAT SORULARI

1. Hangi neden ya da nedenlere dayanarak sendika üyesi oldunuz?
2. Sendikanızın üyeleri için ne anlam ifade ettiğini düşünüyorsunuz? Sizce sendika, üyelerin hayatında nasıl bir rol oynamalıdır?
3. Sendikanın sağladığı hizmetler ve faydalar konusunda memnun musunuz? Memnun değilseniz, neleri geliştirmek/değiştirmek isterdiniz? Sendikalar çalışma koşullarınızı ve haklarınızı nasıl iyileştirebilir?
4. Sendikanızın toplu sözleşme müzakerelerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz? Daha etkili olabilmesi için önerileriniz nelerdir?
5. Sendikanızın iç demokrasi işleyişleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Üyelerin sendika yönetimine katılımı ve karar alma süreçlerinden memnun musunuz? Yönetimine katılım ve karar alma süreçleri nasıl iyileştirilebilir?
6. Sendikanızın ile iletişim konusundaki deneyimleriniz nelerdir? Daha etkili bir iletişim için önerileriniz nelerdir?
7. Sendikanızın eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinden memnun musunuz? Bu konuda neleri değiştirmek ve geliştirmek istersiniz?
8. Sendikanızın üyeleri arasında dayanışma ve birlik duygusunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konuda sendikanızdan beklentileriniz nelerdir?
9. Sendikanızın sosyal sorumluluk projelerine katılımınız oldu mu? Bu tür etkinliklerin sendikanın üyeleri üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
10. Sendikanızın gelecekteki projeleri ve hedefleri hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Sizce sendikanın hangi konularda daha fazla çaba harcaması gerekiyor?
11. Sendikanızın politik katılım ve kamuoyu oluşturma faaliyetlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
12. Sendikanızın adalet, eşitlik ve çeşitlilik konularındaki tutumunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konuda nasıl hareket etmesini isterdiniz?

13. Sendikanızın üyelerin işyerindeki güvenliğini sağlama ve iş sağlığı ve güvenliği konularında yapması gerekenler sizce nelerdir? Bu konuda sendikanızın yeterli çabayı gösterdiğini düşünüyor musunuz?
14. Sendikanızın, üyeleri arasındaki dayanışmayı artırmak için yapabileceği faaliyetler hakkında ne düşünüyorsunuz? Üyeler arasında daha fazla dayanışma oluşturmak için önerileriniz nelerdir?
15. Sendikanızın üyeleriyle iletişim kurma yöntemleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce sendika, üyeleriyle daha etkili bir şekilde nasıl iletişim kurabilir?
16. Sendika, üyelerinin demokratik hakları ve özgürlükleri konusunda nasıl bir rol oynamalıdır? Bu konuda sendikanın daha etkili olabilmesi için önerileriniz nelerdir?
17. İlave etmek istediğiniz başka hususlar var mı? Nedir?

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Sabit KABAHASANOĞLU

ÖĞRENİM DURUMU

Öğrenim Derecesi	Öğrenim Yeri	Öğrenim Yılı
Lisans	Kocaeli Üniversitesi / Teknik Eğitim Fakültesi / Elektronik ve Bilgisayar Öğretmenliği	1999
Lise	Trabzon Anadolu Teknik Lisesi	1993

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer	Görev
1999	MEB Fatih Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Uzman Öğretmen

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

Kabahasanoğlu, S. (2024). Sendika üyesi öğretmenlerin sendikal beklentileri, bir alan araştırması. *5th International Istanbul Current Scientific Research Congress*, 472-481.