

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRK METAL SENDİKASININ ÜYELERİNE
VERDİĞİ EĞİTİM FAALİYETLERİNE ÜYELERİN
BAKİŞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aysel KAYA

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı : Sosyal Politika

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

HAZİRAN- 2015

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRK METAL SENDİKASININ ÜYELERİNE
VERDİĞİ EĞİTİM FAALİYETLERİNE ÜYELERİN
BAKIŞI: BURSA İLİNDE BİR FİRMA ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aysel KAYA (137205013)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Bu tez 30/06/2015 tarih inde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY

Prof. Dr. Eyüp Zengin

Doç. Dr. Muharrem ES



Jüri Başkanı

☒ Kabul

☐ Red

☐ Düzeltme

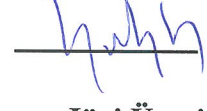


Jüri Üyesi

☒ Kabul

☐ Red

☐ Düzeltme



Jüri Üyesi

☒ Kabul

☐ Red

☐ Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Aysel KAYA

30 HAZİRAN 2015

ÖNSÖZ

Araştırma sürecinde beni cesaretlendiren, benden desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen, Tez çalışmamın her aşamada bilgi ve deneyimlerini paylaşarak bana sabırla yol göstermeye çalışan, yapıcı eleştirileriyle ufkumu açan ve bana güvenen değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY'a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Aysel KAYA

30 HAZİRAN 2015

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vii
TABLO LİSTESİ	ix
ÖZET.....	xvii
SUMMARY	xvii
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

1. GENEL OLARAK SENDİKA VE SENDİKAL EĞİTİM	6
1.1. SENDİKA KAVRAMI	6
1.1.1. SENDİKANIN UNSURLARI.....	7
1.1.1.1.Ortak Amaç İlkesi	7
1.1.1.2. Kurulma Serbestliği İlkesi	8
1.1.1.3. Bağımsızlık İlkesi	9
1.1.1.4. İşçi-İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları.....	9
1.1.1.5. Devlete Karşı Bağımsızlık	10
1.1.1.6. Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık	10
1.1.1.7. Özel Hukuk Tüzel Kişisi Olmak	11
1.1.2. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE DÜNYADA VE TÜRKİYEDE SENDİKAL FAALİYETLER	11
1.1.2.1. Dünya’da Sendikal Faaliyetler	11
1.1.2.2. Türkiye’de Sendikal Faaliyetler	15
1.1.2.2.1. Cumhuriyetin İlanından Önceki Dönemde Sendikal Faaliyetler	15

1.1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi Sendikal Faaliyetler.....	15
1.1.2.2.3. 1938-1963 Dönemi	16
1.1.2.2.4. 1963-1983 Dönemi	18
1.1.2.2.5. 1983 – 2014 Dönemi.....	21
1.2. SENDİKAL EĞİTİM KAVRAMI.....	27
1.2.1 Eğitim Kavramı.....	27
1.2.2. Mesleki Eğitim.....	27
1.2.3. Sendikal Eğitim.....	27

BÖLÜM II

2. TÜRKİYE'DE METAL SEKTÖRÜNDEKİ SENDİKALARIN ÜYELERİNE YÖNELİK EĞİTİM FAALİYETLERİ..... 29

2.1. TÜRKİYE'DE METAL SEKTÖRÜNDE SENDİKALARIN ÜYELERİNE YÖNELİK EĞİTİM FAALİYETLERİ.....	30
2.1.1. Sendikaların Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetlerinin Hukuki Dayanağı	32
2.1.2. Metal Sektöründe Sendikaların Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri.....	33
2.1.3. Genel Olarak Sendikaların Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri	35
2.1.3.1. Türk Metal Sendikası İle İlgili Genel Bilgiler	35
2.1.3.2. Türk Metal Sendikasının Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri	37
2.2. TÜRK METAL SENDİKASININ AMACI.....	39
2.2.1. Türk Metal Sendikasının Çalışma Şekli	39
2.2.2. Türk Metal Sendikasının Yetki Ve Faaliyetleri.....	39
2.2.3. Türk Metal Sendikasının Faaliyet Gösterdiği İşkolu	40

BÖLÜM III

3. SENDİKALARIN ÜYELERİNE YÖNELİK EĞİTİM FAALİYETLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI: BURSA İLİ'NDE TÜRK METALE ÜYE BİR FİRMA ÖRNEĞİ..... 42

3.1. Türk Metal Sendikası Bursa Şubelerinin Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri	42
---	----

3.2. Bulgular ve Yorumlar.....	43
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	110
KAYNAKLAR	113
EKLER.....	117
ÖZGEÇMİŞ.....	121

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BİRLEŞİK METAL-İŞ	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
ÇELİK-İŞ	: Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirket
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK TEKSTİL	: Tekstil İşçileri Sendikası
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAVA-İŞ	: Türkiye Sivil Havacılık Sendikası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KAMU-İŞ	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KRİSTAL-İŞ	: Çimento, Cam, Toprak Sanayi İşçileri Sendikası
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖZ İPLİK-İŞ	: Tüm Dokuma, İplik Sanayii İşçileri Sendikası
PETROL-İŞ	: Türkiye Petro Kimya Lastik İşçileri Sendikası
SELÜLOZ-İŞ	: Türkiye Selüloz, Kâğıt ve Mamülleri Sendikası
SGBP	: Sendikal Güç Birliği Platformu
TEKGIDA-İŞ	: Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası

TEKSİF	:	Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
THY	:	Türk Hava Yolları
TİS	:	Toplu İş Sözleşmesi
TÜMTİS	:	Tüm Taşıma İşçileri Sendikası
TÜRK METAL	:	Türkiye Metal, Çelik, Mühim Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto, Montaj

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye’de Sendikalaşma Süreci (1950-1963)	18
Tablo 2. Türkiye’de Sendikalaşma Süreci (1960-1980)	20
Tablo 3. Türkiye’de Sendikalaşma Süreci (1984-2000)	25
Tablo 4. Türkiye’de Sendikalaşma Oranı (2001-2014)	26
Tablo 5. Cinsiyet Dağılımı	43
Tablo 6. Yaş Dağılımı	43
Tablo 7. Medeni Hal	44
Tablo 8. Öğrenim Durumu Dağılımı	44
Tablo 9. Kaç yıldır bu görevde çalışıyorsunuz?	45
Tablo 10. Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?	46
Tablo 11. İşinizi isteyerek mi seçtiniz?	46
Tablo 12. Sendikaların ne olduğunu biliyor musunuz?	47
Tablo 13. İşe başladıktan sonra hangi yolla sendikadan haberdar oldunuz?	47
Tablo 14. Sendikalı mısınız?	48
Tablo 15. Sendikalı olmaktan memnun musunuz?	48
Tablo 16. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?	49
Tablo 17. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?	49
Tablo 18. Sendika üyesi olduğunuz için aylık ne kadar aidat kesildiğini biliyor musunuz?	50
Tablo 19. Sendikal eğitime zaman ayırabiliyor musunuz?	50
Tablo 20. Sendikal eğitime zaman ayıramıyorsanız, sebebi nedir?	51
Tablo 21. Sizce sendika tarafından ‘sendikal eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?	51
Tablo 22. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?	52

Tablo 23. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?	52
Tablo 24. Sizce sendikal eğitimin başarıya ulaşabilmesi için nelere dikkat edilmesi gerekmektedir?	53
Tablo 25. Bugüne kadar sendikanın mutlaka vermesi gereken eğitimlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?	54
Tablo 26. Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	54
Tablo 27. Sizce sendikanız kadınlarla ilgili hangi eğitimleri vermelidir?	55
Tablo 28. Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?	56
Tablo 29. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?	56
Tablo 30. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?	57
Tablo 31. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılımına imkân veriliyor mu?	58
Tablo 32. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?	57
Tablo 33. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?	58
Tablo 34. Sendikal eğitimde ‘eğitimi veren – eğitim alan ilişkisi’ başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?	58
Tablo 35. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?	59
Tablo 36. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?	60
Tablo 37. Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?	60
Tablo 38. Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?	61

Tablo 39. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?.....	62
Tablo 40. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu?.....	63
Tablo 41. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?.....	64
Tablo 42. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?	64
Tablo 43. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?	65
Tablo 44. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?/ Cinsiyet	65
Tablo 45. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı? / Cinsiyet	66
Tablo 46. ‘Sendikal Eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi? / Cinsiyet	66
Tablo 47. Sendikalı olmaktan memnun musunuz? / Cinsiyet.....	67
Tablo 48. Sendikal eğitimlere vakit ayırabiliyor musunuz? / Cinsiyet.....	68
Tablo 49. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz? / Cinsiyet	69
Tablo 50. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz? / Cinsiyet	70
Tablo 51. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz? / Yaş Dağılımı	70
Tablo 52. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu? / Yaş Dağılımı	71
Tablo 53. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu? / Yaş Dağılımı	71
Tablo 54. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? / Yaş Dağılımı.....	72
Tablo 55 Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu? / Yaş Dağılımı	73
Tablo 56. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkan veriliyor mu? / Yaş Dağılımı	73
Tablo 57. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu? / Yaş Dağılımı	74

Tablo 58. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu? / Yaş Dağılımı	75
Tablo 59. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu? / Yaş Dağılımı	76
Tablo 60. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu? / Yaş Dağılımı	77
Tablo 61. Sendikalı olmaktan memnun musunuz? / Yaş Dağılımı.....	77
Tablo 62. Sizce sendika tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi? / Yaş Dağılımı	78
Tablo 63. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz? / Yaş Dağılımı.....	78
Tablo 64. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz? / Yaş Dağılımı	79
Tablo 65. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu? / Öğrenim Durumu	79
Tablo 66. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz? / Öğrenim Durumu	80
Tablo 67. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? / Öğrenim Durumu76	
Tablo 68. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu? / Öğrenim Durumu	80
Tablo 69. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu? / Öğrenim Durumu	81
Tablo 70. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu? / Öğrenim Durumu.....	78
Tablo 71. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu? / Öğrenim Durumu	78
Tablo 72. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu? / Öğrenim Durumu	79
Tablo 73. Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? / Öğrenim Durumu	79

Tablo 74. Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu? / Öğrenim Durumu	80
Tablo 75. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu? / Öğrenim Durumu	80
Tablo 76. Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu? / Öğrenim Durumu	81
Tablo 77. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu? / Öğrenim Durumu	81
Tablo 78. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir? / Öğrenim Durumu	82
Tablo 79. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu? / Öğrenim Durumu	82
Tablo 80. Sendikalı olmaktan memnun musunuz? / Öğrenim Durumu	83
Tablo 81. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz? / Öğrenim Durumu	83
Tablo 82. Sizce sendika tarafından 'sendikal eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi? / Öğrenim Durumu	84
Tablo 83. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı? / Öğrenim Durumu	85
Tablo 84. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz? / Öğrenim Durumu	85
Tablo 85. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz? / Öğrenim Durumu	86
Tablo 86. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu? /Medeni Durum	87
Tablo 87. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz? /Medeni Durum	88
Tablo 88. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu? /Medeni Durum	88

Tablo 89. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? /Medeni Durum	89
Tablo 90. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu? /Medeni Durum.....	90
Tablo 91. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu? /Medeni Durum	90
Tablo 92. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu? /Medeni Durum	91
Tablo 93. Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz? /Medeni Durum.....	91
Tablo 94. Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? /Medeni Durum	92
Tablo 95. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir? /Medeni Durum	93
Tablo 95. Sendikal eğitimde " eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi " başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu? /Medeni Durum.....	93
Tablo 96. Sendikal eğitimlere zaman ayırabiliyor musunuz? /Medeni Durum	94
Tablo 97. Sendikalı olmaktan memnun musunuz? /Medeni Durum	94
Tablo 98. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz? /Medeni Durum	95
Tablo 99. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı? /Medeni Durum	95
Tablo 100. Sizce sendika tarafından 'Sendikal Eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi? /Medeni Durum.....	96
Tablo 101. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz? /Medeni Durum	96
Tablo 102. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz? /Medeni Durum	97
Tablo 103. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?/ Gelir Grubu	97

Tablo 104. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz? ?/ Gelir Grubu	98
Tablo 105. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu? /Gelir Grubu.....	98
Tablo 106. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? /Gelir Grubu.....	99
Tablo 107. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu? /Gelir Grubu	99
Tablo 108. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu? /Gelir Grubu	100
Tablo 109. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu? /Gelir Grubu	100
Tablo 110. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu? /Gelir Grubu	101
Tablo 111. Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu? /Gelir Grubu	101
Tablo 112. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu? /Gelir Grubu	102
Tablo 113. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu? /Gelir Grubu	103
Tablo 114. Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu? /Gelir Grubu.....	103
Tablo 115. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir? /Gelir Grubu	104
Tablo 116. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu? /Gelir Grubu	104
Tablo 117. Sendikalı olmaktan memnun musunuz? /Gelir Grubu.....	105
Tablo 118. Sendikal eğitimde "eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi" başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu? /Gelir Grubu.....	105

Tablo 119. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz? /Gelir Grubu	106
Tablo 120. Sizce sendika tarafından 'sendikal eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi? /Gelir Grubu	106
Tablo 121. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz? /Gelir Grubu.....	107
Tablo 122. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı? /Gelir Grubu	108
Tablo 123. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz? /Gelir Grubu	109

ÖZET

Tezin Başlığı: Türk Metal Sendikasının Üyelerine Verdiği Eğitim Faaliyetlerine Üyelerin Bakışı

TezinYazarı: Aysel KAYA

Danışman: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

Kabul Tarihi: 30.06.2015

Sayfa Sayısı: XVIII (ön kısım)+116 (tez)+ 4 (ekler)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri **Bilimdalı:** Sosyal Politika

Sendikalar, sosyal yaşamın en temel unsurlarındandır. Ülkemizde sendikal hayat işçi ve memur sendikaları olmak üzere iki ayrı koldan yürümektedir. Bu bağlamda işçi sınıfının sendikalaşma süreci memur sendikalarına oranla daha eski bir tarihe dayanmaktadır. İşçi sendikaları tarafından üye işçilere yönelik bir takım sendikal hizmetler sunulmakla birlikte bahsi geçen bu hizmetlerin en önemlisi sendikal faaliyetlerdir. Sendikal faaliyetler kapsamında ise en önemlisi sendikaların üye işçilere yönelik sundukları sendikal eğitimidir. Sendikal eğitim kapsamında işçiler sendikal hak ve sorumluluklarını öğrenirken mesleki anlamda da donanımlı bir birey haline gelmektedirler.

Anahtar kelime: Sendika, İşçi, Eğitim

SUMMARY

Thesis Title: Overview of the members of the Turkish Metal Union of Education to its Member Activities	
Thesis Author: Aysel KAYA	Advisor: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Date of Acceptance: 30.06.2015	Total Number of Pages: XVIII (pre text)+116 (main body)+ 4 (appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations Field of Study: Social Policy	
Unions , one of the most basic elements of social life. Walk from two branches in our country , including unions, workers and civil servant trade union life . In this context, compared to the unionization process servants' unions of the working class it is based on an earlier date . Although referred to a number of services offered to the workers union members by trade unions most important of these services are the last union activities . In the context of trade union activities is the most important member of the union for workers trade union education they offer . Unionized workers are becoming part of this education also equipped with an individual sense of professional learning trade union rights and responsibilities.	
Keywords: Unions , Workers , Training	

GİRİŞ

Dünyada üretim ekonomisinin var olduğu her dönemde ortak menfaatler doğrultusunda oluşan işçi örgütlenmelerine rastlamak şaşırtıcı bir gelişme değildir. Bu bağlamda üretim ekonomisinin farklı kollarına mensup işçiler hak ve menfaatlerini korumak adına her daim birlikte hareket etmişlerdir. Bu eksende gelişen olaylar neticesinde dünya ekonomi tarihinde işçi örgütlenmeleri ve dayanışmaları bakımından birçok örneğe rastlamak mümkündür. Bu bağlamda ilk örneği üretim ekonomisinde usta, kalfa ve çıraklardan oluşan dayanışma modeli teşkil etmektedir. Bu sistem içerisinde bağlı bulundukları meslek grubunu ve meslek mensuplarına yönelik ekonomik ve sosyal yardımlar yapmak adına Esnaf teşekkülleri meydana getirilmiştir.

Dünya sendika ve sendikacılık kavramı 1750 yılı itibariyle sanayi inkılâbı sonrasında meydana gelen olumsuz koşullar sonrasında şekillenmeye başlamıştır. 18. yüzyıl itibariyle Avrupa’da gelişen ve değişen üretim ekonomisi ile baş gösteren sendikacılık olgusu ilk döneminde iktisadi liberalizmin sonucunda çeşitli baskı ve yasaklamalarla etkisiz kılınmaya çalışılsa da başarılı olunamamış sonrasında 19. yüzyıl ile birlikte işçi sınıfına yasal bir hak olarak sendika kurma ve üye olma hakkı tanınmıştır. Tüm bu gelişmeler sonrasında sendika hakkı yerel ve uluslararası hukuk metinlerinde temel insan hakkı olarak tanımlanmıştır. Başlangıçta sadece işçilerin örgütlenmesi sonrasında kurulan sendikalar zaman içerisinde hem işçilere hem de işveren hitap eden örgütlenmeler haline dönüşmüştür.

18. yüzyılda meydana gelen sanayi devrimi sonrasında özellikle de Avrupa’da meydana gelen endüstrileşme hareketi sonrasında artan işçi sınıfının çalışma koşullarına yönelik olumsuz şartların meydana gelmesi sonucunda işçi örgütlenmesi şeklinde kurulan sendikalar günümüzde birçok iş kolunda işçi ve işveren arasındaki iletişimsizliği engelleme ve iki tarafında karşılıklı olarak sorumluluklarını yerine getirmesinde önemli bir rol üstlenmiştir.

Ayrıca 18. yüzyılda meydana gelen sanayi devrimi sonrasında meydana gelen bir diğer gelişme ise gerek iç hukuka göre gerekse de uluslararası hukuk sistemine göre iş hukukunun oluşmasıdır. Bu kapsamda devlet işçi-işveren ilişkilerinde müdahil olarak işçi-işveren arasında iş hukukunun esaslarına dayalı olarak denetleyici vasfını

yüklenmiştir. Bu sebepten dolayıdır ki sendikal hareketler ülkelerin siyasi yapıları ile ilişkili olmasının yanı sıra ülkelerin endüstrileşme düzeyi, kamu ve hizmet sektöründe çalışan işçi sayısı ve işgücünün yapısı ile yakından ilişkilidir.

Dünyada sendikal faaliyetlerin oluşumunda etkili olan felsefe; birlik, dayanışma ve ortak menfaatler üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda sendikal faaliyetlere yönelik başka bir felsefi yaklaşım ise kuvvete kuvvetle karşı koyma ihtiyacının zorunluluğudur. Bahsi geçen bu iki sendikal felsefe işçi sendikalarında olduğu gibi işveren sendikalarında da sendika mantığını oluşturmaya karşın işveren sendikalarında olduğu gibi büyük bir öneme haiz değildir. Ekonomik hayat içerisinde örgütlenme olgusunu sembolize eden sendikalar işçiler için önemli bir meslek kuruluşu ya da teşekkülü olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca sendikaları diğer meslek teşekküllerinden ayıran en büyük özellik ise serbest irade ile kurulmuş olma özellikleridir.

Dünyada sendikal örgütlenmelerin temel esasında üretim ekonomisinde aktif bir şekilde rol alan işçilerin yaşam standartlarının yükseltilmesi ve işveren karşısında işçilerin haklarını koruma ilkesi vardır. Bu noktada sendikal örgütlenmeler tarafından sürdürülen faaliyetler çerçevesinde en önemli faaliyet alanı eğitimidir. Ayrıca dünyada sendikal örgütlenmelerin temel esasları çerçevesinde işçi örgütlenmelerinin nitelikleri ve mücadele gücünün etkili bir eğitim politikası ile sağlandığı aşikârdır. Bu bağlamda ulaşılabilecek en kapsamlı sonuç güçlü ve nitelikli bir sendikal örgütlenmenin oluşması adına sendikal eğitim kaçınılmazdır.

Gerek ülkemizde gerekse de dünyada faaliyet gösteren sendikaların sendikal faaliyetler kapsamında sürdürdükleri sosyal faaliyetlerin başında sendikal eğitim kavramı gelmektedir. Bu bağlamda sosyal faaliyetler ekseninde sürdürülen sendikal eğitim faaliyetleri içerisinde mesleki eğitim ön plandadır. Bu durumun sebebi ise sendikalara üye olan işçilerin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmaktır. Ancak günümüzde sendikal eğitim faaliyetleri kapsamında sadece mesleki eğitim verilmemekte olup gerek işçilere gerekse de ailelerine yönelik çeşitli eğitim programları düzenlenmektedir.

Bu araştırmanın amacı, günümüzde var olan sendikal eğitimi Türk Metal Sendikasına üye işçilerin görüşlerine göre değerlendirmek ve etkili bir sendikal eğitim için öneriler geliştirebilmektir. Araştırma konumuz kapsamında ülkemizde önemli bir endüstri kolu

olan metal sanayi işçilerinin, sendikal faaliyetler ekseninde sürdürülen sendikal eğitime yönelik tutum ve düşünceleri araştırılmış olup bu bağlamda yine metal sanayi adına öncü bir örgütlenme olarak bilinen Türk Metal Sendikasına üye işçilerin sendikal eğitim hakkındaki görüş ve düşünceleri nicel analiz yöntemi ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Genel olarak sendika kavramı iş, işçi ve işveren arasında var olan ekonomik, toplumsal ve kültürel yönden ortak menfaatleri korumak adına oluşturulan nitelikli örgütlenmeler olarak tanımlanmaktadır. Ancak sendikalar her ne kadar işçi, işveren ve kamu namına örgütlenmeleri temsil etse de daha çok işçi sınıfı ile özdeşleşmiş örgütlenmelerdir (Serim, 1995: 39).

Bu bağlamda sendikalar çok amaçlı hedefler doğrultusunda üyelerinin temel ve mesleki menfaatlerini korumak ve iyileştirmek adına yürüttükleri faaliyetlerinin yanı sıra üyelerinin ülke gündemindeki siyasi, ekonomik gelişmelerden haberdar olmalarının yanı sıra sendikal örgütlenmeler ve politikalardan haberdar olmaları ile birlikte çalıştıkları iş koluna yönelik mesleki eğitimi sürdürmektedir.

Bu araştırmanın amacı, günümüzde var olan sendikal eğitimi Türk Metal Sendikasına üye işçilerin görüşlerine göre değerlendirmek ve etkili bir sendikal eğitim için öneriler geliştirebilmektir.

Araştırmanın Türü

Bu araştırma Türkiye’de sendika ve sendikacılık faaliyetleri ekseninde şekillenmiş sendikal eğitim faaliyetlerinin genel hatlarını yansıtmamanın yanı sıra Türk Metal sendikası üyelerinin sendikal faaliyetler kapsamında siyasi, ekonomik, sendikal örgütlenmeler ve mesleki alanda aldıkları eğitiminin etkinliğini konu edine bilimsel bir araştırmadır.

Bu doğrultuda araştırma kapsamında hazırlanmış anket formu ile sendikal eğitimin belirlenen amaçlara uygun etkinliğini engelleyen faktörlerin belirlenerek, daha etkili bir sendikal eğitimin gerçekleştirilebilmesine yönelik öneriler geliştirilmesi planlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Türk Metal sendikası Bursa ili örgütlenmesine tabi üye iş yerinde çalışan işçilerdir. Bu çalışmada evreni oluşturan sendika üyelerinin yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik bakımdan değişkenlik gösterdiğinden çalışmada elde edilen sonuçlara etkili ve hızlı ulaşmak adına basit rastgele örnekleme yöntemine başvurulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın başlangıcında verilerin toplanması adına geçmişte ve günümüzde var olan sendikal eğitim ile ilgili literatür çalışması yapılarak konu ile ilgili çalışmaya ışık tutabilecek akademik kaynaklar, büyük bir titizlikle incelenmiştir. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar nezdinde elde edilen bilgiler doğrultusunda 38 sorudan oluşan ve ilk 9 sorusunun demografik değişkenlere yer verilen anket formu geliştirilmiştir. Bu bağlamda geliştirilen anket formunda yer alan diğer sorular sendikal eğitim ve kazanımları ile alakalıdır.

Uygulama

Sendika ve sendikacılık faaliyetleri ekseninde şekillenmiş sendikal eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi adına araştırma kapsamında geliştirilerek uygulanan anket formu gönüllük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Ayrıca ankette Türk Metal Sendikası üyelerine yöneltilen sorular akademik etik kuralları çerçevesinde hazırlanmış olup anket uygulamasının daha sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi adına anket uygulamasına katılacak sendika üyeleri görevli olduğu işkolunda ziyaret edilmiş ve taraflarına anket formu iletilerek uygulama yapılmıştır.

Araştırmanın Problemi, Sınırları, Varsayımları ve Hipotezleri

Araştırmada Türk Metal sendikası tarafından sürdürülen eğitim faaliyetlerinin niteliğinin yanı sıra sendikal eğitim ile ulaşmak istenilen hedefler de incelenmiştir. Bu araştırma ile ayrıca sendika ve sendikacılık faaliyetleri ekseninde şekillenen eğitim faaliyetlerine yönelik sendika üyelerinin gözünden karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik ortaya konulan farklı görüşler değerlendirilmiştir.

Araştırmada uygulamanın konusu olan evrenin tamamına ulaşarak anket uygulaması yapmak zaman, insan gücü ve maddi olanak gerektirdiğinden dolayı bazı sınırlılıklar belirlenmiştir.

Ayrıca araştırmanın yapıldığı 2015 yılında, ülke genelinde sendikalara ye işçilere sendikaların eğitim faaliyetlerine yönelik anket uygulanmasının yukarıda belirttiğimize nedenlerden dolayı imknsız olduğundan dolayı araştırmada Bursa ili Türk Metal Sendikası şubesi üyelerinin görüşlerine göre hedeflenen sonuçlara ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırmada karşılaşılan başka bir sınırlılık ise anket uygulamasına katılmak istemeyen bireylerin olmasıdır.

Çalışmaya yönelik tespit edilen varsayımlar aşağıdaki gibidir;

- Araştırmada başvurulan kaynakların araştırmanın amacına uygun olduğı,
- Kullanılan veri toplama araçlarının geçerli ve güvenilir olduğı,
- Sendika yelerinin ankette yer alan sorulara verdikleri cevapların doğıru ve güvenilir olduğı,
- Anket uygulamasında belirlenen örneklemin evreni temsil ettiğı

BÖLÜM I

1. GENEL OLARAK SENDİKA VE SENDİKAL EĞİTİM

1.1. SENDİKA KAVRAMI

Kökeni eski Yunan ve Roma Hukukuna dayanan Sendika kavramı Roma ve Yunan devlet kültürü içerisinde oluşan hukuk yapısı içerisinde “Syndic” terimi ile ifade edilmiştir. Günümüzde ise sendika kavramı başta Fransa olmak üzere İtalyan ve İspanyol hukuklarında “syndicat”, “sindicato”, “sindacato” terimleri ile ifade edilmektedir. Tüm bunların yanı sıra Türk hukuk sisteminde ise meslek birliklerini ifade etmek adına Türkçe Fransızca’dan geçen “sendika” kavramı kullanılmaktadır (Şahlanan, 1995: 1).

Tanım olarak sendika kavramı ülkelerin çalışma ekonomileri içerisinde faaliyet gösteren işçilerin haklarını savunmak adına kurulmuş örgütlenmeler için kullanılmaktadır. Bu bağlamda oluşturulan sendikaların bir kısmı aynı meslek grubuna tabi işçileri bünyesinde bulunduran meslek sendikalarından oluşurken diğer bir kısmı ise yalnızca belirli bir işyerindeki işçilerin örgütlenmesi sonucu oluşan işyeri sendikası ve aynı işkolunda çalışan işçilerin örgütlenmesi adına oluşturulan işkolu sendikalarıdır (Koç, 2003: 20).

Sendika kavramına yönelik yapılan başka bir tanımlamaya göre ise işçi veya işverenler tarafından aynı ya da farklı niteliklere sahip olarak oluşturulan mesleki örgütlenmelerin meydana geldiği oluşumlardır (Seyyar ve Öz, 2007. 336). Ayrıca günümüzde işçi ve işveren sendikaları işçi ve işveren arasında meydana gelen çalışma ilişkileri çerçevesinde iki tarafında karşılıklı olarak hak ve menfaatlerini gözetten tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak da adlandırılmaktadır (Önsal, 2011: 219).

Ancak öncesinde de belirtildiği üzere sendika kavramı sadece işçilere yönelik oluşturulan meslek gruplarını adlandırmak için kullanılmış olmayıp gerek Türk hukuk sisteminde gerekse de uluslararası hukuk sisteminde işçilere yönelik oluşturulan meslek gruplarının yanı sıra işverenlerin meslek birlikleri ve kamu çalışanlarının örgütlenmeleri için de kullanılmıştır. Ancak buna karşın işçi ve işveren birliklerinin farklı isimler ile

nitelendirildiği Almanya, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi devletlerde mevcuttur (Demir, 1999:3).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna göre sendika kavramı “*İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe bağlı kuruluşlar*” olarak tanımlamıştır (6356, SK, Md, 2/g).

Ayrıca 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Toplu Sözleşme Kanuna göre sendika, “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır (4688 SK, Md, 3/f).

1.1.1. SENDİKANIN UNSURLARI

Sendikaların kurulum, işleyiş, faaliyetleri 07.10.2012 tarihine dek 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre işlemekte idi. Bu tarihten itibaren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe alınarak bu kanun mülga haline gelmiştir.

1.1.1.1.Ortak Amaç İlkesi

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasının 51. Maddesinde yer alan “*Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.*” (1982 Anayasası Madde 51) Hükmü ile Sendikalar Kanunun 2. Maddesinin g bendine yer alan “*Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluştur,*” (6356, SK, Md, 2). Hükmünde de belirtildi üzere sendikaların temel amacının işçilerin ve işverenlerin iş alanında ortaya çıkan çalışma ilişkilerinde ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu açıkça ifade edilmiştir (Demircioğlu ve Centel, 2002:187).

Ayrıca yine Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasının 53. Maddesinde yer alan “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” (1982 Anayasası Madde 53). Hükmü ile Sendikalar Kanunun 1. Maddesinde yer alan “Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.” ifadesi ile de sendikaların esas faaliyet alanları belirtilmiştir (6356, SK, Md, 2).

Ancak her ne kadar Anayasasının 51. Maddesinde yer alan düzenleme ile sendikalar üyelerinin ortak yararlarını konuna ve geliştirme amacını “çalışma ilişkileri” çerçevesinde gerçekleştirecektir hükmü yer alsa da 51. Madde yer alan sendikalara yönelik bu kısıtlamadan kaynaklanan sınırlamalar günümüz koşulları düşünüldüğünde maalesef sendikaların sosyal ve ekonomik işlevleri bakımından uyuşmamaktadır. Bu sebepten dolayıdır ki günümüzde artık sendikalar yalnızca işçi ve işveren kesimi ile ilgilenmekle kalmayıp sosyal ve ekonomik bakımdan toplumun her kesimini ilgilendiren konularda da önemli görevleri üstlenmiştir (Günay, 1999:134).

1.1.1.2. Kurulma Serbestliği İlkesi

Öncesinde belirtildiği üzere 1982 Anayasasının 51. Maddesinde yer alan “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.” Hükmü ile aynı zamanda sendikalar kendi bünyelerinde faaliyet gösteren üst kuruluşlarını kurabilmek adına kanunen gerekli olan bilgi ve belgeleri yine kanunda gösterilen yetkili mercie vermekte yetkili kılınmışlardır (1982 Anayasası Madde 51).

Ayrıca yine Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 3. Maddesine göre “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın

kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.” hükmü yer almaktadır (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Madde 3).

1.1.1.3. Bağımsızlık İlkesi

Bağımsızlık İlkesi unsuru sendikaların kuruluş faaliyetleri kapsamında büyük bir önem arz ederken hem de kuruluş aşaması sonrasında sendika tüzel kişiliğinin korunması adına büyük önem taşıyan bir unsurdur.

1.1.1.4. İşçi-İşveren Sendikalarının Karşılıklı Bağımsızlıkları

Sendikalar oluşum itibariyle işçi veya işveren örgütlenmesi sonucu kurulan bir yapı teşkil etmelerine karşın işçi ve işveren sendikaları birbirinden bağımsız oluşumlardır. İşçi yada işveren ilişkisinde karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal hakların gözetilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda temelde birbirine zıt olan işçi işveren iktisadi ve sosyal ilişkisi karşılıklı olarak bağımsızlık ilkesi dâhilinde sürdürülmelidir (Çelik, 2000: 233).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 28. Maddesinin üçüncü bendinde işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıkları hakkında *“İşçi kuruluşları, işverenler ve bu kanunun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlardan yardım ve bağış alamaz. Kuruluşlar, yurtdışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Ancak, işçi kuruluşları yurtdışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Nakdi yardım ve bağışlarının bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.”* ifadesine yer verilmiştir (6356, SK, Md, 28/3).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 28. Maddesinin üçüncü bendinde işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı bağımsızlıkları hakkında yer alan düzenleme karşılıklı bağımsızlık ilkesinin yanı sıra sendikada saflık ilkesi içinde geçerli hükümleri barındırmaktadır. Sendikada saflık ilkesi sendikalarının karşılıklı bağımsızlıklarının sağlanması konusunda oldukça etkin bir unsurdur (Çelik, 2012:510).

1.1.1.5. Devlete Karşı Bağımsızlık

Sendikalar yasama, yürütme ve yargı organlarına karşı faaliyetleri bakımından bağımsız olması adına devletten maddi destek almamalıdır (Eyrenci, 1984: 23). Bu bağlamda sendikalar Serbest Kurulma İlkesi ile çelişmemek ve faaliyetlerinde bağımsız olmak adına Devlete Karşı Bağımsızlık ilkesini büyük bir önem vermek zorundadır (Tuğ, 1992:4).

Ayrıca yine bu bağlamda 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 28. Maddesinin ikinci bendinde yer alan “*Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.*” ifadesi ile de sendikaların Devlete Karşı Bağımsızlık ilkesi vurgulanmışlardır (6356, SK, Md, 28/2).

1.1.1.6. Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık

Sendikaların bağımsızlık ilkesi doğrultusunda siyasi partilere karşı olan tavrı bağlı bulunan üyelerin ortak çıkarları bakımından büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda sendikaların siyasi partilere karşı bağımsızlıkları adına siyasi partilerle diyalog içinde olmamaları ve bu tarz eylemlerden kaçınmaları gerekmektedir. Ancak bu uygulama sendikalara yönelik siyasi bir tecrit olarak nitelendirilmemelidir. Çünkü sendikalara üye bireylerin ekonomik ve sosyal menfaatleri bakımından siyasetten soyutlanmaları zor bir ihtimaldir (Akyiğit, 2002:262).

Bu bağlamda siyasi partilere karşı bağımsızlık doğrultusunda hareket eden sendikalar örgütsel menfaatleri doğrultusunda iktidar ya da muhalefet partileri ile süreklilik arz etmemek koşulu ile daima diyalog içerisinde bulunabilirler. Ancak siyasi partilere karşı bağımsızlık ilkesinde zorunlu olan yaptırım sendikaların herhangi bir siyasi partinin güdümüne tamamen girilmemesi ve eylemlerin sendikal örgütün yetkili organlarınca belirlenmesi doğrultusundadır (Mahiroğulları, 2004: 357).

Siyasi Partilere Karşı Bağımsızlık ilkesi ayrıca 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 26. Maddesinin yedinci bendinde yer alan “*Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz.*” (6356, SK, Md, 26/7). İfadesinin yanı sıra 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 28. Maddesinin ikinci bendinde yer alan “*Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek*

kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.” İfadesi ile belirtilmiştir (6356, SK, Md, 28/2).

1.1.1.1.7. Özel Hukuk Tüzel Kişisi Olmak

07.11.2012 Tarihinde yürürlüğe giren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna göre Sendikalar Özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanmıştır. Bu eksende sendikalar derneklerde olduğu gibi toplumda kişilerin bilgi ve emeklerini belirli bir amaç doğrultusunda bir araya getiren özel bir örgütlenme olarak da adlandırılabilir (Başbuğ, 2012: 68-70).

1.1.2. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE DÜNYADA VE TÜRKİYEDE SENDİKAL FAALİYETLER

1.1.2.1. Dünya’da Sendikal Faaliyetler

1750 yılında meydana gelen sanayi inkılâbı sonucunda dünya ekonomik arenasında faaliyet gösteren üretim tesislerindeki teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak işgücüne duyulan ihtiyaç azalmıştır. İşte tamda bu noktada işçi sendikaları bir tepki niteliğinde oluşmaya başlamıştır (Talas, 1992: 154).

Bahsi geçen bu gelişmelerin doğal bir neticesi olarak nitelendirilen işçi örgütlenmeleri ve sendikal faaliyetler sonucunda teknolojinin gelişmesi ile birlikte güç kaybeden işçi sınıfı yeniden önem kazanmış ve üretim ekonomisinin baş aktörleri haline gelmişlerdir. Bu eksende işçi örgütlenmeleri tarihsel süreç içerisinde işveren ve devlet otoritesine karşı hak arama kapsamında çeşitli eylemler gerçekleştirmiştir ki bu noktada sendikalar daima baskı ve denetim altına alınarak hak mahrumiyetine uğratılan işçilerin özgürlüklerini ve çıkarlarını koruma görevini üstlenmiştir.

1789 yılı itibariyle Avrupa’da baş gösteren Fransız ihtilali dünyada sadece milliyetçilik olgusunun gelişmesinde etkili olmamıştır. Fransız ihtilali ile birlikte yeni bir eksene giren dünya ekonomik arenasında ekonomiyi kısıtlayan etmenler etkinliğini kaybetmiş ve bu durumla yakından ilişkili olarak iş hayatında aktif olarak faaliyet gösteren bireylerin önündeki ekonomik engellerde ortadan kalkmıştır. Bahsi geçen bu dönem içerisinde iş hayatında aktif bir şekilde rol alan bireylere istedikleri işte istedikleri süre boyunca, istedikleri işverenle çalışma serbestliği tanınmıştır. Ancak ekonomik ve

Çalışma hayatına dair bu denli önemli gelişmelere rağmen bireylere çalıştıkları iş kolunda diğer iřėrenler ile örgütlenme imkn verilmediği gibi işçi grupları ve devlet otoritesi karşı karşıya gelmiştir.

Dünyada sendikal faaliyetlerin bölgesel nitelikten uluslararası niteliğe sahip bir karaktere bürünmesi I. Dünya savaşı sonrasında özellikle batı bloğu glerinde meydana gelen ekonomik gelişmelerle birlikte ortaya çıkmış ancak tam manası ile ise II. Dünya savaşı sonrasında meydana gelmiştir. Bu doğrultuda I. Dünya savaşı öncesi dönemde işçi sınıfının sendikal örgütlenmesi sistematik bir hal almıştır. Ayrıca yine bahsi geçen bu dönem içerisinde uluslararası sendikal örgütlenmelerin temeli, demokrasinin ve sanayinin de gelişmesinde aktif bir rol üstlenen İngiltere’de atılmıştır (Korkusuz, 2003: 32).

Ancak işçi örgütlenmeleri ve sendikal faaliyetlerin temeli İngiltere’de atılmış olmasına karşın özellikle Batı Avrupa lkelerinde işçi örgütlenmelerine ve sendikal faaliyetlere engel olabilmek adına farklı uygulamalar işveren ve siyasi iktidar tarafından uygulamaya konulmuştur. Bu uygulamalar devlet tarafından gerçekleştirilmiş olup iş ve işçilere yönelik çıkartılan kanunlar ile işçi örgütlenmelerine engel olunmak istenmiştir. Ancak buna karşın Batı Avrupa lkelerinde çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren işçiler çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmek adına çeşitli yardımlaşma faaliyetleri başlatarak işveren ve devlet otoritesi karşısında birlik olmayı başarabilmiştir (Günay, 1999: 3-4).

Bu bağlamda özellikle sanayileşmenin yoğun olarak görüldüğü Avrupa’da çeşitli iş kollarında çalışan işçilerin ekonomik çıkarlarını korumak ve işçiler arasında dayanışma meydana getirmek adına sendikal faaliyetler büyük öneme sahip olmuştur. Bahsi geçen bu gelişmelerin ekseninde işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını teminat altına almak adına işçi sonrasında ise işveren sendika ve konfederasyonları içerisinde işçiler tarafından yoğun mücadeleler verilmiştir (Günay, 1999: 41).

Çok yönlü yapıya sahip sendikaların kuruluş evrelerinden sonra öncülük ettikleri bir diğer örgütlenme türü ise siyasi örgütlenmedir. Bu bağlamda sendikaların siyasi yaşamdaki önemi işçi partilerinin temel oluşum esasını oluşturduğu bir gerçektir (Talas, 1979: 51). Avrupa’da işçi sınıfının oluşmasında ve işçi örgütlenmelerinin başlamasında

etkili olan başka bir husus ise yoğun sanayileşme süresi sonrasında ortaya çıkan kapitalizmdir (Işık, 1995: 34).

1792 yılında Londra’da bir kundura ustası olarak çalışan Thomas Hardy’nin etrafından toplanarak iletişim dernekleri kuran işçiler ilk işçi örgütlerinde meydana getirmişlerdir. Ayrıca yine üretim ekonomisinde Kapital sistemin etkinliğini artırması neticesinde oluşan işçi sınıfının İngiltere’de gerçekleştirdiği ilk eylem ise sanayi tesislerinde makine tahribidir. 1795 yılında İngiliz siyasi iktidarının baskısı neticesinde kapatılan iletişim derneklerinin yerine 1799 yılı itibariyle İngiltere’de yine işçiler tarafından oluşturulan Tartışma Kulüpleri kurulmuştur. Ancak bu kulüplerde yine siyasi kısıtlamalar ve baskılar üzerine 1800 yılında kapanmıştır (Işık, 1995: 35).

İngiltere’de kunduracı Thomas Hardy’nin liderliğinde oluşan işçi örgütlenmelerinin ömrünün kısa olmasına rağmen İngiltere’de oluşan işçi sınıfının sosyal ve ekonomik haklarını kavramalarında ve örgüt kültürünü benimsemelerinde oldukça etkili olmuştur. Ayrıca yine Thomas Hardy’nin liderliğinde oluşan işçi örgütlenmeleri 1830 yılı itibariyle yasal zemine uygun olarak kurulan sendikalarında temelini teşkil etmiştir (Yaraşır, 2004: 28).

İngiltere’de işçi sınıfının örgütlenmesini engellemek adına oluşturulan yasalara rağmen özellikle 17. yüzyıl itibari ile İngiltere başta olmak üzere bütün Avrupa’da işçi örgütlenmeleri engellenemez bir duruma gelmiştir (Korkusuz, 2003: 305). Bu ekseninde meydana gelen gelişmeler sonrasında 1832 yılında İngiltere’de çıkartılan Reform yasası ile birlikte işçiler siyasi haklarını yeniden kazanmıştır. 1833 yılına gelindiğinde ise ideolojik temelli sosyalizme dayanan Genel Emek Sendikası kurulmuştur ancak İngiltere’de işçi ve işçi örgütlenmelerine sendika kurma hakkı tam manası ile 1906 yılında verilmiştir (Işık, 1995: 36).

1750 yılında meydana gelen sanayi inkılâbı sonrasında meydana gelen işçi sınıfının örgütlenmesi İngiltere ve Fransa’da olduğu gibi sanayileşme hızı oldukça yüksek olan Almanya’da daha henüz Alman birliği sağlanmadan önce Prusya İmparatorluğu döneminde meydana gelmiştir (Aydoğanoglu, 2010: 51). Ayrıca Almanya’da kitlesel ve bağımsız işçi örgütlenmesi sonrasında ortaya çıkan ilk eylem 1844 yılında Silezya’da bulunan dokuma fabrikasında meydana gelmiştir (Aydoğanoglu, 2010: 40).

19. yüzyılın son dönemlerinde teknolojik gelişmeler doğrultusunda hızla gelişen Alman sanayisi beraberinde Almanya’da güçlü bir işçi sınıfını da meydana getirmiştir (Yaraşır, 2004: 117). Ancak 1914 yılında başlayan I. Dünya savaşı ile birlikte 19. yüzyılın son dönemleri itibariyle oluşmuş olan güçlü işçi sınıfı Alman hükümetinin savaşı bahane ederek oluşturduğu savaş politikaları neticesinde bir bölünme yaşamıştır (Aydoğanoglu, 2010: 56).

I. Dünya savaşının sona ermesinden kısa bir süre sonra Almanya’da üretim ekonomisinin yeniden güç kazanması ile paralel olarak işçi sınıfı da güçlenmiştir. Ancak bahsi geçen bu dönem aynı zamanda Almanya’da işçi örgütlenmelerinin ve sendikal faaliyetlerin sosyalist düşüncenin ekseninde şekillendiği bir dönemdir. Dünyada siyasi kutupların yeniden şekillendiği II. Dünya savaşı sonrasında Almanya’nın Doğu ve Batı olmak üzere ikiye ayrılması ile birlikte Doğu Almanya’da var olan işçi sınıfı I. Dünya savaşı sonrasında olduğu gibi sosyalist düşüncenin ekseninde gelişirken, Batı Almanya’da ise ABD etkisi görülmüştür (Aydoğanoglu, 2010: 58).

Tarihsel süreç içerisinde Almanya’da işçi örgütlenmeleri ve sendikal faaliyetler bu ekseninde şekillenmesine karşın günümüzde genel olarak sendikal faaliyetler kamu desteği ile birlikte halkla ilişkilere ağırlık veren bir yapıda teşkilatlanmaktadır (Türk-İş, 2003: 58).

Dünyada işçi örgütlenmeleri ve sendikal faaliyetlerin oluşum ve gelişim süreci içerisinde ele alınması gereken bir diğer ekonomik ve siyasi güç ABD’dir. Dünyada sendikal faaliyetlerin hız kazandığı bir dönemde Almanya, İngiltere ve Fransa’da güçlü bir işçi örgütlenmesinin olmasına karşın ABD’de bu oluşumdan bahsedilemez. Bu sebepten dolayıdır ki Amerika’da bahsi geçen bu dönem içerisinde bilinçli bir işçi sınıfı ve bağımsız bir sendika yasasını görmek zordur. Bununla birlikte yine aynı dönem içerisinde ABD’de işçi sendikalarının oranı diğer Avrupa ülkelerine göre çok düşüktür. Bu durumunun temel sebebi ise genel olarak ABD’de sendikacılığın dağınık bir şekilde örgütlenmesi ve işçiler ile yapılan toplu iş sözleşmelerinin sanayi ve iş kolu ayrımına göre değil de iş yeri esaslarına göre yapılmasıdır (Işıklı, 2005: 232).

ABD’de var olan sendikal faaliyetler ve işçi örgütlenmelerini genel bir çerçevede ele alacak olursak ilk olarak 1890 yılında kamuda görevli memurlar işçi sınıfında olduğu

gibi sendikal örgütlenme yoluna gitmişlerdir. 1917 yılına gelindiğinde ise ABD sınırları içinde çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren işçilerin örgütlenmesi sonucu oluşan sendikalar devlet tarafından resmen tanınmıştır. 1962 yılında ise ABD’de işçi ve kamu görevlilerine yönelik toplu pazarlık hakkı verilmiştir (Ünal, 2001: 280).

1.1.2.2. Türkiye’de Sendikal Faaliyetler

1.1.2.2.1. Cumhuriyetin İlanından Önceki Dönemde Sendikal Faaliyetler

Anadolu coğrafyasında Osmanlı egemenliği döneminde ülke ekonomisinin temeli genel olarak tarımsal faaliyetlere dayanmaktaydı. Dolayısı ile Türkiye coğrafyasında bahsi geçen bu dönemde nitelikli bir işçi örgütlenmesi söz konusu olmamıştır. Ancak 1871 yılı itibariyle İstanbul ve çevresinde kurulan üretim tesislerinde çalışan işçi kesimi Amele Perver Cemiyetini kurarak ilk işçi örgütlenmesini gerçekleştirmişlerdir. 1895 yılına gelindiğinde ise Türkiye coğrafyasında ikinci büyük işçi örgütlenmesi olarak nitelendirilen Amele Yardımlaşma Cemiyetleri kurulmuştur. Ulusal Kurtuluş savaşının sona ermesinden kısa bir süre sonra ise 1922 yılında İstanbul’da bulunan işçi örgütlenmeleri 20 iş kolu şeklinde birleşerek ilk defa batı tarzı bir işçi örgütlenmesi oluşturmuşlardır. Ayrıca yine aynı dönemde Amele Birlikleri’nin kurulması da batı tarzı bir işçi örgütlenmeleri adına önemli bir gelişmedir (Türkiye, 1988: 260).

1.1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi Sendikal Faaliyetler

Türkiye’de sendikalaşma süreci incelendiğinde Ülkenin endüstrileşme düzeyi ile ilişkili olarak artan bağımlı çalışan sayısındaki artış beraberinde sendikal faaliyetlerin başlamasına imkân sağlamıştır. Bu doğrultuda Türkiye’de ilk olarak 1947 yılında yürürlüğe giren “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanununun 1. Maddesinde yer alan “*Aynı iş kolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikalarıdır.*” (<http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar>, 01.10.2014) hükmü ile birlikte sendikalaşma dönemi başlamıştır.

Ülkemizde Cumhuriyetin ilanından sonra sendikalaşma süresi 1947-1963, 1963-1983, 1983- 2014 dönemi olmak üzere üç dönem içerisinde incelenebilir. Bu bağlamda ilk olarak 1947-1963 arasındaki dönemi incelemek uygun olacaktır.

1.1.2.2.3. 1938-1963 Dönemi

Türkiye’de ilk olarak 1947 yılı itibariyle yürürlüğe giren 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanununun öncesindeki dönem incelendiğinde 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu’nu karşımıza çıkar. 1938 yılında kabul edilen 3512 sayılı Cemiyetler Kanunun 9. Maddesinin “h” bendinde yer alan “*Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz.*” hükmü ile sendikal faaliyetlerin önüne geçilmiştir. (<http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR>,01.10.2014).

Ancak 3512 sayılı Cemiyetler Kanunun 9. Maddesin de 4919 sayılı 5 Haziran 1946 yılında yapılan değişikle sendika kurulmasının önündeki en büyük engel kaldırılmış oldu. Bu süreç sonrasında kurulan sendikalar genel olarak sosyalizmi benimseyen siyasi partilere bağlı olarak örgütlendiği için 1946 yılında milli bütünlüğü ve beraberliği sağlamak adına ilan edilen sıkıyönetim kararı ile birlikte kapatılmıştır. Bu nedenden dolayı Türkiye’de tam anlamı ile sendikalaşma süreci 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunla birlikte 1947 yılında başlamıştır (Talas,1963: 36-37).

Ancak bu tarihten sonra 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki kanuna dayanarak kurulan sendikalar mevzuatının yetersiz oluşu ve kurulan sendikaların öncesinde olduğu gibi hala siyasi partilerle ilişkili olması nedeni ile bir türlü esas gayelerinde faaliyet gösterememiş işçi haklarını müdafaa etmekte yetersiz kalmışlardır. 1949 yılına gelindiğine ise tekstil ve metal iş kollarında işverenlere yönelik sendikalar kurulmuştur (Önsal, 2010: 39).

Demokrat partinin 1950 yılında iktidara gelmesi ile birlikte CHP’nin tek partili iktidarı döneminde benimsenen ekonomide devletçilik ilkesinden vazgeçilmiştir. Demokrat parti iktidarının başlamışından kısa bir süre sonra 1952 yılında Türkiye Cumhuriyetinin ilk Sendikal federasyonu olan Türk-İş kurularak faaliyete başlamıştır (Bora, 2005: 187).

Ancak her ne kadar 1952 yılında Türk-İş'in kurulmasına imkân sağlansa da ilerleyen süreç ile birlikte bu durum tersine dönmüş ve sendikalaşma süreci için tekrar geri adım atma dönemi başlamıştır. 1954 yılı itibarıyla sendikalar için yapılan birkaç değişikliğin dışında sadece oy kazanmak adına işçilere tanınan haklar 1955-1957 yılları arasındaki süreçte gerçekleşen olumsuz gelişmeler neticesinde Türk-İş ve bağlı sendikalar üstünde baskı artmış ve sonuç olarak da iktidar tarafından İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ve bazı sendikaların faaliyetleri tamamen durdurmuştur (Koç, 2003: 73-74).

1960 yılına gelindiğinde ise Demokrat parti tarafından sendikalar temel faaliyet alanları siyaset olan örgütlenmeler olarak nitelendirilmiş ve faaliyetleri hükümet otoritesi tarafından kısıtlanmıştır. Ancak kısıtlı olmalarına karşın kapatılan yada kısıtlanan sendikalar siyasi çizgilerinde siyasallaştırma faaliyetlerini devam ettirmişlerdir. Bu sebepten dolayıdır ki bahsi geçen bu sendikalar siyasi iktidar ile zıtlık yaşadıkları için tamamen kapatılmış, yöneticiler de tutuklanmıştır (Aydoğanoglu, 2010: 87).

1947-1963 yılı arasındaki 17 yıllık süreç değerlendirildiğinde ülkenin içerisinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşullar ve sendikacılığın henüz kuruluş aşamasında olması nedeni ile önemli bir sendikalaşma hamlesi görülmemiştir. Ayrıca yine 1947-1963 yılı arasındaki 17 yıllık süreçte ülke genelinde çalışan işçi sayısı ve sendikalı işçi sayısı oldukça düşük miktardadır (Mahiroğulları, 2001: 134).

TABLO 1. Türkiye’de Sendikalaşma Süreci (1950-1963)

Yıllar	İşçi sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
1950	292.608	78.000	% 26.65
1951	382.024	110.000	% 28.79
1952	447.963	130.000	% 29.02
1953	494.024	140.000	% 28.33
1954	510.344	180.387	% 35.34
1955	533.216	189.595	% 35.55
1956	543.554	205.155	% 37.74
1957	577.630	244.853	% 42.38
1958	611.703	262.591	% 42.92
1959	618.775	280.786	% 45.37
1960	620.900	282.967	% 45.57
1961	688.819	298.000	% 43.26
1962	680.125	307.000	% 45.13
1963	710.820	259.710	% 36.53

Kaynakça: <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistik>

1.1.2.2.4. 1963-1983 Dönemi

Yaşanan toplumsal ve siyasi olaylar nedeni ile ülke bütünlüğü ve huzur ortamının yeniden sağlanması adına Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından gerçekleştirilen 27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesi Türkiye’yi sosyal, siyasi ve ekonomik yönden farklı bir sürece götürmüştür. Bahsi geçen bu dönemdeki en önemli gelişme temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasına yönelik hazırlanan 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesidir. 1961 Anayasası ile ortaya çıkan demokratikleşme süreci 1961 yılı öncesinde sendikal faaliyetleri kısıtlayan bazı engellemelerin ortadan kalkmasına neden olmuş ve bu

eksende işçi haklarıyla ilgili fikirlerin serbestçe savunulduğu bir dönemin önü açılmıştır (Işıklı, 1967: 87).

12 Şubat 1967 yılı itibarıyla 1952 yılında kurulan Türk- İş bir dağılma süresine girmiş ve Türk- iş bünyesinden ayrılan gruplar Maden-İş, Lastik-iş, Gıda-İş ve Türk Maden-İş sendikalarının öncülüğünde DİSK'i kurmuşlardır (Dereli, 1975: 306). Bu süreci sırasıyla 23 Haziran 1970 yılında MİSK, 1976'da ise HAK-İŞ devam ettirmiştir (Koç, 1994: 129). Bu sendikaların kurulması sonrasında 274 sayılı Kanunla birlikte işçilerin birden fazla sendikaya üye olması imkânı sağlanmış ve üyelik işlemleri kolaylaştırılmıştır. DİSK, MİSK ve Hak-İş'in kurulması ile birlikte sendikalar arasında var olan rekabet giderek artmıştır (Koç, 1995: 50).

1961 Anayasası ile ortaya çıkan bu dönem içerisinde ilk olarak 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Grev ve Lokavt Kanunu sonrasında sendikal faaliyetler güçlenerek hız kazanmıştır. Ayrıca yine bu bahsi geçen dönem içerisinde 624 sayılı Özel bir kanun da kamu çalışanlarının örgütlenmesinin önünü açmıştır (Kutal, 2005: 14). Ancak içerisinde 624 sayılı Özel bir kanun da kamu çalışanlarının örgütlenmesinin önü açılsa da 12 Mart 1971 Askeri Muhtırası sonrasında gerçekleşen anayasa değişikliği neticesinde bu hak memurun elinden alınmış ve sadece sendika kurma hakkı işçi kesimine tanınmış ve memur sendikaları kapatılmıştır. Tüm bu yaşanan gelişmelerin ekseninde 1971-1980 yılları arasında öncesinde sendika kurmaları yasaklanan memur kesimi dernekler aracılığı ile örgütlenmiş ve 12 Mart 1971 Askeri Muhtırası sonrasında kaybettikleri sendikal haklarını yeniden kazanmak adına mücadele vermişlerdir. Bahsi geçen bu dönemde yaşanan grev ve lokavtlar ile ideolojik temelli sendikal bölünme ve eylemler sendikal faaliyetler adına dönemin olumsuz gelişmeleri olarak adlandırılmıştır (Yorgun, 2007: 111).

Türkiye'de sendikal faaliyetlerin sekteye uğradığı diğer bir dönemse bozulan ekonomik denge ve küresel kriz sonrasında ekonomiye gelen 1978'daki IMF müdahalesi ile başlamıştır. Bu dönemle birlikte 1980 yılının ocak ayı itibarıyla Türkiye IMF'nin denetiminde yeni bir ekonomik eksen içerisine girmiştir. Dünya ve Türkiye ekonomisinde yaşanan küresel krizin sonucunda alınan önlem ve tedbirler bilhassada 1980 yılı sonrasında Türkiye'de sendikacılık alanında yürütülen faaliyetlere büyük bir darbe vurmuştur (Koç, 2010: 39).

1980 yılı itibariyle Türkiye’de sendikal faaliyetlere darbe vuran bir diğer gelişme ise toplumsal anlamda yaşanan olumsuzluklar ve grevler sonucunda ülkede yaşanan kaos ortamı olan 12 Eylül darbesi ile birlikte çok daha zorlu bir döneme girilmiş olmasıdır (Aydoğanoglu, 2010: 100).

TABLO 2. Türkiye’de Sendikalaşma Süreci (1960-1980)

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
1960	824.551	282.967	432
1961	868.954	298.000	511
1962	903.817	307.000	543
1963	975.570	259.710	565
1964	999.569	338.769	595
1965	1.082.507	360.285	66S
1966	1.142.912	374.058	704
1967	1.336.945	834.6S0	798
196S	1.327.215	1.057.928	755
1969	1.365.936	1.193.908	797
1970	1.406.100	2.088.219	737
1971	1.448.108	2.362.787	631
1972	1.562.580	2.672.857	642
1973	1.612.579	2.658.393	637
1974	1.718.551	2.878.624	675
1975	1.819.456	3.328.633	781
1976	1.580.000	3.269.356	787
1977	1.970.000	3.807.577	863
1978	2.205.056	3.897.290	879
1979	1152.411	5.465.109	750
1980	2.204.807	5.721.074	733

Kaynakça: <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>

1.1.2.2.5. 1983 – 2014 Dönemi

Öncesinde de belirtildiği üzere toplumsal ve siyasi anlamda yaşanan olumsuzluklar nedeni ile bozulan ülke düzenini yeniden sağlamak adına Türk ordusu tarafından gerçekleştirilen 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesiyle Türk demokrasisi üç yıl süren kesintiye uğramıştır. Bahsi geçen bu dönem içerisinde başta 1982 Anayasası olmak üzere 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hazırlanmıştır (Mahiroğulları, 2001: 171).

Ayrıca yine bahsi geçen bu dönem içerisinde dönemin siyasi parti liderleri Demirel, Ecevit, Erbakan ve Türkeş Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından gözetim altına alınmıştır. Siyasilerin bu tutukluluk dönemleri süresince Anayasa ile beraber Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kalkmıştır. Sendikalar ile işveren arasında sürdürülen toplu pazarlık faaliyetlerine ara verilmiştir (Önsal, 2010: 44). Aynı dönem içerisinde işçilere olduğu gibi memurlara da dernek kurma yasağı getirilmiş olup siyasi partilerde kapatılmıştır. Sendikal faaliyetlere yönelik yapılan bu kısıtlamalar sonrasında ülke genelinde 2.227.029 olan sendikalı işçi sayısı 1989'da 1.834.969'a gerilemiştir (Aslan ve Kaya, 2004: 219).

12 Eylül 1980 askeri müdahalesi sonrasında ülkedeki siyasi yönetim boşluğu Milli Güvenlik konseyince doldurulmuş ve 1983 yılına kadar ülkenin siyasi yönetimde etkin bir rol üstlenmiştir. Bu dönem içerisinde Milli Güvenlik Konseyince DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri yasaklanmıştır (Çelik, 2003: 12). Bahsi geçen bu dönemde Milli Güvenlik Konseyince faaliyetleri durdurulmayan Türk-İş faaliyetlerine devam etmiştir. Türk-İş genel sekreteri Sadık ŞİDE Milli Güvenlik Konseyince 1983 yılına kadar Çalışma Bakanı olarak görevlendirilmiştir. Sadık ŞİDE dönemi sonrasında 1983 yılında ise 2821 Sayılı Sendikalar Yasası yürürlüğe girmiştir. 2821 sayılı Sendikalar Yasasındaki temel hedef ise Türkiye'de sendikaların en temel faaliyetleri bile baskı altına alınmak istemiştir (Aydoğanoglu, 2010: 101).

12 Eylül 1980 askeri müdahalesi sonrasında geçen üç yıllık süre zarfında yeni bir anayasa hazırlanmış ve 1961 Anayasasının etkinliği kaldırılmıştır. 7 Kasım 1982 günü yapılan halk oylaması sonrasında kabul edilen 1982 Anayasasının yürürlüğe girmesi sonucunda Türkiye demokrasi adına yeni bir döneme girmiştir ki bu durum Anayasanın 2. maddesinde T.C. 'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu ifadesi ile vurgulanmıştır.

Ayrıca 1982 Anayasanın üçüncü bölümü olan “*Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler*” bölümünde (Aktay vd.,2006: 41). 49. Maddede “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. Devlet, İşçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.*” ifadesi yer almıştır (1982 Anayasası, Md. 49).

Ayrıca 1982 Anayasanın 51. Maddesinde “*İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler. Sendikalar veya üst kuruluşlarını kurabilmek için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin, kanunda belirtilen yetkili mercie verilmesi yeterlidir. Bu bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığının tespiti halinde yetkili merci, sendika veya üst kuruluşun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için mahkemeye başvurur. Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar.*” ifadeleri ile ‘Sendika Kurma Hakkı’ teminat altına alınmıştır (1982 Anayasası, Md 51).

Aynı şekilde 1982 Anayasanın 53. Maddesinde “*İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir. Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu İş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.*” ifadesi yer alır (1982 Anayasası, Md 53.).

1982 Anayasasının yürürlüğe girmesinden kısa bir süre 1983 yılında Hak-İş’in sendikal alanda yürüttüğü bütün faaliyetlerine yeniden başlaması adına imkân sağlanırken akabinde 1984 yılında ise MİSK’in sendikal faaliyetlerine izin verilmiştir. Ancak 1982 Anayasası sonrasında sendikal faaliyetler konusunda yaşanan tüm bu olumlu gelişmelere rağmen DİSK’e 1991 yılına kadar sendikal faaliyetler adına izin verilmemiştir (Bora, 2005: 196).

1982 Anayasası sonrasında işçi hareketi bakımından en kapsamlı örgütlenme 1989 yılında kitlesel işçi gruplarının kamu kesiminde çalışan 600 bin civarı işçinin toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine yaptıkları eylemdir. 1982 Anayasası sonrasında gerçekleşen ilk grev ise 6100 işçinin katılımı ile gerçekleşen ve 62 gün süren ve işçiler adına olumlu sonuçlanan Seydişehir Alüminyum Fabrikası grevidir (Boratav, 1995: 125).

1982 Anayasası sonrasında 1983-1991 döneminde Türkiye’de siyasi iktidarı elinde bulunduran, ANAP 12 Eylül müdahalesi sonrasında Milli Güvenlik konseyi tarafından belirlenmiş olan sosyo-ekonomik yapılanmayı devam ettirmiştir. Ancak belirtilen dönem içerisinde meydana gelen demokratikleşme süreci sonrasında ise ülke genelinde faaliyet gösteren sendikalar ve yürüttükleri faaliyetlerde gözle görülür bir canlılık söz konusu olmuştur (Işıklı, 2003: 108).

Türkiye’de sendikalaşma sürecini etkileyen önemli bir gelişme ise 1980’li yılların başından itibaren ekonomide önemli bir gelişme olan özelleştirme uygulamasıdır. Özellikle 1984 yılı itibariyle ülke ekonomisinde etkili bir uygulama haline gelmiş olan özelleştirme sonucunda ortaya çıkan önemli sonuçlardan biride istihdam oranındaki azalmadır. Bu ekseninde sendikalaşma faaliyeti değerlendirilecek olursa özel sektörün sendikalaşma karşındaki olumsuz tutumu ve taşeronlaşma sonucunda işçiler arasındaki sendikalaşma oranı azalmıştır. Ayrıca yine bu gelişmeler sonucunda mevcut sendikalar üye kaybına uğramakla birlikte pazarlık gücünü de kaybetmiştir (Şenkal, 1999: 252).

1990’lı yıllara gelindiğinde ise ülke genelinde meydana gelen gelişmeler sonrasında meydana gelen grev hareketleri işçi hareketlerinin örgütsel bağlamda güçlenmesine neden olmuştur. Grev ve işçi örgütlenmelerinde meydana gelen bu gelişmelerin temel sebepleri arasında son on yılda oluşan ücret kayıplarının yanı sıra enflasyon nedeni ile işçi kesiminin ekonomik olarak dar boğaza girmesi gösterilebilir. Bu bağlamda gelişen olaylar ayrıca ülke genelinde demokratikleşme sürecinin güçlenmesinde oldukça etkili olmuştur (Işıklı, 2003: 109).

Ayrıca 4 Nisan 1995 tarihinde 4101 sayılı Yasa ile sendikal anlamda bir takım yeni düzenlemeler yapılmak istenmiştir. 4101 sayılı Yasa ile birlikte işçi sendikaları üye kaydı gerçekleştirdiği esnadaki bilgileri, üye kayıt fişi ve noter bilgilerini 6 aylık süre içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Ancak

bu yasa ile hayata geçirilmek istenen bu uygulama tam manası ile uygulamaya konulamamıştır (Mahiroğulları, 2001: 173).

1982 Anayasası sonrası dönemde 8 Aralık 1995 yılında kurulan bir diğer önemli sendika ise KESK'tir. KESK ağırlıklı olarak kamu emekçilerinin örgütlendiği bir yapıda olmasının yanı sıra bünyesinde başat Eğitim-Sen olmak üzere birçok bağlı sendika bulundurmıştır. KESK'le birlikte ayrıca bağlı sendikalar hem faaliyet alanları hem de ülke ile ilgili sorunlarda kitlesel ve coşkulu eylemler yapmaya başlamışlardır (Aydoğanoglu, 2010: 109).

1980 Askeri müdahalesi sonrasında sendikal süreci sekteye uğratan bir diğer önemli süreç ise 28 Şubat 1997 müdahalesidir. Bu dönemle birlikte 12 Eylül 1980 sonrasında yeniden örgütlenme sürecine giren sendikalar demokratik, sivil ve güçlü bağımsız kurumlar oluşturma sürecinde geri adım atmak zorunda kalmışlardır. 28 Şubat 1997 müdahalesi ile birlikte ayrıca sendikalar için bir ayrımcılık uygulaması uygulanmak istemiştir (Yazıcı, 2010: 134).

2000 yılında uygulanan “*Hane Halkı İşgücü Anketi*” sonuçlarına göre yirmi milyon çalışan nüfusun içinde Türkiye’de on milyon toplam ücretli bulunurken SSK’ya kayıtlı ücretliler ise 5 milyon civarındadır. Bu veriler doğrultusunda Türkiye’de bahsedilen dönem içerisinde sendikalaşma oranı incelenecek olursa hem SSK verileri hem de Hane Halkı İşgücü Anketinden elde edilen verilerin ortak değerlendirilmesi etkili olacaktır (Mahiroğulları, 2001: 174).

Türkiye’de sendikalaşma sürecini etkileyen önemli bir hususta kayıt dışı istihdam faktörüdür. 2000 yılında uygulanan Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre de kayıt dışı iş gücü sayısı net bir şekilde gözlemlenmektedir. Bu eksende kayıt dışı istihdam sendikaları sendikalaşabilir üye sayısından mahrum bırakmıştır (Ekin, 1995: 44). Türkiye’de sendikalaşma süreci içerisinde etkili olumsuz bir diğer unsur ise ülke genelinde iş gücü politikasını olumsuz yönde etkilemesi ve bu durumla yakından ilişkili olarak sendikalaşma sürecini olumsuz yönde etkilemesidir. Türkiye’de sendikalaşma sürecini olumsuz yönde etkileyen bir diğer husus ise iş güvencesinin olmayışıdır. Bu duruma açıklık getirilecek olursa işverenler genel olarak sendikalı işçileri işten çıkarma

eğiliminde iken işçi alımında ise sendikaya üye olmayacağını vadeden işçiyi tercih etmektedirler (Çelik, 1991, 98).

TABLO 3. Türkiye’de Sendikalaşma Süreci (1984-2000)

Yıllar	Toplam işçi Sayısı	Sendikalı işçi Sayısı	Sendikalaşma Oranları (%)
1984	2.553.384	1.427.271	55,9
1985	2.319.517	1.828.471	64,9
1986	3.075.343	1.953.392	63,5
1987	3.263.030	2.044.797	62,6
1988	3.433.212	2.227.029	63,9
1989	3.564.214	1.834.969	51,5
1990	3.563.527	1.997.564	56,1
1991	3.513.064	2.130.811	60,7
1992	3.596.469	2.254.271	62,7
1993	3.742.380	2.485.681	66,4
1994	3.315.261	2.644.417	69,3
1995	3.905.118	2.667.014	68,3
1996	4.051.295	2.708.784	66,9
1997	4.215.375	2.774.622	65,3
1998	4.327.156	2.923.546	67,6
1999	4.381.039	3.037.172	69,3
2000	4.521.081	2.468.591	54,6

Kaynakça: <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>

Bununla birlikte günümüzde sendikalaşma sürecini olumsuz yönde etkileyen başka bir husus ise artan iş gücü ihtiyacı sonucunda ortaya çıkan iş gücü temininde taşeronlaştırma faaliyetidir. Taşeronlaşma sonucunda gerek kamu gerekse de özel sektöre işçi temin eden taşeron firmalar işçileri işe almadan önce çalışma süreleri

boyunca herhangi bir sendikaya üye olmayacaklarına dair sözleşme imzalatmakta ve bu sayede sendikalaşmanın önüne geçmektedir. Bahsi geçen bu durum sonucunda taşeron firmalara bağlı olarak çalışan kısıtlı sayıdaki sendikalı işçide işveren karşında azınlıkta kaldığı için eylem gücünü kaybetmekte bu durumla yakından ilişkili olarak da sendikaların pazarlık gücü azalmaktadır (Arıcı, 1992: 9).

Ayrıca sendikalaşma süreci içerisinde, günümüzde var olan önemli bir diğer gelişme ise 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07.10.2012 tarihinde yürürlüğe girmesi sonucunda 1982 anayasası ile birlikte yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile yapılan hükümleri yeniden düzenlenmiştir.

TABLO 4. Türkiye’de Sendikalaşma Oranı (2001-2014)

Yıllar	Toplam işçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranları (%)
2001	4.562.454	2.609.672	57,2
2002	4.572.841	2.680.966	58,6
2003	4.781.958	2.751.670	57,5
2004	4.916.421	2.854.059	58,1
2005	5.022.584	2.944.929	58,6
2006	5.154.948	3.001.027	58,21
2007	5.292.796	3.091.042	58,40
2008	5.114.423	3.179.510	58,72
2009	5.398.296	3.232.679	59,88
2013	11.628.806	1.032.166	8,88
2014	12.287.238	1.189.481	9,68

Kaynakça: <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>

1.2. SENDİKAL EĞİTİM KAVRAMI

1.2.1 Eğitim Kavramı

Tanım olarak eğitim kavramı bireylerin davranış ve yeteneklerinin geliştirilmesinin yanı sıra davranış ve yeteneklerin yenilerinin edindirilmesi adına uygulanan ve süreklilik arz eden faaliyetler dizini olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 1976: 84).

Başka bir tanımlamaya göre ise eğitim bireylerin belirli amaçlara yönelik yetirilme sürecidir ve bu sürece tabi olan bireyin kişiliğinde zaman içerisinde farklılıklar meydana gelir. Bireyde ortaya çıkan bu farklılaşma eğitim esnasında edinilen bilgi, beceri, davranış ve değerler yoluyla gerçekleşir. Bu eksen bireylerin eğitim sürecinde en önemli ögesi okullardır. Ancak buna karşın eğitim sadece okulda gerçekleşen bir süreç olmayıp günlük hayatta elde edilen deneyimler ile de gerçekleşir. Ayrıca bunun yanı sıra okul haricinde genç bireyleri mesleğe hazırlamak ve onların hayata uyumlarını sağlamak adına faaliyet gösteren birçok yaygın eğitim kurumu mevcuttur. Eğitimin okul ve yaygın eğitim kurumları dışında çalışılan iş sahasında, askerlik hizmeti süresince, dini mabetler ve benzeri yerlerde gerçekleşen bir olgudur (Fidan, 2012: 4).

1.2.2. Mesleki Eğitim

Tanım olarak Mesleki eğitim kavramı bireyi çalışmak istediği ya da çalışmak zorunda olduğu mesleğe yönelik hazırlayan ve bireyin mesleki anlamda başarısını artırmanın yanı sıra mesleki olarak ilerlemesini sağlayan eğitim prototipi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yine mesleki eğitim ile bireyin iş alışkanlıklarının yanı sıra çalıştığı iş alanına yönelik bilgi ve deneyimleri geliştirilmeye çalışılır. Mesleki eğitim kavramı genel olarak sürdürülen eğitim faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasıdır ve bireylerin sosyo-kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişmesinde etkilidir (Şahin ve Fındık, 2008: 3).

1.2.3. Sendikal Eğitim

Tanım olarak sendikal eğitim işçilere yönelik farklı amaçlara yönelik verilen işçi eğitiminin sendikalar vasıtasıyla verilmesidir. Bu tanımla paralel olarak sendikal eğitim aracılığı ile genel olarak işçilerin ülke gündemindeki siyasi, ekonomik gelişmelerden haberdar olmalarının yanı sıra sendikal örgütlenmeler ve politikalardan haberdar olmaları hedeflenmiştir (Aslan, 1996: 36).

Öncesinde de belirtildiği üzere eğitim faaliyetlerinin amacı kişilere genel kültür edindirmenin yanı sıra mesleki olarak geliştirme ve üretici hale getirmek olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda işçilere yönelik sürdürülen işçi eğitimi yetişkin eğitiminin önemli bir bölümünü teşkil etmektedir. İşçi eğitimi kapsam bakımından okuma yazma faaliyetlerinin yanı sıra temel eğitim ya da mesleki, teknik ve kültürel eğitim faaliyetlerini kapsamaktadır (Kutal, 1998: 243).

Ülkemizde işçilere yönelik sürdürülen eğitim faaliyetleri ilgili kanunlar nezdinde kanun koyucu tarafından işçilere tanınan bir hak niteliğindedir. Bu bağlamda işçilere verilen eğitim hakkı çerçevesinde sendikalar üyeleri olan işçilere yönelik gerek sendika yöneticileri gerekse de sendika temsilcileri tarafından hazırlanan eğitim faaliyetlerinin yanı sıra işçilere bağlı bulundukları iş kolunu yönelik mesleki eğitimi de yetkileri dâhilinde vermeye yönelmişlerdir. Ayrıca bu eksende sendikalar işçilerin eğitimi ile ilgili gereksinimleri düzenli olarak saptamakta ve işçilerin gereksinimleri doğrultusunda eğitim programları ve anlaşmaları yapmaktadırlar (Tokol, 2002: 46).

BÖLÜM II

2. TÜRKİYE'DE METAL SEKTÖRÜNDEKİ SENDİKALARIN ÜYELERİNE YÖNELİK EĞİTİM FAALİYETLERİ

Tarihsel süreç içerisinde sürdürülen eğitim faaliyetleri değişen ve gelişen dünya koşulları içerisinde özellikle de teknolojinin gelişmesi ile birlikte farklı bir boyuta taşınmıştır. Bu bağlamda gerek dünyada gerekse de ülkemizde 20. yüzyıl itibariyle önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmeler nezdinde Türkiye’de günümüzde eğitime verilen önem gerek devlet gerekse de kurum ve kuruluşlar tarafından sürdürülen faaliyetler sonrasında giderek artmıştır. Ayrıca bu çerçevede gelişmiş birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de aktif olarak faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar bünyelerinde eğitim birimleri tasarlayıp ve hayata geçirmenin yanı sıra eğitim adına önemli yatırımlar gerçekleştirmişlerdir. Bahsi geçen tüm bu gelişmeler ekseninde araştırma konumuzun temelini teşkil eden sendikal eğitim faaliyetleri bulunduğumuz dönemde eğitim adına önemli bir yer edinmiştir.

Günümüzde çeşitli işkollarında faaliyet gösteren işçi sendikalarının üyelerine yönelik yürüttükleri faaliyetlerin başında eğitim faaliyetleri gelmektedir. Kuruluş gayeleri üyelerinin sosyal, ekonomik ve demokratik haklarını müdafaa olan sendikaların üyelerine yönelik sürdürdükleri eğitim faaliyetlerinin odağında ise ortak davranış ve yaşam kültürü oluşturma esası mevcuttur. Ayrıca yine sendikalar aracılığı ile sürdürülen eğitim faaliyetleri ile birlikte üyelerin bilgi edinme yollarını kavramalarının yanı sıra ortak menfaatler etrafında birleşme fikrini benimsemeleri de hedeflenmektedir. Ülkemizde işçi sendikaları aracılığı ile sürdürülen bir diğer eğitim faaliyeti ise üyelerin sendika ve sendikal faaliyetlere yönelik bilinçlenmesini amaçlayan ve bu kapsamda üyelerin eğitimi adına çeşitli sendikal yayınlar hazırlayarak üyelerini eğitmeyi amaçlayan bir planlama söz konusudur.

Dünyada ve ülkemizde belirttiğimiz esaslar doğrultusunda sürdürülen sendikal eğitim faaliyetlerine yönelik bir sınıflandırma yapılacak olursa sendikal eğitimi iki grup içerisinde incelemek mümkün olacaktır. Bu bağlamda ilk grup eğitim faaliyetleri öncesinde de belirttiğimiz üzere ortak davranış ve yaşam kültürü oluşturma esasına dayalı sürdürülen eğitim faaliyetlerinden oluşmaktadır. Bu doğrultuda sürdürülen eğitimler ile üye işçilerin değişen ve gelişen dünya koşullarında ekonomik, sosyal ve

siyasi alanda var olan gelişmelerin sendikal faaliyet üzerindeki etkisine yönelik bilinçlendirilmesi planlanmıştır. Sendikalar aracılığı ile sürdürülen ikinci grup sendikal eğitim faaliyetleri kapsamında ise iş, işkolu ve işçi sorunlarının çözümüne yönelik eğitim faaliyetlerine yer verilmektedir.

2.1. TÜRKİYE'DE METAL SEKTÖRÜNDE SENDİKALARIN ÜYELERİNE YÖNELİK EĞİTİM FAALİYETLERİ

Türkiye’de ise sendikal eğitim faaliyetleri diğer Avrupa ülkelerine nazaran oldukça geç bir dönemde başlamıştır. Bu bağlamda ülkemizde sendikalar tarafından sürdürülen eğitim faaliyetleri 1950’li yıllar itibariyle önem kazanmaya başlamış ve sendikal eğitim sendikalar tarafından sürdürülen faaliyetlerin odak noktası haline gelmiştir. 1957 yılına geldiğinde Petrol-İş Sendikası sendikal eğitim adına önemli bir adım atarak dönemin koşullarına yönelik geliştirilen müfredat eşliğinde işçilere yönelik yaygın ve sistematik eğitim faaliyetlerine başlamıştır (Petrol-İş, 2011:288).

Ancak Türkiye’de sendikal eğitimin tam olarak başladığı tarih 1962 yılıdır. Bahsi geçen bu tarih öncesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sürdürülen çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren işçilerin eğitime yönelik projeler 1952 yılında kurulan ve Türkiye’nin ilk büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş’e devredilmiştir. 8 Ocak 1962 yılında işçi eğitime yönelik projelerin sorumluluğunu üstlenmiş Türk- İş eğitim ve öğretim faaliyetlerini güçlendirerek işçi eğitimi sorumluluğunu üstlenmiştir (Zaim, 1986: 301).

Ancak her ne kadar Türkiye’de işçi eğitimini Türk-İş üstlense de diğer işçi sendikaları 1969 yılına kadar işçi eğitime yönelik herhangi bir eğitim birimi kuramamıştır. 1969 yılı sonrasında iki işçi sendikası işçi eğitimini esas alan eğitim projesini hayata geçirmeye çalışmış olsa da esas itibariyle başarıya erişememişlerdir. Ayrıca yine 1966 yılında Türk- İş tarafından kurulan Türk-İş Sendikacılık koleji kuruluş amacı olan işçi eğitimi hedefinden uzaklaşmıştır. 1970 yılına gelindiğinde ise Türkiye’de ideolojik sendikacılık hareketleri başlaması ile birlikte işçi sendikaları arasında derin ayrılıklar meydana gelmiştir. Yaşanan bu gelişmeler sonrasında ise işçi eğitimi konusunda etkinliğini yitirmiş Türk-İş Sendikacılık koleji kapatılmıştır (Zaim, 1989: 301).

1979 yılına gelindiğinde ise Türk-İş bünyesinde bulunan sendikalar 25-27 Aralık tarihinde gerçekleşen Teşkilatlanma Koordinasyon Toplantısında sendikal eğitime yönelik bazı hedefler belirlenmiştir. Bahis geçen bu hedefler doğrultusunda işçilere

yönelik iş sağlığı ve güvenli, işçi hakları gibi mesleki seminer, sempozyumlar ve konferansların düzenlenmesi planlanırken ayrıca 1970’li yıllarda kapanmış Sendikacılık Koleji’nin yeniden açılması ve bu doğrultuda temel sendikacılık eğitiminin gerçekleştirilmesi planlanmıştır (Türk-İş, 1979: 23).

Türk-İş tarafından ayrıca 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinin hemen ardından Asya-Amerika Hür Sendika Enstitüsün katkıları sonucunda sendikal eğitim adına önemli bir gelişme olarak nitelendirilebilecek Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu kurulmuştur. Kadın İşçiler Bürosu tarafından sürdürülen eğitim faaliyetlerinin kapsamı 1989 yılına kadar genel olarak ağırlıkla aile planlaması ve işçi sağlığı konularına yönelik olmasına karşın 1989 yılı itibariyle özellikle “*Çalışan Kadınlar Birinci Ulusal Kurultayı*” kararları ile eğitim faaliyetleri daha kapsamlı bir çerçevede devam ettirilmiştir. Yaşanan bu gelişmeler ekseninde ayrıca Türkiye’de kadın hareketi farklı bir eksene girmiştir (Toksöz ve Sayılan, 1998: 301).

1990 yılına gelindiğinde Türk-İş tarafından sürdürülen eğitim faaliyetleri ICFTU’nin katkıları ile kadın işçiler bürosunun eğitim faaliyetlerinin daha kapsamlı bir hal almasında etkin bir hal almıştır. Türk-İş tarafından kadın işçilere yönelik sürdürülen eğitim faaliyetleri 1992, 1993 ve 1996 yıllarında yapılan genel kurul toplantılarında sürekli olarak iyileştirilmesine karşın 1997 yılı itibariyle eğitim faaliyetlerinde bir takım aksaklıklar meydana gelmiştir (Toksöz ve Sayılan, 1998: 302).

Sendikalar tarafından sürdürülen eğitim faaliyetleri kapsamında TİSK ise 1989 yılında gerçekleştirdiği 17. Olağan Genel Kurul toplantısında 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasasının işletmelere mesleki ve teknik eğitim adına bir takım zorunluluklar getirdiğini ve Türkiye’de bulunan nitelsiz iş gücü ile nitelikli iş gücü açığının aynı oranda olması nedeni ile Avrupa var olan gelişmeler nezdinde nitelsiz iş gücüne yönelik mesleki ve teknik eğitimin uygulanması sonucunda nitelikli iş gücü gereksiniminin karşılanacağı belirtilmiştir (Tisk, 1989: 31-33)

Araştırma kapsamında yukarıda bahsi geçen sendikal eğitim faaliyetlerine yönelik önemli kesitler eşliğinde günümüzde özellikle iş ve çalışma hukukuna yönelik oluşturulan kanunlar ve nezdinde sendikalar aracılığı ile işçilere yönelik sürdürülen eğitim faaliyetleri daha kapsamlı bir boyuta ulaşmıştır. Ayrıca günümüzde sendikal eğitim faaliyetlerine yönelik gelişmelerde değişen ve gelişen dünya koşullarında meydana gelen teknolojik gelişmelerin önemli derecede etkisi vardır. Özellikle 1990’lı

yıllar sonrasında sendikalar tarafından işçilere yönelik sürdürülen sendikal eğitim faaliyetleri sadece teknik ve mesleki eğitim boyutunda tasarlanmamış olup işçilerin sosyal, siyasi ve ekonomik hayatlarına yönelik olumlu etkiler meydana getirecek eğitim politikaları ve müfredatları oluşturulmuştur. Ayrıca yine günümüzde sürdürülen sendikal eğitim faaliyetlerinin işçiler adına bir diğer kazanımı ise sendikal refleks ve bilincin gelişmesi yönündedir.

2.1.1. Sendikaların Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetlerinin Hukuki Dayanağı

Türkiye’de sendikalar aracılığı ile sürdürülen işçi eğitimin hukuki zemini ele alacak olursak karşımıza ilk olarak 1947 yılında yürürlüğe giren 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında Kanun’un ele alınması gereklidir. Bu kanunun 4. Maddesinin “g” fıkrasında yer alan “*Üyelerin mesleki bilgilerini artıracak ve kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar tertip etmek ve hoş zamanlarını iyi geçirmek için imkânlar sağlamak*” ifadesi ile Türkiye’de ilk defa sendikal eğitim gündeme gelmiştir.

1970 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu çıkar 274 sayılı Sendikalar Kanunun 14. Maddesinin “i” fıkrasında yer alan “*İşçilerin veya işverenlerin meslekî bilgilerini artıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve reel verimliliğin çoğalmasına hizmet edecek veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basımevi benzeri kültürel tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezhil şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,*” ifadesi ile kanun koyucu sendikal eğitimin zorunluluğuna dikkat çekmiştir (274 S.K, Md, 14/1-i).

Ayrıca yine 274 sayılı Sendikalar Kanunun 14. Maddesinin 3. Bendinde yer alan “*Bu kanuna göre kurulan işçi teşekkülleri, gelirlerinin en az yüzde beşini, üyelerinin bilgi ve kültür seviyelerini yükseltmek için kullanmak zorundadırlar.*” ifadesi ile de sendikal eğitimin zorunluluğuna dikkat çekilmiştir (274 S.K, Md, 14/3).

Sendikal eğitimin başka bir hukuki dayanağı ise 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar kanunudur. 2821 Sayılı Sendikalar kanunun 33. Maddesinin 3. Bendinde yer alan “*İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve*

konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,”ifadesi ile sendikaların işçi eğitimine yönelik faaliyet kapsamları belirlenmiştir (2821 S,K, Md, 33/3).

2821 Sayılı Sendikalar kanunun 33 Maddesinin 6. Bendinde ise “*Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak*” ifade ile birlikte sendikaların faaliyet alanı içerisinde sendikal eğitime yönelik sorumlulukları belirtilmiştir (2821 S,K, Md, 33/6).

1983 yılında yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar kanunda da aynen öncesinde yürürlükte olan 274 sayılı Sendikalar Kanunun da olduğu gibi sendikaların zorunlu giderleri arasında sendika gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorunlu kılınmıştır.

Türkiye’de sendikalar aracılığı ile sürdürülen işçi eğitimin hukuki zemini kapsamında ele alınması gereken başka bir kanun ise 7 Kasım 2012 yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunudur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 33. Maddesinin 3. Bendinde yer alan “*Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.*” hükmü ile işçi eğitimine yönelik düzenlemelerin önü açılmıştır (6356, SK, Md, 33/3).

2.1.2. Metal Sektöründe Sendikaların Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri

Eğitim insanlık tarihi ile birlikte paralel gelişme gösteren bir olgudur. Bilinen insanlık tarihi olan M.Ö. 60.000 yılından itibaren insan sürekli olarak yaşadığı doğayı anlama çabası içerisinde olmuştur ki bu durum insanda öğrenme dürtülerinin gelişmesini sağlamıştır. Yaşanan tüm bu gelişmeler ekseninde insanoğlu bir öğrenme sürecine girmiş ve öğrendiği bilgiler doğrultusunda kendine özgü davranış figürleri oluşturmuştur. Ayrıca insanlık tarihi ile paralel bir geçmişe sahip olan eğitim olgusuna yönelik genel bir tanımlama yapacak olursak insan ya da insan topluluklarına yönelik çeşitli davranış değişiklikleri meydana getirmek adına bilinçli ve amaçlı sürdürülen faaliyetlerin genel adına eğitim denmektedir (Şişman, 2007:1).

Sendikalar aracılığıyla sendikal eğitim kapsamında işçilere yönelik uygulanan mesleki eğitimin temelinde var olan sosyal koşulların dikkate alınması sonucunda eğitim-istihdam bağlantısının etkin bir şekilde oluşturması gereklidir. Bu durum günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde var olan sendikal eğitim politikalarında net bir şekilde gözlemlenmektedir. Ayrıca yine gelişmiş ülkelerde işçilere yönelik sürdürülen mesleki eğitim işgücü piyasasında meydana gelen arz ve talep dengesine göre şekillenmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de de çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren işçilere yönelik mesleki eğitim faaliyetlerinin oluşturulmasında sendikalar önemli bir yere sahiptir (Öz İplik- İş, 2005: 29).

Değişen ve gelişen dünya koşullarında gerek iş hayatına gerekse de günlük hayata pek çok yeni kavram girmektedir. Bu bağlamda sendikalar sürekli, değişen koşullar karşında işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda yeni eğitim politikaları geliştirmek durumundadır. Bu çerçevede sendikalar üyesi olan işçilerin eğitim gereksinimlerini uzmanlar nezdinde hazırlanan eğitim organizasyonları ve seminerlerinin yanı sıra hazırladıkları süreli yayınlar ve medya ürünleri vasıtası ile de gerçekleştirmektedirler.

Ancak işçilere yönelik sendikal eğitim faaliyetleri sadece işçi sendikaları aracılığı ile gerçekleştirilmemeli bu konuda işçi ve işveren sendikaları işbirliği yapmalıdır. Yaşadığımız dönemde özellikle her geçen gün meydana gelen teknolojik yenilikler ve bu yeniliklerin sosyal ve ekonomik hayata dair etkileri nedeni ile iş kollarında çalışan işçilerin eğitim düzeyleri daima yüksek olmak zorundadır. Bu bağlamda gerek işçi gerekse de işveren sendikaları ülkemiz için son derece mühim olan eğitilmiş işgücü oluşumunu desteklemek zorundadır (Okur, 1998: 73).

Günümüzde sendikalar işçilere yönelik sürdürdükleri eğitim faaliyetlerinin etkin ve süreklilik arz etmesi bakımından bir takım araştırma faaliyetlerine yönelmişlerdir. Bu eksende sendikalar tarafından sürdürülen araştırma faaliyetleri sendika üyeleri işçilerin mesleki menfaatlerinin sağlanmasının yanı sıra çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönelik sürdürülen çalışmaların tümü olarak nitelendirilebilir (Korkusuz, 2003: 26).

Günümüz toplumunda insanlar arasında internet kullanımı oldukça yaygın olan bir alışkanlık halini almıştır. Bu durum arz talep dengesi içerisinde kurum ve kuruluşları kurumsal web sitelerini oluşturmaları bakımından etkili olmuştur. İnternet kullanımının bu denli yaygın olduğu bir dönemde sendikalarda kurumsal web siteleri aracılığı ile

üyelerine bağılı bulundukları iş koluna yönelik bilgileri hızlı ve etkin bir şekilde iletirken aynı zamanda sürdürülen eğitim faaliyetine yönelik içerikte bu yolla geniş bir kitle ile paylaşılmaktadır (Şenkal, 2003: 31-33).

2.1.3. Genel Olarak Sendikaların Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri

2.1.3.1. Türk Metal Sendikası İle İlgili Genel Bilgiler

İlk olarak 10 Temmuz 1963 tarihinde “Türkiye Metal İş Federasyonu” ismi ile kurulan Türk Metal Sendikası Milli Tip Sendikacılık anlayışını Türk sendikacılık tarihine yerleştirmeyi temel hedef olarak belirlemiştir. 1963 yılından 1973 yılına kadar Milli Tip Sendikacılık anlayışı çerçevesinde faaliyet gösteren Türkiye Metal İş Federasyonun Tüzel kişiliğine 1973 tarihinde 16-17 Kasım tarihleri arasında gerçekleştirilen 6. Genel kurul toplantısı sonrasında son verilmiştir. Bu bağlamda tüzel kişiliği son bulan “Türkiye Metal İş Federasyonu” sendikal faaliyetlerini 1973 yılı sonrasında Türk Metal Sendikası adı ile devam ettirmiştir (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

Türk Metal Sendikası Milli Tip Sendikacılık anlayışı içerisinde sendikal anlamda sürdürdüğü faaliyetler nezdinde ülke üretim ekonomisinde aktif bir rol üstlenmiştir. Türk sanayi sektörünün gelişmesinde önemli bir paya sahip Türk Metal Sendikası sayesinde Türk sendikal hayatına dair bahsi geçen bu olumlu gelişmeler sonrasında Türk Metal Sendikasının 1963 yılında kuruluş döneminde 15.000 olan üye sayısı özellikle 1980’li yıllarda sendikal faaliyetlerin devlet tarafından engelleme girişimlerine rağmen 151.000 civarına yükselmiştir (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

Türk Metal Sendikasının kuruluş itibari ile faaliyet alanları otomotiv, beyaz eşya, elektronik, demir çelik ve yan sanayi faaliyet gösteren iş kollarını kapsamaktadır. Ayrıca beyaz eşya, elektronik, demir çelik ve yan sanayi faaliyet gösteren iş kollarında faaliyet gösteren Türk Metal Sendikasının sendikal bakış açısı “Üretmek, Kazanmak, Kazandırmak İstiyoruz” bakış açısı üzerine kurulmuştur (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

Kuruluşundan itibaren ülke genelinde metal sanayi kolunda faaliyet göstermekte olan bütün işçileri bünyesinde toplamak isteyen Türk Metal Sendikası sendikal anlamda

yürüttüğü tüm faaliyetlerini bahsi geçen bu hedef doğrultusunda şekillendirmiştir. Ayrıca yine bu hedefler doğrultusunda bünyesinde bulunan teşkilatları dizayn eden Türk Metal Sendikası günümüzde bu doğrultu önemli bir mesafe kat etmiştir. Ancak ulaşılan bu başarı Türk Metal Sendikası için oldukça yetersiz olarak değerlendirilmiştir. (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

Bu sebepten dolayıdır ki metal sanayi kolunda faaliyet göstermekte olan bütün işçileri bünyesinde toplamak isteyen Türk Metal Sendikası bu hususta sürdürdüğü faaliyetlerine ağırlık vermiştir. Bu bağlamda gerçekleştirilen faaliyetler nezdinde 2011 yılından günümüze kadar geçen süreç içerisinde toplam 26,500 metal işçisi daha Türk Metal Sendikası çatısı altına girmiştir (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

Mevcut yasal düzenlemeler eşliğinde sürdürülen Toplu sözleşme düzeninde aktif ve başarılı bir politika takip eden Türk Metal Sendikası göstermiş olduğu uzlaşma ve diyalog yanlısı tutumu başarı ve kazanımlarla sonuçlanmıştır. Bu bağlamda elde ettiği başarılar sonucunda günümüzde Türk Metal Sendikası kendini Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na bağlı sendikalar ve konfederasyonlara bağlı sendikalar bünyesinde bulunan sendikalar arasında en güçlü ve en büyük sendika olarak tanımlamaktadır (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

Türk Metal Sendikası Türkiye’de göstermiş olduğu sendikal faaliyetler dışında 21 ülkede 19 milyon üyeye sahip Uluslararası Avrasya Metal İşçileri Federasyonu’nun da kurucu rolü üstlenen sendika olma özelliğinde sahiptir. Türk sendikacılık alanında yürüttüğü faaliyetlerle geçtiğimiz 2013 yılı itibariyle 50. Yılımı geride bırakan Türk Metal Sendikasının Genel Başkanlığı’nı 2009 yılından itibaren Pevrul Kavlak yapmaktadır. Ayrıca Türk Metal Sendikası Türkiye’de üretim ekonomisinde faaliyet gösteren 10 büyük sanayi tesisinin 8’inde 100 büyük sanayi tesisinin ise 40’ında örgütlü bir sendika olarak faaliyet göstermektedir (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

Türk Metal Sendikasının ilkeleri arasında Anayasanın hükümlerine bağlı ve sadık olma, laik ve sosyal bir hukuk devletinden yana, sendikal işleyişinde uzlaşma ve diyaloga hâkim bir anlayış, iyi sözleşme-iyi hak, katılımcı, paylaşımcı ve şeffaf, kaliteli bir

yaşam, örgütlenme, sorunlarla mücadele, her zaman dayanışma ve önce eğitim ilkeleri bulunmaktadır (<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, 02.10.2014).

2.1.3.2. Türk Metal Sendikasının Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri

Türk Metal Sendikası tarafından sürdürülen eğitim programlarındaki temel hedef üye işçilerin yüksek hayat standardına ve yaşam kalitesine ulaşmalarının yanı sıra işçilerin bilgi yetenek ve becerilerini süreklilik arz eden bir eğitim programı ekseninde sürdürmektir (http://www.turkmetal.org.tr/ilklerin-sendikasi_hk_36.html, 10.11.2014).

Bahsi geçen bu hedefler doğrultusunda Türk Metal Sendikası sendikal eğitim adına önemli bir adım atarak Türk Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile yaşam boyu eğitim ilkesi çerçevesinde 11 Nisan 2000 tarihinde bir anlaşma imzalayarak Türk Metal-MESS “Ortak Eğitim Projesini” uygulamaya koymuşlardır. Türk Metal Sendikası Ortak Eğitim Projesi ile birlikte üyesi olan işçilerin çağdaş eğitim standartları eşliğinde kişisel ve mesleki eğitimlerine katkıda bulunmayı hedeflemiştir. Ayrıca yine Ortak Eğitim Projesi kapsamında temel hedef 140.000 işçiye kişisel ve mesleki eğitim vermektedir. Bu hedef doğrultusunda “Ortak Eğitim Projesi” kapsamındaki 2011 yılı itibariye 70.000 işçiye Atatürkçülük ve Dış Politika, İş Hukuku, Sendikal İlişkiler Genel Ekonomi, Uzlaşma Teknikleri, Küresel Gelişmeler, Türkiye ve Avrasya Gerçeği, İnsan İlişkileri ve İletişim, Toplam Kalite Yönetimi alanında eğitim verilmiştir (<https://www.mess.org.tr/tc.asp?ktid=21>, 10.11.2014).

Türk Metal Sendikası tarafından sürdürülen farklı bir eğitim projesi ise “Eşli Ortak Eğitim Projesi” dir. Bu bağlamda “Eşli Ortak Eğitim Projesi” ile gerçekleştirilmek istenen temel hedef sendika üyesi işçilerin ailelerine yönelik eğitim programları uygulamaktır. Bu hedefler doğrultusunda Türk Metal Sendikası tarafından gerçekleştirilen ilk eğitim programı 1990 yılı itibariyle Didim, Manavgat ve Kıbrıs’ta bulunan Türk Metal Sendikası tesislerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak eğitimler ilerleyen süreç içerisinde aksamaya başlamış sonrasında ise 2009 yılına kadar ara verilmiştir. 2009 yılı itibariyle Pevrul Kavlak’ın Türk Metal Sendikası Genel Başkanlığına seçilmesi ile birlikte “Eşli Ortak Eğitim Projesi” kapsamında planlanan eğitim programları yeniden uygulamaya konulmuştur (http://www.turkmetal.org.tr/ilklerin-sendikasi_hk_36.html, 10.11.2014).

2009 yılı itibariyle yeniden devinim kazanan “Eşli Ortak Eğitim Projesi” günümüzde üye eşlerin de katılımı ile etkin bir şekilde sürdürülmektedir. Ayrıca yine “Eşli Ortak Eğitim Projesi” kapsamında Türk kültüründe ve toplumsal hayatında ailenin ve aile içi iletişime yönelik eğitim programlarında sürdürülmektedir (http://www.turkmetal.org.tr/ilklerin-sendikasi_hk_36.html, 10.11.2014).

Türk Metal Sendikası tarafından 2009 yılı itibariyle uygulamaya konulan başka bir eğitim projesi ise “Makine Kimya Endüstrisi” eğitimidir. Bu eğitim projesi kapsamında üye işçilere yönelik 3’er günlük eğitim programlarının uygulanması planlanırken özellikle Ankara, Kırıkkale ve Çankırı’da Makine Kimya Endüstrisi iş kolunda faaliyet gösteren üye işçilere yönelik sendikal bilincin ve ortak örgütsel davranışın gelişmesini esas alan eğitim programları planlanmıştır. “*Makine Kimya Endüstrisi*” eğitimi kapsamında ayrıca işçilere Sendikal Mücadele, İletişim, Ekonomi ve Küresel Gelişmeler konularında eğitimler verilmektedir (http://www.turkmetal.org.tr/ilklerin-sendikasi_hk_36.html, 10.11.2014).

Türk Metal Sendikası Eğitimi Projeleri kapsamında 2006 yılı itibariyle Ankara’da Sendikal mücadeleyi yürütebilecek liderlik özelliklerine sahip kadroların oluşturulması adına “Kitle Yönlendirme Liderliği Eğitimi” programı başlatılmıştır. “Kitle Yönlendirme Liderliği Eğitimi” programı 2006 yılında 15’er kişilik gruplardan oluşan ve bir haftalık bir eğitim planı çerçevesinde yürütülmek üzere başlamasına karşın üyelerden gelen yoğun talep karşısında üçer günlük eğitim programı haline dönüştürülmüştür. Bu ekseninde şekillenen “Kitle Yönlendirme Liderliği Eğitimi” 2011 yılı itibariyle sonlandırılmıştır (http://www.turkmetal.org.tr/ilklerin-sendikasi_hk_36.html, 10.11.2014).

2011 yılında “Kitle Yönlendirme Liderliği Eğitimi” projesinin son bulmasının hemen ardından Türk Metal Sendikası Eğitimi Projeleri kapsamında yeni bir eğitim projesi “Teşkilatlandırma Eğitimi” başlatılmıştır. “Teşkilatlandırma Eğitimi” kapsamında temel hedef sendikal mücadelede gerekli olan ve sendikal hareketi güçlendiren etkenlerin başında gelen liderlik eğitimidir. Bu eğitim teorik ve uygulamalı olmak üzere iki şekilde sürdürülmekle birlikte içerik olarak kişisel gelişim ve liderlik vasıflarının geliştirilmesi ve örgütlenme becerilerinin artırılması şeklinde tasarlanmıştır (http://www.turkmetal.org.tr/ilklerin-sendikasi_hk_36.html, 10.11.2014).

Türk Metal Sendikası tarafından sürdürülen eğitim faaliyetleri kapsamında sürdürülen başka bir projesi ise “Bölgesel Eğitim”dir. Bu kapsamda sürdürülen eğitimlerde temel esas Türk Metal Sendikasına üye olan ve farklı bölgelerdeki iş kollarında faaliyet gösteren işçilerin ihtiyaçları göz önünde bulundurarak ihtiyaçlar doğrultusunda bir eğitim programı hazırlamaktır (http://www.turkmetal.org.tr/ilklerin-sendikasi_hk_36.html, 10.11.2014).

2.2. TÜRK METAL SENDİKASININ AMACI

Sendikanın Ana Tüzüğünde Türk Metal Sendikasının amacı olarak kişi hak ve hürriyetine bağlı olarak devletin bütünlüğüne ve bölünmezliğine saygılı olmakla birlikte Milli egemenlik ve Cumhuriyetçilik ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalarak Türk Milliyetçiliği ekseninde demokrasi olgusunun korunması ve güçlendirilmesinin yanı sıra sosyal adaletin sağlanması ve çağdaş uygarlık düzeyinde üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirmeyi amaç edinmiştir (Türk Metal Sendikası Ana Tüzük, Md 2).

2.2.1. Türk Metal Sendikasının Çalışma Şekli

Sendikanın Ana Tüzüğü'nün Üçüncü maddesinde Türk Metal Sendikasının çalışma şeklinden “*Sendika amaçlarını gerçekleştirmek üzere Anayasanın koyduğu ilkelere ve ona uygun olarak çıkarılan kanunlara bağlı kalır. Amaç uğruna demokratik prensiplerden sapamaz.*” ifadesi ile bahsedilmiştir (Türk Metal Sendikası Ana Tüzük, Md 3).

2.2.2. Türk Metal Sendikasının Yetki Ve Faaliyetleri

Sendikanın Ana Tüzüğü'nün 4. Maddesinde Türk Metal Sendikasının yetki ve faaliyetleri

- Toplu iş sözleşmesi yapmak
- Toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak
- Toplu iş uyuşmazlıklara yönelik üyeleri adına hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer tüm yargı organlarına başvurmak.
- Faaliyette bulunduğu iş kollarında greve karar vermek ve grevi idare etmek

- Uluslararası işçi örgütlenmelerine üye olmanın yanı sıra üyelikten ayrılmak, üyesi bulunduğu uluslararası işçi teşekküllerine delege, temsilci ve müşahit göndermek
- 6356 sayılı Kanunun 27. nci maddesi gereği işyeri sendika temsilcilerini atamak ve görevden almak
- Tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkileri kullanmak
- Üyeleri için mesleki eğitim, bilgi ve tecrübe kazandırıcı çalışmalarda bulunmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak
- Çalışmayı meydana getiren hukuki ilişkilerde Sosyal Sigortalar, emeklilik ve benzer hakların kullanılmasıyla ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,
- Gaye ve görevlerinin gerektirdiği menkul ve gayrimenkul malları edinmek, gerektiğinde satmak, taşınmazları üzerinde tesisler kurmak veya kurdurmak, mülkiyetten doğan şahsi ve ayni bütün hakları kullanmak.
- Üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun % 10'unu aşmamak kaydıyla kamu hizmetlerinin ifası amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni veya nakdi yardımda bulunmak,
- Nakit gelirinin % 10'unu aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcamalar yapmak
- Sendika faaliyetlerinden yararlandırılmada üyeleri arasında eşitliği sağlamak

Şeklinde ifade edilmiştir (Türk Metal Sendikası Ana Tüzük, Md 4).

2.2.3. Türk Metal Sendikasının Faaliyet Gösterdiği İşkolu

Sendikanın Ana Tüzüğü'nün beşinci maddesinde Türk Metal Sendikası'nın faaliyet gösterdiği işkolu hakkında yer alan bilgilere göre Türk Metal Sendikası 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun dördüncü maddesinin 1. Fıkrasında yer alan işkolları bu Kanuna ekli 1. Cetveldeki 12 sıra numaralı Metal işkolunda faaliyete göstermektedir. Türk Metal Sendikası ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun ilgili maddesi ile ilişkili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı'nca çıkartılan “İşkolları Yönetmeliği” nin Ek 1 listesinde yer alan işe yardımcı işler konusunda faaliyet göstermektedir (Türk Metal Sendikası Ana Tüzük, Md 5).

BÖLÜM III

3. SENDİKALARIN ÜYELERİNE YÖNELİK EĞİTİM FAALİYETLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI: BURSA İLİ'NDE TÜRK METALE ÜYE BİR FİRMA ÖRNEĞİ

3.1. Türk Metal Sendikası Bursa Şubelerinin Üyelerine Yönelik Eğitim Faaliyetleri

Tarihsel süreç içerisinde zengin bir kültürel geçmişe sahip Bursa ili iki bin yıllık görkemli tarihi ile dikkat çekmektedir. Bu denli önemli bir geçmişe sahip şehir tarihsel dokusu ile olduğu kadar Anadolu coğrafyasına sağladığı ekonomik kazançlar açısından da büyük önem arz etmektedir. Şehrin tarihsel süreç içerisinde süre gelen ekonomik etkinlikleri günümüzde önemli teşebbüs hamleleri ile katlanarak devam etmekte olup şehrin Cumhuriyet döneminden başlamak üzere ekonomik potansiyel ile Türkiye ekonomisinin en önemli itici güçlerinden biri olduğu da aşîkârdır. Günümüzde Bursa ili ağırlıklı olarak metal sanayi tesislerini bünyesinde barındırmakta olup bu kapsamda otomotiv, makine sanayisi endüstrisi önemli bir paya sahiptir. Bu bağlamda bahsi geçen bu tesislerde sayıları yüzbinlere ulaşan işçilerin sendikal faaliyetlere katılması kaçınılmazdır.

Bu gün Türk Metal Sendikası Bursa il teşkilatı Bursa, Bursa Nilüfer, Bursa 1 ve Bursa 3 olmak üzere toplam dört şube ile faaliyet göstermektedir. Türk Metal Sendikasının Bursa iline yönelik bu kapsamlı teşkilatlanması yukarıda bahsedilen gelişmeler ile doğrudan alakalıdır. Türk Metal sendikası Bursa ilinde özellikle otomotiv ve makine sanayisi endüstrisi alanında faaliyet gösteren üyelerine yönelik önemli hizmetler geliştirmenin yanı sıra özellikle üyelerine yönelik sendikal eğitim konusunda kapsamlı faaliyetler sürdürülmektedir. Bu bağlamda bursa ilinde bulunan dört şube başta MESS eğitimi olmak üzere dönemsel olarak üyelerine yönelik eğitim programları düzenlemektedir. Bu eğitim programlarının içeriği incelendiğinde eğitimlerin başta sendikal haklar olmak üzere iş güvenliği, iş sağlığı ve ilk yardım eğitimi gibi büyük öneme haiz konuları teşkil ettiği görülmektedir.

Ayrıca Türk Metal Sendikası'nın Bursa il teşkilatı tarafından üye işçilere yönelik sürdürülen eğitim faaliyetleri sadece Bursa ili sınırları içinde bulunan sosyal tesislerde gerçekleştirilmemekte olup Türk Metal Sendikası'nın başta Ankara olmak üzere ülke genelinde bulunan sosyal tesislerinde sürdürülmektedir.

3.2. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan katılımcıların Cinsiyet dağılımı incelendiğinde Katılımcıların ağırlıklı olarak % 76,3 (100 Kişi) ile erkek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek katılımcılara oranla kadın katılımcıların sayısı ise daha az sayıda olup % 23,7 ile (31 Kişi) sınırlıdır. Cinsiyet dağılımına ilişkin bilgiler tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Cinsiyet Dağılımı

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Kadın	31	23,7	23,7	23,7
Erkek	100	76,3	76,3	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; katılımcıların ağırlıklı olarak 35-44 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiş olup katılımcıların genel sayı dağılımı içerisinde bu grup % 70,2 ile 32 kişiden oluşmaktadır. Yaş aralığına ilişkin dağılım tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Yas Dağılımı

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
24-29	12	9,2	9,2	9,2
30-34	17	13,0	13,0	22,1
35-39	48	36,6	36,6	58,8
40-44	44	33,6	33,6	92,4
45-50	10	7,6	7,6	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; Katılımcıların % 89,3 (117 Kişi) ile büyük bir çoğunluğunun evli olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşın katılımcıların % 10,7'si ise (14 Kişi) Bekârdır. Medeni duruma ilişkin bilgiler tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Medeni Hal

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evli	117	89,3	89,3	89,3
Bekâr	12	9,2	9,2	98,5
Boşanmış	2	1,5	1,5	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; katılımcıların ağırlıklı olarak % 61,1 ile (80 Kişi) lise mezunu oldukları görülmektedir. Buna karşın katılımcıların % 22,9’ u (30 Kişi) Ortaokul, % 14,5 (19 Kişi) ise ilkokul mezunu olup araştırmacıların sadece % 1,5 ise (2 Kişi) yükseköğrenim görmüştür. Eğitim seviyesine ilişkin dağılım tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğrenim Durumu Dağılımı

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
İlkokul	19	14,5	14,5	14,5
Ortaokul	30	22,9	22,9	37,4
Lise	80	61,1	61,1	98,5
Ön lisans	2	1,5	1,5	100
Lisans	0	0	0	
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların kaç yıldır aynı görevde çalıştıklarına ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde; katılımcıların ağırlıklı olarak % 78,6 sının (103 Kişi) 10 yıldan fazla bir süredir aynı görevde çalıştığı görülmektedir. Görev yılı dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Kaç yıldır bu görevde çalışıyorsunuz

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
1 yıldan az	6	4,6	4,6	4,6
1 – 3 yıl	2	1,5	1,5	6,1
3 yıldan fazla - 6 yıl	14	10,7	10,7	16,8
6 yıldan fazla – 10 yıl	6	4,6	4,6	21,4
10 yıldan fazla	103	78,6	78,6	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların hangi gelir gurubunda olduklarına ilişkin yanıtları değerlendirildiğinde; Katılımcıların büyük bir bölümü % 57,3 ‘ü (75 Kişi) gelirlerinin giderleri ile dengeli olduğunu ifade ederken, % 36, 6’sı ise (48 Kişi) Gelirlerinin giderlerinden az olduğunu beyan etmiştir. Buna karşın katılımcıların % 61’i ise (8 Kişi) gelirlerinin giderlerinden fazla olduğunu beyan etmiştir. Gelir dağılımına ilişkin bilgiler tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Gelir giderden az	48	36,6	36,6	36,6
Gelir giderden fazla	8	6,1	6,1	42,7
Gelir giderle dengeli	75	57,3	57,3	100
Toplam	131	100	100	

Araştırma katılan katılımcıların “İşinizi isteyerek mi seçtiniz?” sorusuna verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde katılımcıların nerdeyse tamamı %91,6’sı (120 Kişi) işlerini isteyerek seçtiklerini ifade etmiştir. Buna karşın katılımcıların sadece %8,4’ü (11 Kişi) ise işlerini istemeyerek seçtiklerini beyan etmişlerdir. Katılımcıların mesleklerini isteyerek seçip seçmediklerine ilişkin dağılım tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. İşinizi isteyerek mi seçtiniz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	120	91,6	91,6	91,6
Hayır	11	8,4	8,4	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikaların ne olduğunu biliyor musunuz?” soruna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların neredeyse tamamına yakını % 91,6’sı (120 Kişi) sendikalar hakkında bilgi sahibi olduğunu beyan ederken, % 8,4’ü ise (11 Kişi) sendikalar hakkında kısıtlı bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Sendikaların tanınırlığına ilişkin bilgi tablo 12 de sunulmuştur.

Tablo 12. Sendikaların ne olduğunu biliyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	120	91,6	91,6	91,6
Hayır	-	-	-	91,6
Kısmen	11	8,4	8,4	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “İşe başladıktan sonra hangi yolla sendikadan haberdar oldunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların 46,6’sı (61 Kişi) İşe girmeden önce ne olduğunu biliyordum cevabını verirken % 29,8’i Arkadaş vasıtasıyla, % 17,6’sı Sendika eğitim verdi ve % 3,1’i ise Ben sordum cevabını vermiştir. Sendikadan haberdar olmaya ilişkin dağılım tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. İşe başladıktan sonra hangi yolla sendikadan haberdar oldunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Ben sordum	4	3,1	3,1	3,1
Arkadaş vasıtasıyla	39	29,8	29,8	32,8
Sendika eğitim verdi	23	17,6	17,6	50,4
İşe girmeden önce ne olduğunu biliyordum	61	46,6	46,6	96,9
Diğer	4	3,1	3,1	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikalı mısınız?” sorusuna ilişkin verdiği cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların tamamının % 100’ünün (131 Kişi) sendikalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların sendikalı olup olmadıklarına ilişkin dağılım tablo 14’da sunulmuştur.

Tablo 14. Sendikalı mısınız?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	131	100	100	100
Hayır	-	-	-	-
Toplam	131	100	100	100

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikalı olmaktan memnun musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların % 90,1 ‘i (113 Kişi) evet yanıtı verirken % 9,9’u ise hayır cevabını vermiştir. “Sendikalı olmaktan memnun musunuz?” sorusuna ilişkin dağılım tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Sendikalı olmaktan memnun musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	113	90,1	90,1	90,1
Hayır	-	-	-	90,1
Kısmen	13	9,9	9,9	100
Toplam	131	100	100	100

Araştırmaya katılan katılımcıların “Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların % 56,5’i evet, % 34,4’ü kısmen, % 9,2’si ise hayır cevabını vermişlerdir. “Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin dağılım tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	74	56,5	56,5	56,6
Hayır	12	9,2	9,2	65,6
Kısmen	45	34,4	34,4	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların % 66,4’sı evet, % 32,1’i kısmen % 1,5’i ise hayır cevabını vermiştir. “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin dağılım tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	87	66,4	66,4	66,4
Hayır	2	1,5	1,5	67,9
Kısmen	42	32,1	32,1	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendika üyesi olduğunuz için aylık ne kadar aidat kesildiğini biliyor musunuz?” soruna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların % 100’ü yani tamamı evet cevabını vermişlerdir. “Sendika üyesi olduğunuz için aylık ne kadar aidat kesildiğini biliyor musunuz?” soruna ilişkin dağılım tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Sendika üyesi olduğunuz için aylık ne kadar aidat kesildiğini biliyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	131	100	100	100
Hayır	-	-	-	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitime zaman ayırabiliyor musunuz?” soruna ilişkin verdikleri cevap değerlendirildiğinde; Katılımcıların % 62,6’sı evet % 37,4’ünün ise hayır cevabını verdiği görülmüştür. Sendikal eğitime zaman ayırabiliyor musunuz?” soruna ilişkin dağılım tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19. Sendikal eğitime zaman ayırabiliyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	82	62,6	62,6	62,6
Hayır	49	37,4	37,4	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitime zaman ayıramıyorsanız, sebebi nedir?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların büyük bir bölümünün gerekçesi % 27,5 ile Ev-aile-çocuk yanıtı olmuştur. Buna karın katılımcıların % 8,4’ü ise sendikal eğitimin kendisi için gerekli olmadığını beyan etmiştir. “Sendikal eğitime zaman ayıramıyorsanız, sebebi nedir?” sorusuna ilişkin dağılım tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Sendikal eğitimlere zaman ayıramıyorsanız, sebebi nedir?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Ev-aile-çocuk	36	27,5	27,5	27,5
Gerekli bulmuyorum	11	8,4	8,4	35,9
Diğer	2	1,5	1,5	37,4
Toplam	49	37,4	37,4	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendika tarafından ‘sendikal eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; Katılımcıların % 45’i evet, 43,5’i kısmen, % 11,5 ise hayır cevabını vermiştir. “Sizce sendika tarafından ‘sendikal eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Sizce sendika tarafından ‘sendikal eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	59	45,0	45,0	45,0
Hayır	15	11,5	11,5	56,0
Kısmen	57	43,5	43,5	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların büyük bir bölümü % 86,3’ü evet yanıtını verirken % 13’7 si ise hayır

yanıtını vermiştir. “Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	113	86,3	86,3	86,3
Hayır	18	13,7	13,7	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların %51,1 ‘i evet cevabını verirken % 35,9 ‘u kısmen % 13’ü ise hayır cevabını vermiştir. “Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	67	51,1	51,1	51,1
Hayır	17	13,0	13,0	64,1
Kısmen	47	35,9	35,9	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendikal eğitimin başarıya ulaşabilmesi için nelere dikkat edilmesi gerekmektedir?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların büyük bir bölümün % 86,3’ünün bu soruya cevap vermedikleri görülmüştür. Buna karşılık katılımcıların % 13, 7’si ise Katılım, Devamlılık, Birlik-Güven cevabını paylaştığı görülmüştür. Sizce sendikal eğitimin

başarıya ulaşabilmesi için nelere dikkat edilmesi gerekmektedir?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 24’de sunulmuştur.

Tablo 24. Sizce sendikal eğitimin başarıya ulaşabilmesi için nelere dikkat edilmesi gerekmektedir?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Katılım	6	4,6	33,3	33,3
Devamlılık	10	7,6	55,6	88,9
Birlik-Güven	2	1,5	11,1	100
Cevap vermeyen	113	86,3	-	
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Bugüne kadar sendikanın mutlaka vermesi gereken eğitimlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların büyük bir bölümün % 80,02’sinin bu soruya cevap vermedikleri görülmüştür. Buna karşılık katılımcıların % 19,7’sinin Psikolojik, Kişisel Gelişim, İletişim, İSG, İş Kanunları ve Haklar cevabını verdiği görülmüştür. “Bugüne kadar sendikanın mutlaka vermesi gereken eğitimlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 25’de sunulmuştur.

Tablo 25. Bugüne kadar sendikanın mutlaka vermesi gereken eğitimlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Psikolojik	2	1,5	7,7	7,7
Kişisel Gelişim	2	1,5	7,7	15,4
İletişim	2	1,5	7,7	23,1
İSG	8	6,1	30,8	53,8
İş Kanunları ve Haklar	12	9,2	46,2	100
Cevap vermeyen	105	80,2	-	
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların %47,3’ü fikrim yok cevabını verirken % 21,4’ü hayır, % 13,7’si evet cevabını vermiştir. “Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26. Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	18	13,7	16,7	16,7
Hayır	28	21,4	25,9	42,6
Fikrim Yok	62	47,3	57,4	100
Cevap vermeyen	23	17,6	-	
Toplam	131	100	100	

Tablo 22. Sizce sendikanız kadınlarla ilgili hangi eğitimleri vermelidir?

Cevap yok

Araştırmaya katılan katılımcıların “Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde; katılımcıların % 76,3’ünün bu soruya cevap vermediği görülürken % 19,1’i hayır, % 4,6’sı ise evet cevabını vermiştir. Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28. Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	6	4,6	19,4	19,4
Hayır	25	19,1	80,6	100
Cevap vermeyen	100	76,3	-	
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 60,03’ü evet cevabını verirken % 35,1 ‘i kısmen % 4,6’sı ise hayır cevabını vermiştir. “Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	79	60,3	60,3	60,3
Hayır	6	4,6	4,6	64,9
Kısmen	46	35,1	35,1	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri

cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 55,7’si evet cevabını verirken % 41,2 ‘si kısmen % 3,1’i ise hayır cevabını vermiştir. “Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	73	55,7	55,7	55,7
Hayır	4	3,1	3,1	58,8
Kısmen	54	41,2	41,2	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılımına imkân veriliyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 64,9’u evet cevabını verirken % 27,5’i kısmen % 7,6’sı ise hayır cevabını vermiştir. “Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılımına imkân veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılımına imkân veriliyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	85	64,9	64,9	64,9
Hayır	10	7,6	7,6	72,5
Kısmen	36	27,5	27,5	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 53,4’ü evet cevabını verirken % 37,4’ü kısmen % 7,9,2’si ise hayır cevabını vermiştir. “Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	70	53,4	53,4	53,4
Hayır	12	9,2	9,2	62,6
Kısmen	49	37,4	37,4	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 78,6’sı evet cevabını verirken % 19,8’i kısmen % 1,5’i ise hayır cevabını vermiştir. “Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	103	78,6	78,6	78,6
Hayır	2	1,5	1,5	80,2
Kısmen	26	19,8	19,8	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitimde ‘eğitimi veren – eğitim alan ilişkisi’ başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 64,1’i evet cevabını verirken % 35’9’u kısmen % 0’ ise hayır cevabını vermiştir. “Sendikal eğitimde ‘eğitimi veren – eğitim alan ilişkisi’ başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 34’de sunulmuştur.

Tablo 34. Sendikal eğitimde ‘eğitimi veren – eğitim alan ilişkisi’ başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	84	64,1	64,1	64,1
Hayır	-	-	-	64,1
Kısmen	47	35,9	35,9	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 56,5’i evet cevabını verirken % 40,05’i kısmen %

3,1'i ise hayır cevabını vermiştir. “Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı Tablo 35’de sunulmuştur.

Tablo 35. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	74	56,5	56,5	56,5
Hayır	4	3,1	3,1	59,5
Kısmen	53	40,5	40,5	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 67,2’si evet cevabını verirken % 31,3’ü kısmen % 1,5’i ise hayır cevabını vermiştir. “Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 36’da sunulmuştur.

Tablo 36. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	88	67,2	67,2	67,2
Hayır	2	1,5	1,5	68,7
Kısmen	41	31,3	31,3	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 54,2’si evet cevabını verirken % 38,2’si kısmen % 7,6’sı ise hayır cevabını vermiştir. “Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 37’de sunulmuştur.

Tablo 37. Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	71	54,2	54,2	54,2
Hayır	10	7,6	7,6	61,8
Kısmen	50	38,2	38,2	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 59,5’i evet cevabını verirken % 34,4’ü kısmen % 6,1’i ise hayır cevabını vermiştir. “Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 38’de sunulmuştur.

Tablo 38. Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	78	59,5	59,5	59,5
Hayır	8	6,1	6,1	65,6
Kısmen	45	34,4	34,4	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 68,7’si evet cevabını verirken % 26,7’si kısmen % 4,6’sı ise hayır cevabını vermiştir. “Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 39’da sunulmuştur.

Tablo 39. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	90	68,7	68,7	68,7
Hayır	6	4,6	4,6	73,3
Kısmen	35	26,7	26,7	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 13’ü evet cevabını verirken % 12,2’si kısmen % 74,8’i ise hayır

cevabını vermiştir. “Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 40’da sunulmuştur.

Tablo 40. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	17	13,0	13,0	13,0
Hayır	98	74,8	74,8	87,8
Kısmen	16	12,2	12,2	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 45’i evet cevabını verirken % 32,8’i kısmen % 22,’1 ise hayır cevabını vermiştir. “Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 41’de sunulmuştur.

Tablo 41. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	59	45,0	45,0	45,0
Hayır	29	22,1	22,1	67,2
Kısmen	43	32,8	32,8	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 76,3’ü evet cevabını verirken % 22,’1’i kısmen % 1,5’i ise hayır cevabını vermiştir.

“Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 42’de sunulmuştur.

Tablo 42. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	100	76,3	76,3	76,3
Hayır	2	1,5	1,5	77,9
Kısmen	29	22,1	22,1	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcıların % 29’u evet cevabını verirken % 44,3’ü kısmen % 26,7 ise hayır cevabını vermiştir. “Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevap dağılımı tablo 43’de sunulmuştur.

Tablo 43. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?

	Dağılım	%	Geçerli Cevaplar	
			İçindeki %	Kümülatif %
Evet	38	29,0	29,0	29,0
Hayır	35	26,7	26,7	55,7
Kısmen	58	44,3	44,3	100
Toplam	131	100	100	

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde katılımcıların bu konuda kararsız oldukları gözlemlenmiştir.

Tablo 44. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?/Cinsiyet

Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?		Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Kişi	29	84	113
	%	93,5	84,0	86,3
Hayır	Kişi	2	16	18
	%	6,5	16,0	13,7
Toplam	Kişi	31	100	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde erkekler arasında kadınlara oranla ağırlıklı olarak sendikaların eğitim zamanının doğru seçtiği düşüncesinin hakim olduğu fikri görülmektedir.

Tablo 45. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?/ Cinsiyet

Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?		Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Kişi	23	44	67
	%	74,2	44,0	51,1
Hayır	Kişi	4	13	17
	%	12,9	13,0	13,0
Kısmen	Kişi	4	43	47
	%	12,9	43,0	35,9
Toplam	Kişi	31	100	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde kadınlara oranla daha çok erkekler arasında sendikalar aracılığı ile verilen eğitimin emeklilik döneminde işe yaracağı görüşünün yaygın olduğu görülmektedir.

Tablo 46. ‘Sendikal Eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?/ Cinsiyet

‘Sendikal Eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?		Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Kişi	12	47	59
	%	38,7	47,0	45,0
Hayır	Kişi	-	15	15
	%	-	15,0	11,5
Kısmen	Kişi	19	38	57
	%	61,3	38,0	43,5
Toplam	Kişi	31	100	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal Eğitim’ adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde kadınlara oranla daha çok erkekler arasında sendikalar aracılığı ile verilen eğitimin yeterliliği görüşünün yaygın olduğu görülmektedir.

Tablo 47. Sendikalı olmaktan memnun musunuz?/ Cinsiyet

Sendikalı olmaktan memnun musunuz?		Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Kişi	31	87	118
	%	100,0	87,0	90,1
Hayır	Kişi	-	-	-
	%	-	-	-
Kısmen	Kişi	-	13	13
	%	-	13,0	9,9
Toplam	Kişi	31	100	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikalı olmaktan memnun musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde kadınlara oranla daha çok erkekler arasında sendikalı olmaktan memnun olma fikrinin yaygın olduğu görülmektedir.

Tablo 48. Sendikal eğitimlere vakit ayırabiliyor musunuz?/ Cinsiyet

Sendikal eğitimlere vakit ayırabiliyor musunuz?		Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Kişi	8	74	82
	%	25,8	74,0	62,6
Hayır	Kişi	23	26	49
	%	74,2	26,0	37,4
Toplam	Kişi	31	100	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitimlere vakit ayırabiliyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde kadınlara oranla daha çok erkeklerin sendikal eğitime vakit ayırdıkları görülmektedir.

Tablo 49. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?/ Cinsiyet

Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?		Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Kişi	21	53	74
	%	67,7	53,0	56,5
Hayır	Kişi	-	12	12
	%	-	12,0	9,2
Kısmen	Kişi	10	35	45
	%	32,3	35,0	34,4
Toplam	Kişi	31	100	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde kadınlara oranla daha çok erkeklerin yasalardan doğan haklarını bildiği görülmektedir.

Tablo 50. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?/ Cinsiyet

Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?		Cinsiyet		
		Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Kişi	16	71	87
	%	51,6	71,0	66,4
Hayır	Kişi	-	2	2
	%	-	2,0	1,5
Kısmen	Kişi	15	27	42
	%	48,4	27,0	32,1
Toplam	Kişi	31	100	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde kadınlara oranla daha çok erkeklerin toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarını daha iyi bildiği görülmektedir.

Tablo 51.Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?/Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	1	8	3	12
	%	2,6	22,9	5,2	9,2
30-34	Kişi	4	4	9	17
	%	10,5	11,4	15,5	13,0
35-39	Kişi	6	18	24	48
	%	15,8	51,4	41,4	36,6
40-44	Kişi	21	5	18	44
	%	55,3	14,3	31,0	33,6
45-50	Kişi	6	-	4	10
	%	15,8	-	6,9	7,6
Toplam	Kişi	38	35	58	131
	%	100,	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz? Soruna ilişkin cevaplarını yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların eğitim

programı adı altında tatil yapmayı düşündüklerini görmekteyken 35-39 yaş grubu aralığındaki katılımcıların bu fikre sıcak bakmadıklarını görmekteyiz.

Tablo 52. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	8	-	4	12
	%	11,0	-	7,4	9,2
30-34	Kişi	8	-	9	17
	%	11,0	-	16,7	13,0
35-39	Kişi	22	4	22	48
	%	30,1	100,0	40,7	36,6
40-44	Kişi	28	-	16	44
	%	38,4	-	29,6	33,6
45-50	Kişi	7	-	3	10
	%	9,6	-	5,6	7,6
Toplam	Kişi	73	4	54	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” Soruna ilişkin cevaplarını yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 35-39 yaş aralığında yer alan katılımcıların Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer verildiği fikrine katıldıkları görülmektedir.

Tablo 53. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	10	-	2	12
	%	9,7	-	7,7	9,2
30-34	Kişi	17	-	-	17
	%	16,5	-	-	13,0
35-39	Kişi	37	-	11	48
	%	35,9	-	42,3	36,6
40-44	Kişi	31	2	11	44
	%	30,1	100	42,3	33,6
45-50	Kişi	8	-	2	10
	%	7,8	-	7,7	7,6
Toplam	Kişi	103	2	26	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor” ifadesine ilişkin cevaplarını yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde çoğunlukta 35-39, 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer verildiği fikrini kabul ettikleri görülmektedir.

Tablo 54. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	9	-	3	12
	%	9,0	-	10,3	9,2
30-34	Kişi	12	-	5	17
	%	12,0	-	17,2	13,0
35-39	Kişi	32	2	14	48
	%	32,0	100,0	48,3	36,6
40-44	Kişi	37	-	7	44
	%	37,0	-	24,1	33,6
45-50	Kişi	10	-	-	10
	%	10,0	-	-	7,6
Toplam	Kişi	100	2	29	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?” Soruna ilişkin cevaplarını yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde çoğunlukta 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların Eğitim programlarının faydalı olduğu fikrinde oldukları görülmektedir.

Tablo 55. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	6	-	6	12
	%	7,6	-	13,0	9,2
30-34	Kişi	12	-	5	17
	%	15,2	-	10,9	13,0
35-39	Kişi	33	2	13	48
	%	41,8	33,3	28,3	36,6
40-44	Kişi	23	4	17	44
	%	29,1	66,7	37,0	33,6
45-50	Kişi	5	-	5	10
	%	6,3	-	10,9	7,6
Toplam	Kişi	79	6	46	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde çoğunlukta 35-39 yaş aralığında yer alan katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alındığı fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 56. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkan veriliyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkan veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	8	-	4	12
	%	9,4	-	11,1	9,2
30-34	Kişi	12	-	5	17
	%	14,1	-	13,9	13,0
35-39	Kişi	29	4	15	48
	%	34,1	40,0	41,7	36,6
40-44	Kişi	29	6	9	44
	%	34,1	60,0	25,0	33,6
45-50	Kişi	7	-	3	10
	%	8,2	-	8,3	7,6
Toplam	Kişi	85	10	36	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkan veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde çoğunlukta 35-39 ve 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkan verildiği düşüncesine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 57. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	5	1	6	12
	%	8,5	3,4	14,0	9,2
30-34	Kişi	10	4	3	17
	%	16,9	13,8	7,0	13,0
35-39	Kişi	14	14	20	48
	%	23,7	48,3	46,5	36,6
40-44	Kişi	25	8	11	44
	%	42,4	27,6	25,6	33,6
45-50	Kişi	5	2	3	10
	%	8,5	6,9	7,0	7,6
Toplam	Kişi	59	29	43	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde çoğunlukta 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda sendikaların üyelerinin fikrini savunduğu görülmektedir.

Tablo 58. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	6	-	6	12
	%	6,7	-	17,1	9,2
30-34	Kişi	10	-	7	17
	%	11,1	-	20,0	13,0
35-39	Kişi	31	4	13	48
	%	34,4	66,7	37,1	36,6
40-44	Kişi	38	2	4	44
	%	42,2	33,3	11,4	33,6
45-50	Kişi	5	-	5	10
	%	5,6	-	14,3	7,6
Toplam	Kişi	90	6	35	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların sendikal eğitimin işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırdığı fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 59. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	7	-	5	12
	%	8,0	-	12,2	9,2
30-34	Kişi	7	-	10	17
	%	8,0	-	24,4	13,0
35-39	Kişi	32	2	14	48
	%	36,4	100,0	34,1	36,6
40-44	Kişi	34	-	10	44
	%	38,6	-	24,4	33,6
45-50	Kişi	8	-	2	10
	%	9,1	-	4,9	7,6
Toplam	Kişi	88	2	41	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların sendikal eğitimin işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendirdiği fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 60. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	-	9	3	12
	%	-	9,2	18,8	9,2
30-34	Kişi	-	15	2	17
	%	-	15,3	12,5	13,0
35-39	Kişi	8	38	2	48
	%	47,1	38,8	12,5	36,6
40-44	Kişi	9	28	7	44
	%	52,9	28,6	43,8	33,6
45-50	Kişi	-	8	2	10
	%	-	8,2	12,5	7,6
Toplam	Kişi	17	98	16	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların sendikal eğitimin işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendirdiği fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 61. Sendikalı olmaktan memnun musunuz?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Sendikalı olmaktan memnun musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	12	-	-	12
	%	100,0	-	-	100,0
30-34	Kişi	17	-	-	17
	%	100,0	-	-	100,0
35-39	Kişi	40	-	8	48
	%	83,0	-	16,7	100,0
40-44	Kişi	39	-	5	44
	%	88,6	-	11,4	100,0
45-50	Kişi	10	-	-	10
	%	100,0	-	-	100,0
Toplam	Kişi	118	-	13	131
	%	90,1	-	9,9	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikalı olmaktan memnun musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 35-39 ve 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların sendikalı olmaktan memnun olduklarını görmekteyiz.

Tablo 62. Sizce sendika tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Sizce sendika tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	6	-	6	12
	%	10,2	-	10,5	9,2
30-34	Kişi	4	2	11	17
	%	6,8	13,3	19,3	13,0
35-39	Kişi	16	12	20	48
	%	27,1	80,0	35,1	36,6
40-44	Kişi	26	1	17	44
	%	44,1	6,7	29,8	33,6
45-50	Kişi	7	-	3	10
	%	11,9	-	5,3	7,6
Toplam	Kişi	59	15	57	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendika tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 35-39 ve 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcılar tarafından sendikalar tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli olarak görülmektedir.

Tablo 63. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	4	-	8	12
	%	33,3	-	66,7	100,0
30-34	Kişi	8	-	9	17
	%	47,1	-	52,9	100,0
35-39	Kişi	34	2	12	48
	%	70,8	4,2	25,0	100,0
40-44	Kişi	35	-	9	44
	%	79,5	-	20,5	100,0
45-50	Kişi	6	-	4	10
	%	60,0	-	40,0	100,0
Toplam	Kişi	87	2	42	131
	%	66,4	1,5	32,1	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 35-39 ve 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı bildikleri gözlemlenmektedir.

Tablo 64. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?/ Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı		Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
24-29	Kişi	4	2	6	12
	%	33,3	16,7	50,0	100,0
30-34	Kişi	11	2	4	17
	%	64,7	11,8	23,5	100,0
35-39	Kişi	21	6	21	48
	%	43,8	12,5	43,8	100,0
40-44	Kişi	30	2	12	44
	%	68,2	4,5	27,3	100,0
45-50	Kişi	8	-	2	10
	%	80,0	-	20,0	100,0
Toplam	Kişi	74	12	45	131
	%	56,5	9,2	34,4	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak 35-39 ve 40-44 yaş aralığında yer alan katılımcıların toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı bildikleri ifade etmektedir.

Tablo 65. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?/Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	13	1	5	19
	%	18,6	8,3	10,2	14,5
Ortaokul	Kişi	14	7	9	30
	%	20,0	58,3	18,4	22,9
Lise ve üstü	Kişi	43	4	35	82
	%	61,4	33,3	71,4	62,6
Toplam	Kişi	70	12	49	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor

Tablo 66. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	4	4	11	19
	%	10,5	11,4	19,0	14,5
Ortaokul	Kişi	9	6	15	30
	%	23,7	17,1	25,9	22,9
Lise ve üstü	Kişi	25	25	32	82
	%	65,8	71,4	55,2	62,6
Toplam	Kişi	38	35	58	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 67. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	12	2	5	19
	%	12,0	100,0	17,2	14,5
Ortaokul	Kişi	23	-	7	30
	%	23,0	-	24,1	22,9
Lise ve üstü	Kişi	65	-	17	82
	%	65,0	-	58,6	62,6
Toplam	Kişi	100	2	29	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programlarının faydalı olduğu fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 68. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	10	1	8	19
	%	13,7	25,0	14,8	14,5
Ortaokul	Kişi	10	1	19	30
	%	13,7	25,0	35,2	22,9
Lise ve üstü	Kişi	53	2	27	82
	%	72,6	50,0	50,0	62,6
Toplam	Kişi	73	4	54	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer verildiği görüşüne sahip olduğunu görüyoruz.

Tablo 69. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	16	-	3	19
	%	15,5	-	11,5	14,5
Ortaokul	Kişi	23	2	5	30
	%	22,3	100,0	19,2	22,9
Lise ve üstü	Kişi	64	-	18	82
	%	62,1	-	69,2	62,6
Toplam	Kişi	103	2	26	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer verildiği fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 70. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	13	-	6	19
	%	16,5	-	13,0	14,5
Ortaokul	Kişi	18	2	10	30
	%	22,8	33,3	21,7	22,9
Lise ve üstü	Kişi	48	4	30	32
	%	60,8	66,7	65,2	62,6
Toplam	Kişi	79	6	46	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer verildiği fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 71. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	13	-	6	19
	%	15,3	-	16,7	14,5
Ortaokul	Kişi	19	6	5	30
	%	22,4	60,0	13,9	22,9
Lise ve üstü	Kişi	53	4	25	82
	%	62,4	40,0	69,5	62,6
Toplam	Kişi	85	10	36	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân verildiği fikrine sahip olduğu bilinmektedir

Tablo 72. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	11	-	8	19
	%	18,6	-	18,6	14,5
Ortaokul	Kişi	12	10	8	30
	%	20,3	34,5	18,6	22,9
Lise ve üstü	Kişi	36	19	27	82
	%	61,0	65,5	62,8	62,6
Toplam	Kişi	59	29	43	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân verildiğini düşündüklerini görülmektedir.

Tablo 73. Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Fikrim yok	Toplam
İlkokul	Kişi	8	2	3	13
	%	44,4	7,1	4,8	12,0
Ortaokul	Kişi	6	6	12	24
	%	33,3	21,4	19,4	22,2
Lise ve üstü	Kişi	4	20	47	71
	%	22,2	71,4	75,8	65,8
Toplam	Kişi	18	28	62	108
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak ilkokul düzeyinde eğitim seviyesine sahip

katılımcıların kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Tablo 74. Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	17	-	2	19
	%	21,8	-	4,4	14,5
Ortaokul	Kişi	14	2	14	30
	%	17,9	25,0	31,1	22,9
Lise ve üstü	Kişi	47	6	29	82
	%	60,3	75,0	64,4	62,6
Toplam	Kişi	78	8	45	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlandığı fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 75. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	12	-	7	19
	%	13,3	-	20,0	14,5
Ortaokul	Kişi	20	2	8	30
	%	22,2	33,3	22,9	22,9
Lise ve üstü	Kişi	58	4	20	82
	%	64,4	66,7	57,1	62,6
Toplam	Kişi	90	6	35	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırdığı fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 76. Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	9	-	10	19
	%	12,7	-	20,0	14,5
Ortaokul	Kişi	19	2	9	30
	%	26,8	20,0	18,0	22,9
Lise ve üstü	Kişi	43	8	31	82
	%	60,6	80,0	62,0	62,6
Toplam	Kişi	71	10	50	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların sendikal eğitimin işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağladığı fikrine sahip olgunu göstermektedir.

Tablo 77. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	12	-	7	19
	%	13,6	-	17,1	14,5
Ortaokul	Kişi	19	-	11	30
	%	21,6	-	26,8	22,9
Lise ve üstü	Kişi	57	2	23	82
	%	64,8	100,0	56,1	62,6
Toplam	Kişi	88	2	41	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendirdiği fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 78. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	10	-	9	19
	%	13,5	-	17,0	14,5
Ortaokul	Kişi	19	-	11	30
	%	25,7	-	20,8	22,9
Lise ve üstü	Kişi	45	4	33	82
	%	60,8	100,0	62,3	62,6
Toplam	Kişi	74	4	53	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte olduğu fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 79. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	2	17	-	19
	%	11,8	17,3	-	14,5
Ortaokul	Kişi	4	20	6	30
	%	23,5	20,4	37,5	22,9
Lise ve üstü	Kişi	11	61	10	82
	%	64,7	62,2	62,5	61,6
Toplam	Kişi	17	98	16	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıldığı fikrini savundukları görülmektedir.

Tablo 80. Sendikalı olmaktan memnun musunuz?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikalı olmaktan memnun musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	19	-	-	19
	%	16,1	-	-	14,5
Ortaokul	Kişi	25	-	5	30
	%	21,2	-	38,5	22,9
Lise ve üstü	Kişi	74	-	8	82
	%	62,7	-	61,5	62,6
Toplam	Kişi	118	-	13	131
	%	100,0	-	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikalı olmaktan memnun musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların Sendikalı olmaktan memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 81. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
İlkokul	Kişi	16	3	19
	%	14,2	16,7	14,5
Ortaokul	Kişi	24	6	30
	%	21,2	33,3	22,9
Lise ve üstü	Kişi	73	9	82
	%	64,6	50,0	62,6
Toplam	Kişi	113	18	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların bağlı bulundukları sendika tarafından eğitim zamanlarını doğru seçtiği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 82. Sizce sendika tarafından 'sendikal eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sizce sendika tarafından 'sendikal eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	8	4	7	19
	%	13,6	26,7	12,3	14,5
Ortaokul	Kişi	12	3	15	30
	%	20,3	20,0	26,3	22,9
Lise ve üstü	Kişi	39	8	35	82
	%	66,1	53,3	60,4	62,6
Toplam	Kişi	59	15	57	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendika tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların sendika tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmalarını yeterli buldukları görülmektedir.

Tablo 83. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	11	-	8	19
	%	16,4	-	17,0	14,5
Ortaokul	Kişi	14	8	8	30
	%	20,9	47,1	17,0	22,9
Lise ve üstü	Kişi	42	9	31	82
	%	62,7	52,9	66,0	62,6
Toplam	Kişi	67	17	47	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların sendikaların verdiği eğitimleri emeklilikte işe yaracağı fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 84. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	13	-	6	19
	%	14,9	-	14,3	14,5
Ortaokul	Kişi	16	-	14	30
	%	18,4	-	33,3	22,9
Lise ve üstü	Kişi	58	2	22	82
	%	66,7	100,0	52,4	62,6
Toplam	Kişi	87	2	42	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarını bildiği görülmektedir.

Tablo 85. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?/ Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu		Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
İlkokul	Kişi	12	2	5	19
	%	16,2	16,7	11,1	14,5
Ortaokul	Kişi	14	2	14	30
	%	18,9	16,7	31,1	22,9
Lise ve üstü	Kişi	48	8	26	82
	%	64,9	66,7	57,7	62,6
Toplam	Kişi	74	12	45	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak lise ve üstü eğitim seviyesine sahip katılımcıların yasalardan doğan haklarını bildiği görülmektedir.

Tablo 86. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu? /Medeni Durum

Medeni Durum		Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	63	9	45	117
	%	90,0	75,0	91,8	89,3
Bekâr	Kişi	7	3	4	14
	%	10,0	25,0	8,2	10,7
Toplam	Kişi	70	12	49	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer verildiği fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 87. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	35	31	51	117
	%	92,1	88,6	87,9	89,3
Bekâr	Kişi	3	4	7	14
	%	7,9	11,4	12,0	10,7
Toplam	Kişi	38	35	58	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre

değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların eğitim programı adı altında tatil yapıldığı fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 88. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?/Medeni Durum

Medeni Durum		Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	63	3	51	117
	%	86,3	75,0	94,4	89,3
Bekâr	Kişi	10	1	3	14
	%	13,7	25,0	5,6	10,7
Toplam	Kişi	73	4	54	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer verildiği yönünde bir düşünceye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 89. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	91	-	26	117
	%	91,0	-	89,7	89,3
Bekâr	Kişi	9	2	3	14
	%	9,0	100,0	10,3	10,7
Toplam	Kişi	100	2	29	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre

değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların eğitim programlarının faydalı olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 90. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?/Medeni Durum

Medeni Durum		Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	70	6	41	117
	%	88,6	100,0	89,1	89,3
Bekâr	Kişi	9	-	5	14
	%	11,4	-	10,9	10,7
Toplam	Kişi	79	6	46	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alındığı fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 91. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?/Medeni Durum

Medeni Durum		Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	90	2	25	117
	%	87,4	100,0	96,2	89,3
Bekâr	Kişi	13	-	1	14
	%	12,6	-	3,8	10,7
Toplam	Kişi	103	2	26	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan

katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer verildiğini düşündüğü görülmektedir.

Tablo 92. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?/Medeni Durum

Medeni Durum		Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	74	10	33	117
	%	87,1	100,0	91,7	89,3
Bekâr	Kişi	11	-	3	14
	%	13,0	-	8,3	10,7
Toplam	Kişi	85	10	36	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân verildiği yönünde bir düşünceye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 93. Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
Evli	Kişi	4	25	29
	%	66,7	100,0	93,5
Bekâr	Kişi	2	-	2
	%	33,3	-	6,5
Toplam	Kişi	6	25	31
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların Kadın oldukları için sendika yönetimi tarafından eğitimler dâhil, ayrımcılığa uğradıkları yönünde bir fikre sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 94. Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Fikrim yok	Toplam
Evli	Kişi	18	22	60	100
	%	100,0	78,6	96,8	92,6
Bekâr	Kişi	-	6	2	8
	%	-	21,4	3,2	7,5
Toplam	Kişi	18	28	62	108
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğu düşüncesine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 95. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?/Medeni Durum

Medeni Durum		Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	68	4	45	117
	%	91,9	100,0	84,9	89,3
Bekâr	Kişi	6	-	8	14
	%	8,1	-	15,1	10,7
Toplam	Kişi	74	4	53	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 95. Sendikal eğitimde " eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi " başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?/Medeni Durum

Medeni Durum		Sendikal eğitimde " eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi " başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?		
		Evet	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	80	37	117
	%	95,2	78,7	89,3
Bekâr	Kişi	4	10	14
	%	4,8	21,3	10,7
Toplam	Kişi	84	47	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitimde " eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi " başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların sendikal eğitimde eğitimi veren- eğitim alan ilişkisinin başarılı bir şekilde sürdürüldüğü fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 96. Sendikal eğitimlere zaman ayırabiliyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Sendikal eğitimlere zaman ayırabiliyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
Evli	Kişi	70	47	117
	%	85,4	100,0	89,3
Bekâr	Kişi	12	-	14
	%	14,6	-	10,7
Toplam	Kişi	82	47	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitimlere zaman ayırabiliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı

olarak evli olan katılımcıların sendikal eğitime zaman ayırdıkları bilgisine ulaşılmıştır.

Tablo 97. Sendikal olmaktan memnun musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Sendikal olmaktan memnun musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	104	-	13	117
	%	88,1	-	100,0	89,3
Bekâr	Kişi	14	-	-	14
	%	11,9	-	-	10,7
Toplam	Kişi	118	-	13	131
	%	100,0	-	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal olmaktan memnun musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların sendikal olmaktan memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 98. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
Evli	Kişi	105	12	117
	%	92,9	66,7	89,3
Bekâr	Kişi	8	6	14
	%	7,1	33,3	10,7
Toplam	Kişi	113	18	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların bağlı bulundukları sendikanın eğitim zamanlarını doğru seçtiği düşüncesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 99. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?/Medeni Durum

Medeni Durum		Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	63	17	37	117
	%	94,0	100,0	78,7	89,3
Bekâr	Kişi	4	-	10	14
	%	6,0	-	21,3	10,7
Toplam	Kişi	67	17	47	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların sendikalarının verdiği eğitimlerin emeklilikte işlerine yarayacağı fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 100. Sizce sendika tarafından 'Sendikal Eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?/Medeni Durum

Medeni Durum		Sizce sendika tarafından 'Sendikal Eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	57	11	49	117
	%	96,6	73,3	86,0	89,3
Bekâr	Kişi	2	4	8	14
	%	3,4	26,7	14,0	10,7
Toplam	Kişi	59	15	57	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendika tarafından 'Sendikal Eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların Sizce sendika tarafından 'Sendikal Eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli bulduğu görülmektedir.

Tablo 101. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	77	2	38	117
	%	88,5	100,0	90,5	89,3
Bekâr	Kişi	10	-	4	14
	%	11,5	-	9,6	10,7
Toplam	Kişi	87	2	42	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarını bildikleri görülmektedir.

Tablo 102. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?/Medeni Durum

Medeni Durum		Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Evli	Kişi	66	6	45	117
	%	89,2	50,0	100,0	89,3
Bekâr	Kişi	8	6	-	14
	%	10,8	50,0	-	10,7
Toplam	Kişi	74	12	45	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı olarak evli olan katılımcıların yasalardan doğan haklarını bildikleri görülmektedir.

Tablo 103. Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	21	8	19	48
	%	30,0	66,7	38,8	36,6
Gelir = Gider	Kişi	5	1	2	8
	%	7,1	8,3	4,1	6,1
Gelir > Gider	Kişi	44	3	28	75
	%	62,9	25,0	57,1	57,3
Toplam	Kişi	70	12	49	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer verildiği fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 104. Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?/ Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	16	13	19	48
	%	42,1	37,1	32,8	36,6
Gelir = Gider	Kişi	6	-	2	8
	%	15,8	-	3,4	6,1
Gelir > Gider	Kişi	16	22	37	75
	%	42,1	62,9	63,8	57,3
Toplam	Kişi	38	35	58	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre

değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden küçük ve büyük olan katılımcıların eğitim programı adı altında tatil yapıldığı fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 105. Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	22	6	20	48
	%	27,8	100,0	43,5	36,6
Gelir = Gider	Kişi	7	-	1	8
	%	8,9	-	2,2	6,1
Gelir > Gider	Kişi	50	-	25	75
	%	63,3	-	54,3	57,3
Toplam	Kişi	79	6	46	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alındığı fikrine sahip oldukları bilinmektedir.

Tablo 106. Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	42	-	6	48
	%	42,0	-	20,7	36,6
Gelir = Gider	Kişi	8	-	-	8
	%	8,0	-	-	6,1
Gelir > Gider	Kişi	50	2	23	75
	%	50,0	100,0	79,3	57,3
Toplam	Kişi	100	2	29	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların eğitim programlarının faydalı olduğunu düşündükleri bilinmektedir.

Tablo 107. Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	23	2	23	48
	%	31,5	50,0	42,6	36,6
Gelir = Gider	Kişi	6	-	2	8
	%	8,2	-	3,7	6,1
Gelir > Gider	Kişi	44	2	29	75
	%	60,3	50,0	53,7	57,3
Toplam	Kişi	73	4	54	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben insan haklarına ilişkin konulara yer verildiğine dair bir düşünceye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 108. Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	34	2	12	48
	%	33,0	100,0	46,2	36,6
Gelir = Gider	Kişi	5	-	3	8
	%	4,9	-	11,5	6,1
Gelir > Gider	Kişi	64	-	11	75
	%	62,1	-	42,3	57,3
Toplam	Kişi	103	2	26	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer verildiğine ilişkin bir düşünceye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 109. Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	27	8	13	48
	%	31,8	80,0	36,1	36,6
Gelir = Gider	Kişi	7	-	1	8
	%	8,2	-	2,8	6,1
Gelir > Gider	Kişi	51	2	22	75
	%	60,0	20,0	61,1	57,3
Toplam	Kişi	85	10	36	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân veriliyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılıma imkân verildiği fikrine sahip oldukları bilinmektedir.

Tablo 110. Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	17	13	18	48
	%	28,8	44,8	41,9	36,6
Gelir = Gider	Kişi	8	-	-	8
	%	13,6	-	-	6,1
Gelir > Gider	Kişi	34	16	25	75
	%	57,6	55,2	58,1	57,3
Toplam	Kişi	59	29	43	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların bağlı bulundukları sendikalar tarafından hangi sendikal eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikrinin alındığı düşüncesine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 111. Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	26	2	20	48
	%	33,3	25,0	44,4	36,6
Gelir = Gider	Kişi	5	-	3	8
	%	6,4	-	6,7	6,1
Gelir > Gider	Kişi	47	6	22	75
	%	60,3	75,0	48,9	57,3
Toplam	Kişi	78	8	45	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikal eğitimin işçilere okuma yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağladığı düşüncesine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 112. Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	34	2	12	48
	%	37,8	33,3	34,3	36,6
Gelir = Gider	Kişi	8	-	-	8
	%	8,9	-	-	6,1
Gelir > Gider	Kişi	48	4	23	75
	%	53,3	66,7	65,7	57,3
Toplam	Kişi	90	6	35	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikal eğitimin işçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırdığı fikrine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 113. Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	35	-	13	48
	%	39,8	-	31,7	36,6
Gelir = Gider	Kişi	6	-	2	8
	%	6,8	-	4,9	6,1
Gelir > Gider	Kişi	47	2	26	75
	%	53,4	100,0	63,4	57,3
Toplam	Kişi	88	2	41	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri

giderinden büyük olan katılımcıların sendikal eğitimin işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağladığı düşüncesine sahip oldukları bilinmektedir.

Tablo 114. Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal eğitim işçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	23	4	21	48
	%	32,4	40,0	42,0	36,6
Gelir = Gider	Kişi	6	-	2	8
	%	8,5	-	4,0	6,1
Gelir > Gider	Kişi	42	6	27	75
	%	59,2	60,0	54,0	57,3
Toplam	Kişi	71	10	50	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikal eğitimin işçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendirdiği fikrine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 115. Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	27	2	19	48
	%	36,5	50,0	35,8	36,6
Gelir = Gider	Kişi	6	-	2	8
	%	8,1	-	3,8	6,1
Gelir > Gider	Kişi	41	2	32	75
	%	55,4	50,0	60,4	57,3
Toplam	Kişi	74	4	53	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte midir?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikal eğitimin işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte olduğu düşüncesine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 116. Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	4	38	6	48
	%	23,5	38,8	37,5	36,6
Gelir = Gider	Kişi	2	6	-	8
	%	11,8	6,1	-	6,1
Gelir > Gider	Kişi	11	54	10	75
	%	64,7	55,1	62,5	57,3
Toplam	Kişi	17	98	16	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıldığı düşüncesine sahiptir. Buna karşın gelir durumunun gider durumundan az olduğunu ifade eden katılımcı bireyler ise sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapıldığı düşüncesine sahip değildirler.

Tablo 117. Sendikal olmaktan memnun musunuz?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal olmaktan memnun musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	38	-	10	48
	%	32,2	-	76,9	36,6
Gelir = Gider	Kişi	8	-	-	8
	%	6,8	-	-	6,1
Gelir > Gider	Kişi	72	-	3	75
	%	61,0	-	23,1	57,3
Toplam	Kişi	118	-	13	131
	%	100,0	-	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal eğitimde "eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi" başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikal eğitimde eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi başarılı bir şekilde sürüldüğü düşüncesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 118. Sendikal eğitimde "eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi" başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikal eğitimde "eğitimi veren - eğitim alan ilişkisi" başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?		
		Evet	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	34	14	48
	%	40,5	29,8	36,6
Gelir = Gider	Kişi	6	2	8
	%	7,1	4,3	6,1
Gelir > Gider	Kişi	44	31	75
	%	52,4	66,0	57,3
Toplam	Kişi	84	47	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikal olmaktan memnun musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların Sendikal olmaktan memnun oldukları görülmektedir.

Tablo 119. Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	41	7	48
	%	36,3	38,9	36,6
Gelir = Gider	Kişi	8	-	8
	%	7,1	-	6,1
Gelir > Gider	Kişi	64	11	75
	%	56,6	61,1	57,3
Toplam	Kişi	113	18	131
	%	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların bağlı bulundukları sendikaların eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 120. Sizce sendika tarafından 'sendikal eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sizce sendika tarafından 'sendikal eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	31	8	9	48
	%	52,5	53,3	15,8	36,6
Gelir = Gider	Kişi	2	-	6	8
	%	3,4	-	10,5	6,1
Gelir > Gider	Kişi	26	7	42	75
	%	44,1	46,7	73,7	57,3
Toplam	Kişi	59	15	57	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendika tarafından 'sendikal eğitim' adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikalar

tarafından sendikal eğitim adı altında sürdürülen çalışmaları kısmen yeterli buldukları görülmektedir.

Tablo 121. Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	29	2	17	48
	%	33,3	100,0	40,5	36,6
Gelir = Gider	Kişi	8	-	-	8
	%	9,2	-	-	6,1
Gelir > Gider	Kişi	50	-	25	75
	%	57,5	-	59,5	57,3
Toplam	Kişi	87	2	42	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarını bildikleri görülmektedir.

Tablo 122. Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	20	9	19	48
	%	29,9	52,9	40,4	36,6
Gelir = Gider	Kişi	4	-	4	8
	%	6,0	-	8,5	6,1
Gelir > Gider	Kişi	43	8	24	75
	%	64,2	47,1	51,1	57,3
Toplam	Kişi	67	17	47	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre

değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların sendikaların verdiği eğitimlerin emeklilikte işlerine yaracakları fikrinde oldukları görülmektedir.

Tablo 123. Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?/Gelir Grubu

Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?		Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?			
		Evet	Hayır	Kısmen	Toplam
Gelir < Gider	Kişi	24	4	20	48
	%	32,4	33,3	44,4	36,6
Gelir = Gider	Kişi	4	-	4	8
	%	5,4	-	8,9	6,1
Gelir > Gider	Kişi	46	8	21	75
	%	62,2	66,7	46,7	57,3
Toplam	Kişi	74	12	45	131
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan katılımcıların “Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?” sorusuna ilişkin cevapları gelir durumu değişkenine göre değerlendirdiğinde ağırlıklı geliri giderinden büyük olan katılımcıların yasalardan doğan haklarını bildiği görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında Bursa ilinde bir firmada çalışan, Türk Metal sendikasına üye işçilerin sendikal eğitim faaliyetlerine bakış açıları belirlenmeye çalışılmış ve bu bağlamda araştırma sonuçları doğrultusunda sendikal eğitim faaliyetleri adına bir takım öneriler geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcı işçilerin ağırlıklı olarak erkeklerden oluştuğu tespit edilmiş olup bu durumun ülke genelinde çalışan kadın erkek dağılımı ile orantılı olduğu tespit edilmiş olup ayrıca ağır sanayi olarak nitelendirilen metal sanayi sektöründe beden gücü gereksinimin yüksek olması nedeni ile kadın işçilerin sayısının erkeklere oranla daha az olması bu bakıma normal bir durum olarak nitelendirilmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcı işçilerin ağırlıklı olarak 35-39 yaş aralığında oldukları tespit edilmiş olup bu durumun sebebi ise genel olarak metal sanayinde çalışmak üzere yetişen genç nüfusun her geçen gün daha da azalmasından kaynaklandığı yönündedir. Ayrıca bahsi geçen yaş aralığı ile doğru orantılı olarak araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir çoğunluğu evli olduğu araştırma kapsamında tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ayrıca katılımcı işçilerin öğrenim durumlarının ağırlıklı olarak Lise düzeyinde olduğu tespit edilmiş olup bahsi geçen bu durum ile ilişkili olarak işçiler için teknik eğitim kavramını önemi de anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında ulaşılan başka bir sonuç ise işçilerin metal sanayinde çalışma sürelerinin genel olarak 3-6 yıl aralığında olduğudur. Bu bağlamda bahsi geçen süre iş sürekliliği bağlamında oldukça önemli bir süreyi temsil etmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında ulaşılan bir diğer sonuç ise işçilerin gelir durumlarının genel olarak gider durumlarından yüksek olduğu yönündedir. Bahsi geçen bu durum işçilerin aynı iş kolunda uzun süre çalışmalarını izah eden bir olgudur ve işçiler bu sebepten dolayı işlerini isteyerek seçmişlerdir.

Araştırma kapsamında Türk metal sendikasına üye işçilerin sendika kavramına yabancı olmadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca işçilerin başta sendikal eğitim olmak üzere sendikal faaliyetlerden haberdar olduğu yine araştırma kapsamında tespit edilen bir diğer önemli husustur. Öncesinde belirtildiği üzere Metal sanayinde çalışan sendikalı kadın işçi sayısının erkeklere oranla az olması ile ilişkili olarak kadın üyelere yönelik sendikal

eğitim faaliyetlerinde çok önemli bir gelişmenin yaşanmayışı sendikal eğitim adına önemli bir eksik olarak nitelendirilebilir.

Araştırma kapsamında Türk metal sendikasına üye işçilerin genel olarak sendikal olmaktan memnun oldukları belirlenmiş olup ayrıca işçilerin sendikalar aracılığı ile elde ettikleri; başta toplu sözleşme olmak üzere yasal haklardan haberdar oldukları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ayrıca sendikalar tarafından üyelere yönelik düzenlenen sendikal eğitim faaliyetlerinin üyelerin görüşleri, ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan başka bir sonuç ise Türk metal sendikasına üye işçilerin sendika tarafından kendilerine sunulan sendikal eğitim hizmetleri kapsamında çevre, iş sağlığı, toplumsal ve ekonomik konular, okuma- yazma, mesleki eğitim ve teknik eğitim olmak çok yönlü bir eğitim programı eşliğinde sendikal eğitime tabi tutulduklarıdır. Ayrıca sendikaya üye işçiler sendika tarafından kendilerine sunulan sendikal eğitim faaliyetlerini genel olarak başarılı olarak nitelendirmişlerdir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar ile doğru orantılı olarak ülkemizde başta Metal sanayi olmak üzere aktif olarak üretimin devam ettiği iş kollarında sendika ve sendikalaşa faaliyetlerine işçilerin menfaat ve çıkarları doğrultusunda önem verilmeli ve işçiler arasında sendikalaşma oranının yaygınlaşması adına başta kanun koyucu ve siyasi iktidar olmak üzere çeşitli otoriteler tarafından yaptırım ve önlemlerin alınması son derece önemlidir.

Sendikalar tarafından üyelerine ilişkin sunulan faaliyetlerin başında gelen sendikal eğitimin kapsamında sürdürülen faaliyetlerin kapsamının genişletilmesi işçi kesimi adına büyük bir kazanım olacaktır. Bu bağlamda sendikal eğitim faaliyetleri sadece mesleki eğitim, teknik eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, okuma- yazma ve ekonomi eğitimi ile sınırlı kalmayıp sendikal eğitim planlaması değişen ve gelişen dünya koşullarına yönelik geliştirilip güncellenmelidir.

Günümüz toplumunda her ne kadar kadın erkek eşit statülerde yer alsa da sendikal faaliyetler ve bu faaliyetler kapsamında sürdürülen sendikal eğitim konusunda kadınlara

yönelik farklı uygulamalar ve planlamaların geliştirilmesi kadınların işçi sınıfı ve sosyal hayat içerisindeki temsil gücünün artmasında son derece önemli bir uygulama olacaktır.

Sendikal eğitim sendika dışı bireyler tarafından sadece turizm bölgelerinde sendikalara ait tesislerde geçirilen bir tatil olarak değerlendirilse de aslında bu tarz bir uygulama söz konusu olmayıp sendikal eğitim sendika üyesi işçiler için önemli bir eğitim fırsatı olarak nitelendirilebilir. Sendika üyesi işçilere sendikal eğitim sayesinde kendini geliştirmeye fırsatı verilmesi günümüz çalışma ortamında oldukça büyük öneme sahiptir. İşçilere yönelik düzenlenen sendikal eğitim faaliyetleri yaygın eğitim kapsamında olup sendika üyesi bireylerin her anlamda donanımlı bir birey olması hedeflenmektedir. Bu bağlamda sendikal eğitim kavramı son derece önemli bir sendikal faaliyet olup her geçen gün önemi artmaktadır. Ülkemizde sendikalar aracılığı ile sürdürülen sendikal eğitim faaliyetlerinin süreklilik arz ederek devam ettirilmesi ülkemizin kalkınması adına da oldukça önemli bir husustur.

Son olarak işçilere sendikal eğitim faaliyetlerinin beş yıldızlı otellerde tatil mahiyetinde sürdürülen eğitim uygulamasının olmadığını daha ziyade işçilerin sosyo- ekonomik ve kültürel haya katılımı amaçlayan etkin yaygın eğitim faaliyetleri olduğunu çeşitli kampanya ve yayınlar ile duyurmak etkin bir tutum olacaktır.

KAYNAKLAR

AKYİĞİT, E , (2002), İş Hukuku, Ankara.

ARICI, K, (1992), “Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Hakkının Hukuki Gelişimi: Dernekten Sendikaya”, Kamu Çalışanları Dergisi, 2.

ASLAN, F. (1996) Kamu Emekçileri, Kamu- sen

ASLAN, M, G. Kaya, “1980 Sonrası Türkiye’de Siyasal Katılımda Sivil Toplum Kuruluşları,” Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt No 5, Sayı 1, s.213-223, 2004.

AYDOĞANOĞLU, E. (2010). İşçi Sınıfı Tarihi: Kısa Bir Özet (1.Baskı). İstanbul.

BAŞBUĞ, A. (2012) Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara: Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası.

BORA, T. (Ed.) (2005). Global İşletme, Yerel Emek Türkiye’de İşçiler ve Modern Fabrika (1.Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları

BORATOV, K.(1995), Türkiye İktisat Tarihi (1908-1985), 5. Baskı, Gerçek Yayınevi, İstanbul.

ÇELİK, A. (2003) Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalaşma İstatistikleri .

ÇELİK, N, (1991). "Dünyada ve Türkiye’de Sendikal Hareketin Geleceği", 16. Kuruluş

ÇELİK, N. (2012) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25.Baskı, İstanbul.

ÇELİK, N.(2000) , İş Hukuku Dersleri, 15. Baskı, İstanbul

DEMİR, F.(1999) , Sendikalar Hukuku, 4. Baskı, İzmir.

DEMİRCİOĞLU, M., Centel, T. (1999), İş Hukuku, 7. Baskı , Beta Basım Yayın Dağıtım,

DEMİRCİOĞLU, M, Centel, T,. (2013) İş Hukuku, Beta Yay. İstanbul

DERELİ, T. (1975) Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, Fakülteler Matbaası, İstanbul

- DOĞAN , Ö. (1976), Çimento- sen, İst.
- EKİN, N. (1995),Kayıt Dışı Ekonomi Enformel İstihdam, ITO Yayınları, İstanbul.
- EYRENCİ, Ö. (1984) Sendikalar Hukuku, İstanbul: Banka ve Sigorta İşçileri Yayınları.
- GÜNAY, C.İ. (1999) Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara..
- İŞİK, Y. (1995). Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri (1.baskı). Ankara. İstanbul.
- KOÇ, Y. (1991) İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Güncel Sorunları. (1992) Türkiye Sendikacılık Tarihi. Arıkara (1994) Sendikal Eğitim Notları. Ankara
- KOÇ, Y. (1995). Şeriatçılar İşçi Hakları ve Hak-İş (1.Baskı). Ankara.
- KOÇ, Y. (2003). Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi (1.Baskı). İstanbul.
- KOÇ, Y. (2003). Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi (1.Baskı). İstanbul.
- KOÇ, Y.(2010). Türk Sendikal Hareketleri ve Çağdaş Misyonerler Sivil Örümceğin
- KORKUSUZ, R. (2003), Dünya’da İşçi Sendikalarının Faaliyetleri (İzmir).
- KORKUSUZ, R. (2003), Dünya’da İşçi Sendikalarının Faaliyetleri .İzmir.
- KUTAL, M. (1998), 'Check-Off,' Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (İstanbul: Kültür Bakanlığı) ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt:1): 209
- KUTAL, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı, Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı 5.
- MAHİROĞULLARI, A. (2001), “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar’’, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1
- MAHİROĞULLARI, A. (2004), “Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika-Siyasal Parti İlişkisi’’, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt XIX, Sayı 1
- OKUR, Z. (1998). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Çalışma ve toplum

- ÖNSAL, N. (2010) Endüstri ilişkileri sözlüğü, Ankara: Türk-İş
- ÖNSAL, N. (2011). Endüstri İlişkileri Sözlüğü 1 (1.Baskı). Ankara: Türk-İş Yayınları
- ÖZKİRAZ, A., Talu, N. Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 2, (2008): 108-126
- PEHLİVAN, E., (1991), Ekonomik Büyüme ve Çevre Korunması YASED Yayınları, İSTANBUL
- Sendikal Boyutu. (1.Baskı). İstanbul: Bildik Basın Yayın
- ŞAHLANAN, F. (1992) , “ Sendikalar Hukuku”, 2. Baskı, İstanbul.
- ŞAHLANAN, F. (1995) Sendikalar Hukuku, İstanbul: Yılmaz Ajans
- ŞENKAL, A. (1999) “Sendikasız Endüstri ilişkileri”. Kamu-İş, Ankara
- TALAS, C. (1979), “Türkiye’de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme”, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- TALAS, C. (1992) , Sosyal Ekonomi, 6. Baskı, S Yayınları, Ankara.
- TOKOL, A. (2002), Avrupa Birliği’ne; Üye Ülkelerde Sendikal Hareket, Vipaş, Bursa.
- TOKSÖZ, G. ve F. Sayılan (1998) “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi, 53 (1).
- TUĞ, A. (1992) , Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, Ankara.
- TUNCAY, C. (1999), Toplu İş Hukuku, İstanbul.
- ÜNAL, Ş. (2001), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve İnsan Haklarının Uluslararası İlkeleri, TBMM Kültür ve Sanat Yayınları, Ankara
- YARAŞIR, V. (2004), Uluslararası İşçi Hareketleri, Akyüz Yayın Grubu, İstanbul.
- YAZICI, E. (2010). Osmanlı’dan Günümüze Türkiye İşçi Hareketi (7.Baskı). Ankara.
- Yıldönümü Etkinlikleri, Hak-İş Yayını, Ankara.
- YORGUN, S. (2007). Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler
- ZAİM, S. (1986). Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul.

ZAİM, S. (1997). Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul.

E- Kaynak

<http://www.etui.org>

<http://www.petroil-is.org.tr>

<http://www.turkis.org.tr>

<http://www.turkmetal.org.tr>

<http://www.oziplikis.org.tr/tr/>

EKLER

SENDİKA TARAFINDAN ÜYELERİNE VERİLEN EĞİTİMLERE YÖNELİK ALGILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ (TÜRK METAL SENDİKASI BURSA İLİ ÖRNEĞİ)

Bu anket formu Yalova Üniversitesi tarafından yönetilen bir yüksek lisans tez çalışmasına yönelik veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket formunun amacı günümüzde var olan sendikal eğitimi Türk Metal Sendikasına üye işçilerin görüşlerine göre değerlendirmek ve etkili bir sendikal eğitim için öneriler geliştirebilmektir. Anket verileri sadece bilimsel amaçlı araştırma için kullanılacak ve gizli tutulacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

Yalova Üniversitesi

İ.İ.B.F/Ç.E.E.İ Bölümü

Arş. Gör. Aysel Kaya

Yalova Üniversitesi

İ.İ.B.F/Ç.E.E.İ Bölümü

BİLGİ FORMU

1)Cinsiyetiniz

1)Kadın 2)Erkek

2) Yaşınız

.....

3) Medeni durumunuz

1) Evli 2) Bekar 3) Boşanmış

4) Öğrenim durumunuz

a) Okur- Yazar

b) İlkokul

c) Ortaokul

d) Lise

e) Önlisans

f) Lisans/Lisansüstü

5) Kaç yıldır bu görevde çalışıyorsunuz?

a)1 Yıldan az

b)1-3 Yıl

- c) 3 yıldan fazla - 6 yıl
- d) 6 yıldan fazla - 10 yıl
- e) 10 yıldan fazla

6) Hangi gelir grubunda olduğunuzu düşünüyorsunuz?

- 1) Gelir giderden az 2) Gelir giderden fazla 3) Gelir giderle dengeli

7) İşinizi isteyerek mi seçtiniz?

- 1) Evet 2) Hayır

8) Sendikanın ne olduğunu biliyor musunuz?

- 1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

9) İşe başladıktan sonra hangi yolla sendikadan haberdar oldunuz?

- 1) Ben sordum
2) Arkadaş vasıtasıyla
3) Sendika eğitim verdi
4) İşe girmeden önce ne olduğunu biliyordum
5) Diğer (lütfen belirtiniz)

10) Sendikalı mısınız?

- 1)Evet 2)Hayır

11) Sendikalı olmaktan memnun musunuz?

- 1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

12) Yasalardan doğan haklarınızı biliyor musunuz?

- 1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

13) Toplu iş sözleşmesinde yer alan haklarınızı biliyor musunuz?

- 1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

14) Sendika üyesi olduğunuz için aylık ne kadar aidat kesildiğini biliyor musunuz?

- 1)Evet 2) Hayır

15) Sendikal eğitime zaman ayırabiliyor musunuz?

- 1) Evet
2) Hayır (sebebini belirtiniz).....
a) Ev-aile-çocuk nedeniyle zaman bulamıyorum
b) Eşim, ailem izin vermiyor
c) Gerekli bulmuyorum
d) Diğer (lütfen belirtiniz).....

16) Sizce sendika tarafından “sendikal eğitim” adı altında sürdürülen çalışmalar yeterli mi?

1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

17) Sendikanızın eğitim zamanlarını doğru seçtiğini düşünüyor musunuz?

1)Evet 2) Hayır

18) Sizce sendikanın verdiği eğitimler emeklilikte işinize yarayacak mı?

1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

19) Sizce sendikal eğitimin başarıya ulaşabilmesi için nelere dikkat edilmesi gerekmektedir?

.....
.....

20) Bugüne kadar sendikanın mutlaka vermesi gereken eğitimlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?

.....
.....

21) Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

1)Evet 2) Hayır 3)Fikrim yok

22) Sizce sendikanız kadınlarla ilgili hangi eğitimleri vermelidir?

.....
.....

23) Kadın olduğunuz için sendika yönetimi tarafından eğitimler dahil, ayrımcılığa uğradığınızı düşünüyor musunuz? (LÜTFEN SADECE KADINLAR CEVAPLASIN)

1) Evet 2) Hayır

24) Eğitim programlarının hazırlanmasında, üyelerin ihtiyaçları sendika yönetimi tarafından dikkate alınıyor mu?

1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

25) Eğitim programlarında, işçi sorunlarına ve onu takiben İnsan haklarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?

1)Evet 2) Hayır 3)Kısmen

26) Eğitim programlarının planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında üyelerin katılımına imkân veriliyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

27) Eğitim programlarında çevre sorunlarına ilişkin konulara yer veriliyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

28) Eğitim programlarının hazırlanmasında insan sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalara yer veriliyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

29) Sendikal eğitimde ‘eğitimi veren eğitimi alan ilişkisi’ başarılı bir şekilde sürdürülüyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

30) Sendikal eğitim işçilerin mesleki ve teknik niteliklerini geliştirmekte mi?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

31) Sendikal eğitim İşçileri toplumsal ve ekonomik konularda bilinçlendiriyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

32) Sendikal eğitim İşçilerin kültür düzeylerini yükseltici ve bilimsel yaklaşımlar kazandırıcı eğitim olanakları sağlıyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

33) Sendikal eğitim İşçilere okuma-yazma da dâhil olmak üzere temel eğitim sağlıyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

34) Sendikal eğitim İşçilere özgür ve demokratik sendikacılık anlayışını kazandırıyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

35) Sendikal eğitim verilecek işçilerin seçiminde ayrımcılık yapılıyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

36) Hangi sendika eğitiminin verileceği konusunda üyelerin fikri alınıyor mu?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

37) Eğitim programlarının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

38) Eğitim programı adı altında tatil yapıldığını düşünüyor musunuz?

1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen

.

ÖZGEÇMİŞ

1988 yılında Uşak'ta doğdu. İlk öğrenimini Cumhuriyet İlköğretim Okulunda, Lise öğrenimini Uşak Anadolu Lisesinde tamamlayan KAYA, 2011 yılında ise Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinden mezun olarak yükseköğrenimini tamamladı. 2013 yılında Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı bölümüne tezli yüksek lisans öğrencisi olarak kabul edildi. 2014 yılında ise ilgili üniversiteden Yalova üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Sosyal Politika bölümüne yatay geçiş yapmıştır.