

## KOCAELİ'DE EĞİTİM SENDİKALARINA ÜYE ÖĞRETMENLERİN GELECEKTEKİ SENDİKAL ALGILARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Abdurrahman BENLİ<sup>1</sup>

Gökçe CEREV<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu çalışmada kamu çalışanları sendikacılığı içerisinde büyük öneme sahip olan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolundaki sendikaların üyelerinin gelecekteki sendikal algıları/beklentileri Kocaeli İlindeki Eğitim Sendikaları üyesi çalışanlar üzerinde anket yöntemi ile araştırılarak SPSS 16 programında analiz edilmiştir. Eğitim sendikalarına üye olan çalışanların gelecekte kamu çalışanları sendikacılığının devlet-siyaset bağlamında olmasını istediği konum ve kamu çalışanları sendikacılığının gelişimi için yapılması gerekenler üzerinde bazı yargılara varılmıştır. Bu yargılar içerisinde kazanılmış olan hakların korunması, kamu çalışanları sendikacılığının siyasallaşmaması ve kamu çalışanları sendikacılığının çağdaşlaşması ön plana çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu, Sendika, Devlet, Siyaset, Değişim, Eğitim Sendikaları

---

<sup>1</sup> Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, abenli@sakarya.edu.tr

<sup>2</sup> Dr. Gökçe CEREV, Karamürselbey Eğitim Merkezi Komutanlığı, gcerev@hotmail.com

## **RESEARCH ABOUT UNION PERCEPTION IN FUTURE OF MEMBERS OF EDUCATION UNIONS WHO ARE TEACHER IN KOCAELI**

### **ABSTRACT**

In this study, there is analysis by SPSS 16.0 programs about expectation in future of members of education unions who are very important to public unionism. and this analysis was done between members of education unions who work in Kocaeli. There is a few judgments for members of education. Union who want to that in future public unionism is in the context of state politics situation and evolution of public unionism. Inside of this judgments there is a few important points. These are; protect of rights, no politicization of public unionism and modernization of public unionism.

**Key Words:** Public, Union, State, Politics, Change, Education Union

### **GİRİŞ**

Sanayi devrimi sürecinde ortaya çıkan ve zaman içerisinde güçlenerek altın çağına ulaşan sendikal yapılar ilerleyen dönemlerde küreselleşmeyle birlikte zayıflama sürecine girmiştir. Sendikacılığın zayıflama sürecinde küreselleşmenin yanında artan rekabet ortamı ve ulus devlet yapısının yerini uluslar üstü yapılara bırakması ile sermayenin de ciddi şekilde güçlendiği bir gerçektir.

Bilgi çağının baskın olduğu günümüzde değişen piyasa ekonomileri sonucunda uluslararası rekabetin çok boyutluluk kazanması, daha dinamik bir durum arz eden devlet yapısı içinde kamu çalışma ilişkilerini yeni bir çerçevede şekillendirmeye başlamıştır. Bu tarihsel süreç içerisinde hem dünyada hem de Türkiye’de sendikal gelişim açısından kamu çalışanları sendikacılığı işçi sendikacılığına göre daha geç oluşmuş ve farklı yapısal boyutlarda şekillenmiştir. Tüm bu gelişim süreci içerisinde işçi sendikacılığın yanında kamu çalışanları sendikacılığı özellikle toplumsal yapı içerisinde önemli bir yer edinmiştir.

Bu edinim ve kazanımların kamu çalışanları sendikacılığını ne kadar geliştireceğini, ilerleteceğini gözlemleyebilmek önemlidir. Bu amaçla, özellikle eğitim alanında sendikalaşan kitlenin kamu çalışanları sendikacılığına vereceği yön, ilerlemesine yapacağı katkı bağlamında Türkiye’de özellikle bir sanayi kenti olan Kocaeli ili açısından eğitimin önemli bir unsuru olan öğretmenlerin sendikal algılarını değerlendirme ve yorumlama kuşkusuz bu çalışmanın amacını da ortaya koyması açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Çalışmada kamu çalışanları sendikacılığının gelişim sürecine değinildikten sonra eğitim sendikalarının önemine vurgu yapılarak, alan araştırması için kullanılan anket çalışması ile Kocaeli ilinde faaliyet gösteren “Eğitim, Öğretim ve Bilim” Hizmetleri Kolundaki 4 büyük kamu çalışanları sendikasına üye olanların sendikal algıları ölçülmeye çalışılmıştır.

## **1. Türkiye’de Kamu Çalışanları Sendikacılığının Gelişim Süreci**

Türkiye’de kamu çalışanları sendikacılığının tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, Batı ülkelerindeki doğal sürecin aksine devlet tarafından bahşedilen sendikal haklar ile şekillenen bir yapıya sahip olduğu görülecektir. Kamu çalışanları sendikacılığının tarihsel perspektifle incelenmesine aracılık eden kurumsal ya da bireysel çalışmaların ortak kanaati bu yöndedir. (Gülmez, 1990:152-153, Koç ve Koç, 2009:27-29, Serim, 1995:28-29) Kuşkusuz her ülkenin kurumsallaşmasını sağlayan gelişmeler Türkiye açısından da farklı olacaktır.

İlk kamu çalışanları sendikacılığı örgütlerine örnek sayılabilecek örgütlenme modelleri Osmanlı Döneminde şekillenmeye başlamıştır. Osmanlı dönemi içerisinde özellikle memur kavramının farklı bir yapıya sahip olması tüm memurların örgütlenme sürecini etkilemiştir. Tanzimat döneminde memurlara dernek kurma hakkı tanınmış olmasına rağmen memurlar çeşitli dernekler kursalar da genel bir örgütlenmeden söz edebilmek mümkün değildir. Bu dönemde Darülfünun ve Darümuallim<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Darul-Fünun anlam olarak Osmanlı İmparatorluğu’nda yükseköğretime karşılık gelen eğitim kurumudur. Bu isimle ilk üniversite 1863 İstanbul’da kurulmuş, çeşitli yükseköğretim dersleri okutulmaya başlanmıştır. Zaman içerisinde Darul-Fünun Kurumu İstanbul Üniversitesi adını almıştır (Tekeli ve İlhan, 1999: 71, Arslan, 1995: 1-5). Darümuallim ise dönem içinde kurulan öğretmen okullarıdır. 16 Mart

okullarından mezunlar tarafından 1908 yılında kurulan “Encümen-i Muallim” ilk memur örgütü kapsamında değerlendirilebilir. Bu kurumun kuruluş amacı öğretmenlerin haklarını koruyarak, toplum içerisinde eğitimin yayılmasını sağlamaktır (Akyüz, 1978: 22-34, Altunya, 2008: 1-5)

1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile birlikte özellikle kamu kesiminde yeni başlayan örgütlenme çalışmaları sınırlandırılmıştır. Türkiye’de bu şekilde başlayan kamu çalışanlarının örgütlenme çalışmaları cumhuriyetin ilk yıllarında da devam etmiş çeşitli memur örgütleri kurulmuş olsa bile bunlar tam olarak etkisini gösterememiştir. Bu dönemde kamu çalışanlarının tam olarak örgütlenmemesinde ön plana çıkan iki ana faktör vardır. Bu faktörlerden ilki dönem içerisinde kamu çalışanlarının diğer çalışanlara göre hem ekonomik<sup>4</sup> hem de sınıfsal olarak daha üst ve ayrıcalıklı bir yapıya sahip olmaları nedeni ile çok fazla örgütlenme ihtiyacı hissetmemeleri, diğer önemli bir faktör ise cumhuriyetin ilk yılları itibari ile mevcut hükümetlerin örgütlenmeyi sınırlayıcı tutumlarıdır (Koç,1998:2, Sülker,1987:23, Gülmez 1994:1, Tokol,1994:18, Işıklı,1994:152-156 ). Fakat ilerleyen süreç içerisinde kamu çalışanları gelişen işçi sendikacılığı ve işçilerin elde ettiği haklar neticesinde geri plana düşmüş toplumsal ayrıcalıklarını kaybetmişlerdir.

Kamu sendikacılığı açısından ilk milat 1960 Askeri Darbesi sonucu ortaya çıkan ve 1961 yılında hazırlanan yeni anayasa ile beraber olmuştur. Dönem içerisinde değişen ekonomik ve siyasal yapının sonucu, toplumsal ilişkileri düzenleyen yasal çerçevede de köklü değişiklikler yapılmıştır. Sendikacılık hareketi bağımsız ve etkili bir güç hareketi şekline dönüşmüştür (Koç, 2003: 101). Yaşanan bu gelişmeler Kamu Görevlilerinin sendikalaşması yolunda önemli kazanımlar elde etmesini sağlamıştır. 1961 Anayasasının 46. maddesinde yapılan düzenleme ile kamu çalışanlarına sendika hakkı tanınmıştır. 1961 Anayasasının 46. maddesi; “Çalışanlar ve işçiler izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara

---

1848 tarihinde Sultan Abdülmecid tarafından açıldığında öğretim süresi üç yıldır (Akyüz, 2012: 160-164).

<sup>4</sup> Osmanlı’da kamu görevlileri üzerinde yapılan bir çalışmada İstanbul’daki Hariciye Nezareti memurları 1870’de 1550 Kr, 1880’de 1174 Kr, 1890’da 1213 Kr, 1900’de 1230 Kr, 1908’de 1266 Kr alırken; işçiler 1880’de 320 Kr, 1900’de 300 Kr, 1980’de ise 330 Kr dolayında ücret alıyorlardı (Finley, 1996: 340-341, Boratav ve Diğ., 1984: 66).

serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir. Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz” şeklinde düzenlenmiştir (1961 Anayasası md 46). 1961 Anayasası ile kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmış olmasına rağmen anayasasının 46ncı maddesinde belirtilen yasanın çıkması 4 yıl sonra olmuştur. 8 Haziran 1965 tarihli, 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kamu görevlilerinin sendikalaşmasının yasal mevzuatı şekillenmiştir. Toplam 25 maddeden oluşan, 08.06.1965 tarihinde kabul edilerek, 17.06.1965 tarihli resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası cumhuriyet tarihinde kamu görevlilerine sendikal haklar tanınması yönünde ilk yasa olduğu için önemli bir yeri vardır. 624 sayılı kanunun kabul edilmesi ile beraber kamu görevlileri hızlı bir şekilde sendikalaşmaya başlamışlardır. 1965 yılında 202, 1967’de 383 ve 1971 yılında ise 483 tane sendika kurulmuştur. Bu sendikaların 20 tanesi federasyon, üç tanesi konfederasyon şeklinde örgütlenmiştir. Sendikaların büyük çoğunluğu büyük şehirlerde kurulmuştur (Tortop, 1971: 175).

Kamu çalışanlarının hızlanan bu sendikalaşma çalışmaları önce 1971 Askeri Müdahalesi ve daha sonra 1980 Askeri Darbesi sonucu ciddi bir şekilde gerilemiştir. 1960-1980 dönemi içerisinde kamu sendikacılığında özellikle eğitim çalışanlarının kurmuş olduğu ve kamu çalışanlarının sendikacılık hareketinde güçlü eylemleriyle iz bırakan iki sendika ön plana çıkmaktadır. Bu sendikalar, 10.7.1965 günü kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve 12.7.1965 günü kurulan Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN)’dir (Güvenç, 2008: 169).

1980 yılında yapılan askeri müdahale sonrası hazırlanan 1982 anayasasında kamu görevlilerinin sendikal hakları yönünde açık bir ifade yer almamıştır. 1980 sonrasında kamu görevlilerinin sendikalaşmasının temelini “abece dergisi” başlatmıştır. 1986 yılında yayınlanmaya başlayan dergi eğitim ve öğretmen sorunlarının ancak örgütlü faaliyetlerle aşılabileceğini vurgulamış, temel düşünceleri ön plana çıkarmıştır. Çıktığı yıldan itibaren örgütlenmeye çağrı yapan derginin çabaları sonucunda 16 Şubat 1988 tarihinde Eğitimciler Derneği (Eğt-Der) kurulmuştur. Dernek döneminde 2908 sayılı Dernekler Yasasının yasakçı kuralları nedeniyle emekliler ve meslek dışı kalanlar tarafından kurulmuş aynı yasanın fahri üyelik düzenlemesi ile faaliyetlerini sürdürmüş ve “grevli toplu sözleşmeli sendika

hakkı mücadelesi” için bir geçiş örgütü olmuştur (Gülmez, 2002). Dönem içerisinde yeni oluşturulan anayasanın kamu görevlilerinin sendikalaşmasına getirdiği bakış açısı tartışılırken, kamu görevlilerinin sendikalaşma çabaları çoğalmış ve kurulan sendikaların yasal olup olmadığı tartışmalara yol açmıştır. 1982 Anayasasının sendikal özgürlükle ilgili olan 51. maddesi kamu görevlilerine sendikal serbestlik öngörmediği gibi yasaklamada getirmemiştir. Kamu görevlilerinin sendikalaşmasına yönelik yasalaşma faaliyetleri hız kazanmış ve Danıştay 1. Dairesinin Ekim 1992’de oybirliği ile aldığı kararda kamu görevlilerine sendika kurma hakkı tanıyan ILO sözleşmelerinin kabulünün Anayasaya aykırı olmayacağını belirtirken, Danıştay 10. dairesi Kasım 1992’de aldığı bir başka kararla, İçişleri Bakanlığının memurların sendika kurmalarını yasaklayan genelgesini temel hak ve özgürlükler kapsamında Anayasa’da yer alan bir hak olmadığı için kullanılmasının engellenemeyeceğini belirterek iptal etmiştir.

Anayasanın 90. maddesindeki bağlayıcılık nedeni ile yasa koyucuyu düzenleme yapmaya zorlamıştır. 1995 yılında yapılan anayasa değişikliği sonucunda kamu çalışanlarının sendikal hakları anayasal güvence altına alınmıştır. 23 Temmuz 1995 yılında 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının değiştirilmesine ilişkin 4721 sayılı kanunun kabul edilerek yürürlüğe girmesi sonucunda kamu görevlileri sendikalaşma konusunda önemli bir yol almış oldu. Yapılan anayasal düzenlemeden sonra 12.07.2001 tarih 24460 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun ile kamu görevlilerini sendikal faaliyetlerle ilgili tekrardan bir yasaya kavuşmuştur. 2001 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun kamu çalışanları için sendikal hakların gelişimine önemli etkisi olmuştur, fakat eksik yönleri nedeniyle yetersiz kalmış ve eleştirilere uğramıştır. 4688 sayılı yasa özellikle grev ve toplu sözleşme hakkını çalışanlara tanımaması nedeniyle sendikal faaliyetin ve direnişin en önemli silahlarından yoksun bırakması; önemli bir eksik olarak ortaya çıkmıştır (Yorgun, 2011,150-151, Balcı,2008,219-220)

Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren mevcut siyasetçiler tarafından kamu çalışanlarına grev ve toplu sözleşme hakkının tanınacağı ve sendikacılığın daha modern bir şekilde, uluslararası sözleşmelerle uyumlu bir şekilde getirileceği vaatlerinde bulunulmuştur. En son 2010 yılında yapılan referandum sonrası çıkan sonuca göre anayasa değişikliğine gidilmiş 1982

Anayasasında yapılan değişiklik ile kamu görevlilerinin sendikal hakları yeni şeklini almıştır (28261 Sayılı Resmi Gazete).

4.4.2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik yapılmasına dair kanun 11.04.2012 tarihinde 28261 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Öncelikle 2012 yılında yürürlüğe giren bu kanun bazı kesimler tarafından özellikle grev hakkının tanınmaması ve sendikal düzenlemelerin tam olarak istenilen şekilde yapılmaması yönünden eleştirilere uğramıştır<sup>5</sup>. Fakat Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikal haklarını mücadeleci yöntemlerle kazanmadığı göz önünde bulundurulursa, çıkan kanun yetersiz bile olsa cumhuriyet tarihinde toplu sözleşme hakkının ilk defa tanınması açısından önemlidir. 6289 sayılı kanun 35 maddeden oluşmaktadır. Kanunun birinci maddesi "25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunun" adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" şeklinde değiştirilmiştir" ifadesini bulundurarak açık bir şekilde Toplu Sözleşme kavramını ortaya koymaktadır. Geline bu son noktada kamu sendikacılığı değişen yapısına tarihsel süreç içerisinde devam edecektir. Gelecekte kamu sendikacılığı hangi şekilde olacaktır? Kamu sendikacılığı gelecek açısından şekillenirken bu oluşuma kimler yön verecektir? Kamu çalışanları geçmiş yıllarda olduğu gibi mevcut hükümetlerin tanıdıkları sendikal haklar ile yetinecek midirler? Bu çalışmanın da ana konusunu oluşturan gelecekte nasıl bir kamu sendikacılığı olacak sorusunun cevabını etkileyecek en büyük faktör kamu sendikacılığının içinde önemli bir yeri olan eğitim sendikalarıdır.

## **2. Kamu Sendikacılığının İçinde Eğitim Sendikalarının Önemi**

Eğitim sendikacılığı Türkiye'de kamu sendikacılığının gelişmesi açısından öncelikli olarak elde edilen sendikal haklar ve daha sonra mevcut sendikal yapı içerisinde sayısal üstünlükleri ile önemli bir yere sahip durumdadır. Eğitim sendikalarının üyelerinin önemli bir kısmını öğretmenler oluşturmaktadır. Toplumsal yapı ve sosyal yaşam içerisinde önemli bir yere

---

<sup>5</sup> Memur-Sen Genel Başkan Yrd. H. Bayram Tonbul'un 2013 ILO toplantısı açıklamaları (www.enerjibirsens.org.tr), AB-Türkiye Karma İstişare Komitesi 32. Toplantısı Raporu (www.eesc.europa.eu), Sosyal Politika Tartışmaları Prof Dr. Metin KUTAL 2013.

sahip olan öğretmenlik mesleği eğitim sendikalarının kamu çalışanları sendikacılığına öncülük etmesinde ana faktör olmuştur. Öğretmenlerin değişen dünya şartları içerisinde giderek artan bir şekilde üstlenmiş oldukları roller nedeni ile sadece eğitim-öğretim çerçevesi içerisinde değil toplumun genelinde lider-eğitici roller üstlenmeleri bu durumun temelini oluşturmuştur. Çoğu kimse tarafından öğretmenlere sahip oldukları dünya görüşleriyle, eleştirel etkinlikleri ve faaliyetleri birleştiren, olayın özünü ortaya koyan ve yeni bir yapılandırma oluşturan işçiler gözüyle bakılmaktadır (Bates, 1981: 308).

Eğitim sendikaları Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikacılık hareketine her zaman öncülük etmişleridir. İlk olarak Encümen-i Muallim ile kamu çalışanlarına yol gösteren eğitimciler, özellikle Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) ile kamu sendikacılığına yön vermiş ve 1960 yılından sonra Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) ile sendikal mücadeleyi şekillendirmiştir. Özellikle bu dönemde TÖS ve İLK-SEN tarafından örgütlenen eğitimcilerinin yapmış oldukları Devrimci Eğitim Şurası, Öğretmen Boykotu, Büyük Eğitim Mitingi, Büyük Eğitim Yürüyüşü eylemleri ile kamu sendikacılığının ilk ciddi mücadelecisi yönü ortaya konmuştur. 1980 sonrası dönemde durağan bir şekle dönüşen kamu sendikacılığında eğitim sendikaları yeniden ön plana çıkararak günümüzdeki şekline gelmesini sağlamıştır (Kaynak,1979:59, Meydan,1986:18-19, Güvenç, 2008:168, Mahiroğulları, 2004:154, Tutum, 1968:410).

Günümüzde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre mevcut 162 kamu çalışanı sendikasının 36 tanesini eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda bulunan çalışanlar tarafından kurulmuşlardır<sup>6</sup>. Mevcut kamu çalışanı sendikalarının % 22’sini oluşturan eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu sendikaları kamu çalışanları sendikacılığının en önemli baş aktörlerindedir.

---

<sup>6</sup> 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2014 Temmuz istatistikleri hakkında tebliğden alınmıştır.



**Tablo 1.** Yıllar İtibari İle Kamu Çalışanları Sendikacılığı İçerisinde Eğitim Çalışanları Oranı

Yıl	Sen. Üyesi Olabilecek Kamu Gör. Say.	Sendikalı Kamu görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı	Sendikalı Eğitim Çalışanı	Sen. Kamu Gör. İçerisinde Eğitim Çal. Or.
2004	1.564.777	787.882	50,35%	340.008	43%
2010	1.767.737	1.023.362	57,89%	442.062	43,19%
2011	1.874.543	1.195.102	63,75%	524.484	43,88%
2012	2.017.978	1.375.661	68,17%	605.691	44,02%
2013	2.134.638	1.468.021	68,77%	651.234	44,36%
2014	2.270.558	1.589.964	70,03%	721.690	45,39%

**Kaynak:** Devlet Personel Başkanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinden derlenmiştir

Eğitim çalışanları aynı zamanda sayısal olarak da sendikalı kamu görevlisi içerisinde önemli bir yere sahiptir. Tablo-1 genel olarak 2004 ile 2014 yılları arasında kamu çalışanları sendikacılığının hangi aşamaya geldiğini gösterirken bu gelişmenin son dört yıllık dönemini ayrıntılı olarak ortaya koymaktadır. Kamu çalışanlarının sendikalaşma oranları yıllar itibari ile artmaktadır. Bu oran içerisinde eğitim sendikaları üyesi çalışanlar önemli bir yere sahip durumdadırlar. 2004 yılında mevcut sendikalı 787.882 kamu görevlisinin 340.008'i eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolu sendikaları üyeleri oluşturmuşlardır. Bu durum, tüm sendikalı kamu çalışanlarının % 43'lük bir oranına karşılık gelmektedir. 2012 yılı itibari ile mevcut 2.017.978 kamu görevlisinin % 68.17'sini oluşturan 1.375.661 kişi sendikalı olarak çalışmaktadır ve bu sendikalı kamu görevlilerinin %44,02 sini 605.691 çalışan ile eğitim sendikası üyesi çalışanlar oluşturmaktadır. 2014 yılı verilerine göre mevcut sendikalı kamu çalışanının % 45,39'unu Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolu üyesi çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 1'de yıllar itibariyle oluşan bu rakamlar kamu çalışanları sendikacılığı içerisinde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolu sendikalarının önemini başka bir açıdan da ortaya koymaktadır. Kamu

çalışanlarının mevcut yasalar nezdinde 11 hizmet kolunda sendikal faaliyetlerini yürütebilmeleri ve bu hizmet kolundan birini oluşturan Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri kolunun kamu sendikacılığı içerisinde bu denli büyük bir sayısal çoğunluğa ulaşması eğitim sendikalarının önemini giderek artırmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014 yılı verilerine göre sendikalı kamu çalışanlarının %96,22'sini temsil eden üç büyük memur konfederasyonu olan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen genel başkanlık görevlerini de konfederasyonların üyesi olan eğitim sendikası genel başkanları tarafından yürütülmektedir.

Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda bulunan sendikalar hem tarihsel gelişim süreci içerisinde kamu çalışanları sendikacılığına öncülük yapması hem de mevcut durum içerisinde sahip oldukları sayısal çoğunluk bakımından gelecekte de Türkiye'de kamu çalışanları sendikacılığının şekillenmesinde önemli baş aktörlerden birisi olacaktır. Bu nedenle gelecekte Türkiye'de nasıl bir kamu çalışanları sendikacılığı olması gerektiği sorusunun cevabı bizce eğitim sendikası üyelerinde saklıdır.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada verilerin elde edilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Cronbach's Alpha testi ile anketin güvenilirliği test edilirken, yapılan "faktör analizi" ile doğru değişkenler tespit edilmiştir. Anketin güvenilirliği için bulunan Cronbach's Alpha değeri 0,908 olmuştur.

**Tablo 2.** Güvenilirlik Testi Sonucu

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N Of Items
0,908	14

Anket soruları Kocaeli İlinde Eğitim, Öğretim ve Bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren kamu sendikalarından Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş üyesi kamu çalışanlarına uygulanmıştır.

### 3.1. Araştırmada Evren ve Örneklem

Yapılan alan araştırması için kullanılan anket çalışması; Kocaeli ilinde faaliyet gösteren Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki 4 büyük kamu çalışanları sendikalarına uygulanmıştır.

Kocaeli ilinin Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2013 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Veri Tabanına göre nüfusu 1.676.202 kişidir (www.kocaeli.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.04.2015). Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Kocaeli kişi başına düşen 24.781 dolar ile gayri safi yurt içi hasıladada 1nci sıradadır. Hem sanayi ili hem de bulunmuş olduğu coğrafi konum açısından önemli bir konumdadır. Tüm bu değerler altında Kocaeli ilinde hem işçi hem de kamu sendikacılığı oldukça geniş bir taban bulmuştur.

Çalışmanın evren boyutunu oluşturan Kocaeli ili eğitim açısından incelendiğinde; il nüfusunun % 97,41'i okuma yazma bilmekte, il genelinde mevcut 1125 okul, 12353 derslikte, 336.467 öğrenciye, 17.248 öğretmen hizmet vermektedir. İl genelinde Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolunda 14 sendika faaliyet göstermektedir. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolunda bulunan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu gereği sendika üyesi olabilecek toplam 16.299 kamu görevlisinin 13.785 tanesi sendika üyesi durumundadır. İl genelinde Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki sendikalaşma oranı % 84,52 ile oldukça iyi bir durumdadır<sup>7</sup>. Kocaeli ilinin kamu sendikacılığı açısından bulunmuş olduğu bu olumlu durum ile zaman ve maddi kısıtlar nedeni ile çalışmamızın evren boyutunu Kocaeli'nde faaliyet gösteren eğitim sendikası üyesi 13.785 çalışan oluşturmaktadır.

Çalışmada uygulanmak için hazırlanan toplam 1100 adet anket formu Kocaeli ilinde faaliyet gösteren ve il genelinde toplam sendikalı eğitim çalışanın % 99'nu temsil eden Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş il genel merkezlerine bırakılarak, sendika yetkilileri ile yapılan

---

<sup>7</sup> Kocaeli İl M.E.M' lüğünün 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 30uncu maddesinin 2nci fıkrasını a bendi gereği yapılan 2014 yılı toplantı tutanağı verilerine göre.

görüşme neticesinde il genelinde üyelerine uygulanması sağlanmıştır. Dağıtılan anketlerden 572 tanesi geri dönmüş olup, yapılan inceleme sonucu eksik/hatalı doldurulan 116 adet anket değerlendirilmeden çıkarılmış; toplam 456 adet anket değerlendirilme kapsamına alınmıştır. Çalışmanın evren boyutunu oluşturan 13.785 kişi için 456 örneklem üzerinden yapılan çalışmada<sup>8</sup> 0,98 güvenilirlik düzeyi ve %5,42(+/-) kabul edilebilir sapmaya ulaşılacağı tespit edilmiş olup değerlendirme için yeterli bulunmuştur.(Yıldırım ve Diğ., 2012)

### **3.2. Araştırma Verilerinin Analizi**

Alan araştırmasında kullanılan anket formlarından örneklem uygulamasından sonra değerlendirilmeye alınan 456 adet anket SPSS (Statistical Packages for Social Sciences) veri analiz programının 16.0 sürümü kullanılarak değerlendirilmiştir. SPSS veri dosyasına aktarılan bilgiler araştırmada yeniden kodlanarak çeşitli istatistiki analizlerin yapılmasına uygun şekle getirilmiştir. Verilerin frekans dağılım tabloları ve crosstabları elde edilerek sonuçlar değerlendirilmiştir.

### **3.3. Araştırmanın Sonuçları**

Yapılan alan araştırması sonucu ankette elde edilen veriler SPSS programına yüklenip çözümlenmesi yapıldıktan sonra iki aşamada değerlendirilmiştir. Öncelikli olarak ankete katılan sendika üyesi çalışanların demografik ve sosyal verileri incelendikten sonra bir sonraki aşamada mevcut sendikal şartlar altında gelecekle ilgili sendikal beklentilerine yönelik değerlendirilmede bulunulmuştur.

Katılımcıların demografik yapısı Tablo 3’de ayrıntılı olarak verilmiştir. Tablo 3’deki verilere göre katılımcıların % 41,2’si kadın, % 58,8’i ise erkek katılımcıdır. Katılımcıların % 66’sı evli, % 33,6’sı bekar ve % 0,4’ü ise diğer durumdadır. Katılımcıların % 25,4’ ü 31-35 yaş grubu

---

<sup>8</sup> Evren büyüklüğü biliniyorsa örnek büyüklüğün hesaplanmasında  $n=N t^2 p q/d^2$  ( $N-1$ )+ $t^2 p q$  formülü uygulanır. Formül içinde n:örneklem birey sayısını, p:incelenecek olayın görülüş sıklığı, q:İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı(1-p), t:Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer, d: Olayın görülüş sıklığında yapılmak istenen (+/-)sapmayı belirtir (Baş, 2001: 87).

aralığında, % 22,8'i 36-40 yaş aralığında ve % 20,4'ü ise 41-45 yaş grubu aralığında yer almakta olup katılımcıların yaş grupları 31-45 yaş grubu aralığında % 68,2 oranında oluşmuştur. Katılımcıların % 77'si lisans, % 20,6'sı yüksek lisans mezunu olup eğitim seviyesi yüksek bir durumdadır. Katılımcıların % 36,8'i 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip durumda bulunurken, % 21,9'u ise 11-15 yıl mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların % 32,5'i ise 6-10 yıl arasında sendika üyelik süresi bulunmaktadır. Katılımcıların % 43 ise 1-5 yıl arasında sendika üyesi durumundadır. Tablo 3 üzerinden katılımcıların demografik yapısının genel durumu değerlendirildiğinde, eğitim düzeyleri yüksek, yeterli mesleki çalışma süresine sahip, belli bir yaş olgunluğuna ulaşmış ve sendika üyelik süresinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3.** Ankete Katılanların Demografik Yapısı

DEMOGRAFİK YAPI		ORAN %
CİNSİYET	KADIN	41,2
	ERKEK	58,8
MEDENİ DURUM	EVLİ	66
	BEKAR	33,6
	DİĞER	0,4
YAŞ	0-25	4,2
	26-30	15,8
	31-35	25,4
	36-40	22,8
	41-45	20,4
	46+	11,4
EĞİTİM DÜZEYİ	Lise	2,4
	Lisans	77,0
	Yüksek Lisans	20,6
MESLEKİ ÇALIŞMA KIDEMİ	1-5	15,1
	6-10	36,8
	11-15	21,9
	16-20	15,4
	21+	10,7
SENDİKA	1 Yıldan Az	8,6
	1-5	43

ÜYELİK SÜRESİ	6-10	32,5
	11-15	9,4
	16+	6,5

Katılımcıların kamu çalışanları sendikacılığının geleceği hakkında beklentilerini belirtmeden önce önemli olan bir noktada sendikal faaliyetlere katılma durumudur. Tablo 4’ de katılımcıların sendikal faaliyetlere katılım oranı verilmiş olup, üyelerin % 26,3’ü her zaman sendikal faaliyetlere katıldığını belirtirken, % 57,9’u ise ara sıra sendikal faaliyetlere katıldığını belirtmiştir. Katılımcılar sendikal faaliyetler açısından büyük bir oranda aktif katılımcı durumundadır ve bu durum gelecek beklentilerine de yansımaktadır

**Tablo 4.** Sendikal Faaliyetlere Katılım Durumunun Frekans Dağılımı

Katılım Durumu	F	Oran
Her Zaman	120	26,3%
Ara Sıra	264	57,9%
Hiç	71	15,8%
Toplam	456	100%

Kamu çalışanlarının kamu çalışanları sendikacılığında gelecekteki beklentisi nedir? Bu beklentinin cevabını elde etmek için ankete katılan katılımcılara yöneltilen ilk önerme olan “Kamu Çalışanları Sendikacılığının Gelecekteki İşlevi Nasıl Olmalıdır?” cevaplarının frekans dağılımı Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5.** “Gelecekte Kamu Çalışanları Sendikacılığının İşlevi Nasıl Olmalıdır” Sorusunun Frekans Dağılım Sonuçları

CEVAP	F	Oran
Devletin Hizmetini Denetleyen Durumda	92	20,2%
Çalışanların Haklarının Korunmasına ve Geliştirilmesine Odaklanmalı	296	64,9%
Hukuki Koruma Sağlamaya Önem Vermeli	21	4,6%
Devlet ile Araca Olmalı	23	5%
Sosyal (Kurs,Seminer vb.) Faaliyetlere Önem Vermeli	1	0,2%
Siyasi Bir Güç Oluşturmalı	22	4,8%
Diğer	1	0,2%
Toplam	456	100%

Elde edilen veriler sonucunda kamu çalışanlarının gelecekte sendikalarından öncelikli olarak işlevsel beklentisi katılımcıların %64,9’una göre sadece çalışanların haklarının korunması ve geliştirilmesine odaklanmasıdır. Bu durumu %20,2 ile devletin hizmetlerini denetleyen bir durumda olması takip ederken kamu sendikacılığının gelecekte siyasi bir güç oluşturmasını isteyenler %4,8 oranında kalmıştır.

Gelecekte kamu çalışanları sendikacılığının faaliyetlerinin geliştirilmesi için yapması gerekenler nelerdir. Kamu çalışanları sendikacılığı nasıl daha iyi bir seviyeye gelir ve bu seviyeye gelmek için hangi yollar izlenmelidir. Ankete katılan katılımcılara sorulan “Sendikaların gelecekte faaliyetlerini geliştirilmesi için yapması gereken en önemli üç faaliyet önem sırasına göre ne olmalıdır ” önermesinin sonuç verileri önem sırasına göre Tablo-6’da verilmiştir.

**Tablo 6.** Kamu Çalışanları Sendikacılığının Geliştirilmesi İçin Yapılması Gereken En Önemli Üç Faaliyetin Frekans Dağılım Tablosu

CEVAP	F (1nci Öncelik)	Oran	F (2nci Öncelik)	Oran	F (3ncü Öncelik)	Oran
Üyelerinin Sendikal Faaliyetlere Katılacağı Demokratik Bir Yapı Kurulmalıdır.	256	56,1%	56	12,3%	37	8,1%
Diğer Sendikalar İle Birleşmeli	97	21,3%	114	25%	28	6,1%
Üyeler Arası Dayanışma Ruhu Gelişmeli	39	8,6%	176	38,6%	100	21,9%
Dernek Vakıf gibi Diğer STK'lar ile İşbirliği Yapmalı	19	4,2%	58	12,7%	106	23,2%
Üye Sayısını Artırmalı	18	3,9%	28	6,1%	104	22,8%
Hükümet İle Diyalog İçerisinde Olmalıdır	23	5%	17	3,7%	68	14,9%
Diğer	4	0,9%	7	1,5%	13	2,85%
Toplam	456	100%	456	100%	456	100%

Kamu çalışanları sendikacılığının gelecekte faaliyetlerinin geliştirmesi için yapması gereken ilk hareket tarzının sendika içi demokrasinin artırılması gerektiği yönündedir. Katılımcıların %56,1'i geleceğe yönelik en önemli ilk beklentiyi üyelerin sendikal faaliyetlere daha fazla katılabileceği demokratik bir yapıya sahip sendikalar olarak belirtmiş ve bu şekildeki sendikal yapılanmanın sendikaları daha iyi yerlere getireceğini ifade etmişlerdir.



Çalışanların gelecekte kamu çalışanları sendikacılığının faaliyetlerini geliştirmesi için yapması gereken ikinci önemli faaliyetin üyeler arasındaki dayanışma ruhunun geliştirilmesi (%38,6) şeklinde belirtmişlerdir. Sendikal yapının demokratik bir şekilde gelişmesinden sonra dayanışma ruhunun artırılarak faaliyetlerin daha iyi bir duruma geleceğini belirten çalışanlar, aynı zamanda iki farklı açıdan da ön plana çıkmışlardır. Çalışanların büyük çoğunluğu hem diğer sivil toplum örgütleri ile yapılan işbirliklerinin (%23,2) sendikal faaliyetleri iyi bir duruma getireceğini ifade ederken hem de üye sayısının artırılmasının (%22,8) da önemli bir etken olduğunu ortaya koymuşlardır.

Gelecekte sendikalar ile siyaset arasındaki ilişki nasıl olmalıdır. Bu durum sendikaların geleceği için günümüzde önemli faaliyetlerden bir tanesidir. “Gelecekte kamu çalışanları sendikacılığı ile siyaset arasında nasıl bir ilişki olmalıdır?” önermesine karşılık çalışanların vermiş olduğu cevapların frekans dağılımı Tablo 7 de verilmiştir.

**Tablo 7.** Gelecekte Kamu Çalışanları Sendikacılığı-Siyaset İlişkisi Nasıl Olmalıdır Frekans Dağılımı Tablosu

CEVAP	F	Oran
Sendikalar Siyasete Karışmamalı Sadece Çalışanların Hakları ve Çıkarları İle İlgilenmelidir	214	46,9%
Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Korumak İçin Gerekirse Siyaset İle İlgilenmelidir.	136	29,8%
Sendikalar Sadece Çalışanların Değil Toplumdaki Tüm Kişi ve Grupların Haklarını Korumak ve Geliştirmek Konusunda Siyaset Yapmalı	59	12,9%
Sendikalar Siyaset İle Doğrudan İlgilenmelidir.	12	2,6%
Sendikalar Siyaset Üzerinde Baskı Kuracak Politikalar Belirlemelidir.	25	5,5%

Sendikalar Ülke Çıkarları Doğrultusunda Siyasetlerle ortak Hareket Etmelidir.	7	1,5%
Diğer	3	0,7%
Toplam	456	100%

Tablo 7 'de frekans dağılımlarına bakıldığında gelecekte kamu çalışanları sendikacılığı-siyaset arasındaki öncelikli beklenti %46,9'luk bir oranla sendikaların siyasi faaliyetlere kesinlikle katılmaması, sadece çalışanların hak ve çıkarları ile ilgilenmesidir. Bu durumu sadece çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için gerekirse siyaset ile ilgilenmesi gerektiğini belirten %29,8 oranında bir çalışan grubu izlemektedir. Sendikaların doğrudan siyaset ile ilgilenmesini isteyenlerin oranı ise %5,5'ta kalmıştır.

Sendika yönetim ilişkisi gelecekte kamu sendikacılığına en çok yön verecek faktörlerden birisidir. "Gelecekte sendikaların yönetimle arasındaki ilişki nasıl olmalıdır?" önermesinin verilerinin frekans dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8** Sendika-Yönetim Arasındaki İlişki Nasıl Olmalıdır Cevap  
Frekans Dağılım Tablosu

CEVAP	F	Oran
Sendikalar Yönetimde Bütünüyle Bulunmalıdır.	145	31,3%
Sendikalar Yönetimle Diyalog İçerisinde Yönetime Daha Fazla Katılmalıdır	178	39%
Sendikalar Sadece Çalışma Şartları İle İlgili Olarak Yönetime Katılmalıdır	76	16,7%
Sendikalar Yönetime Katılmamalıdır	17	3,7%
Sendikalar Yönetime Karşı Sert Eylemler Yaparak Kazanımlarda Bulunmalıdır.	33	7,2%
Diğer	7	1,5%
Toplam	456	100%

Tablo 8’de yer alan verilere göre kamu çalışanlarının ilk olarak sendikaların yönetimle diyalog içerisinde olması gerektiğini ve daha çok yönetime katılmaları olumlu olacağını (%39) belirtirken farklı bir görüş olarak da sendikaların yönetimde bütünüyle olmaları gerektiğidir (%31,3). Son olarak sendikalı çalışanlar arasında ön plana çıkan diğer bir sonuç ise (%16,7) sendikaların yönetime sadece çalışma şartları ile ilgili konularda katılımda bulunmalarıdır. Yönetime karşı sert eylemler yaparak kazanımlarda bulunulması çalışanlar arasında çok yaygın olmayan bir hareket tarzı olarak ön plana çıkmıştır(%7,2).

Araştırmada çalışanların gelecekle ilgili sendikal beklentilerine yönelik son önerme ‘‘Kamu çalışanları sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır?’’ olmuştur. Bu önerme ile ilgili elde edilen verilerin frekans dağılımı Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9.** Kamu Çalışanları Sendikacılığının Geleceği Nasıl Olacaktır Önermesinin Frekans Dağılım Tablosu

CEVAP	F	Oran
Grev ve Toplu Sözleşme Hakkı Kazanmış, Çalışma Şartlarını Geliştirmiş Olacak	191	41,9%
Uluslararası Örgütler ve STK’lar ile Bütünleşmiş, Çağdaş Bir Sendikacılık Olacaktır	160	35,1%
Sendikacılık Faaliyetleri Siyasileşmiş Çok Sayıda Sendikanın Olduğu Dağılık Bir Sendikacılık Olacak	65	14,3%
Sendikacılık ve Sendikalar Anti Demokratik Bir Yapıda Olacak	13	2,9%
Sendikacılık ve Sendikalar Tamamen Ortadan Kalkacak	16	3,5%
Diğer	11	2,4%
Toplam	456	100%

Kamu çalışanları sendikacılığının geleceği nasıl olacaktır önermesinin veri analizinde ilk öne çıkan çalışanların sendikal gelecekte umutlu olduklarıdır. Çalışanlar %41,9’luk bir frekans dağılımı ile gelecekte kamu sendikacılığının grev ve toplu sözleşme hakkını kazanmış, çalışanların şartlarını geliştirmiş bir durumda olacağını savunurken, %35,1 lik bir kesim

ise uluslararası örgütler ve STK'lar ile bütünleşmiş, çağdaş bir sendikacılık olacağını belirtmişlerdir. Gelecekte sendikacılığın tamamen ortadan kalkacağını savunanlar %3,5 ile sınırlı kalırken sendikaların siyasileşerek, dağınık bir yapıya kavuşacaklarını belirtenlerin oranı %14,3 olarak elde edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

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

Çalışmaya katılanların tamamının eğitim sendikası öğretmenler olması, sonuçlar itibari ile yerel düzeyde Kocaeli, genel anlamda ise Türkiye'de kamu çalışanları sendikacılığının hangi yöne doğru gidebileceği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Bu açıdan çalışmanın sonuçları incelendiğinde katılımcıların sendikal anlamda gelecekte beklenenleri bağlamında çalışanların kazanılmış haklarının korunması ve geliştirilmesi, kamu sendikacılığının siyasallaşmaması kamu kurumlarının yönetimleri ile diyalogların artırılması gibi konular ön plana çıkmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte sendikal yapılardaki değişim beraberinde sendikaların üye sayılarının azalması ve sendikaların toplumsal arena da güç kaybetmesi gibi sonuçları da beraberinde getirmiştir. Her ne kadar kamu çalışanları sendikacılığında süreç daha farklı olsa da, kamu çalışanları sendikalarının üyesi olan çalışanlar da kazanılmış haklarının korunmasını ön plana çıkarmakta ve bu konuyu öncelikli olarak ele almaktadırlar. Günümüzde sendikaların sosyal yönleri ve üyelerine sağladıkları sosyal kazanımlar önem kazanmakla birlikte bu çalışmaya katılan sendika

üyelerinin, önceliğinin haklarının kaybedilmemesi ve geliştirilmesi olduğu görülmektedir. Bu açıdan sendikaların faaliyetlerini ve çalışmalarını üyelerinin haklarının korunması ve geliştirilmesi doğrultusunda arttırmaları hem üyelerin hem de sendikaların geleceği açısından önem taşımaktadır.

Bir başka bakış açısıyla sendikalı çalışanlar üyesi buldukları sendikal örgütlerin birincil önceliğinin üyeleri ve üyelerinin hakları olduğu konusunda görüş belirterek, siyasallaşan sendikal yapılar istemediklerini ve ancak üyelerinin çıkarları söz konusu olduğunda sınırlı siyasal faaliyetlere destek vereceklerini belirtmişlerdir. Bu çerçevede de sendikalar varlıklarını sürdürmek, üye sayılarını ve bununla bağlantılı olarak etkinliklerini arttırmak adına program ve planlarını siyasetten uzak bir şekilde belirlemelidirler. Aksi takdirde bu konuda zaten temkinli olan sendikal çalışanların sendikalardan uzaklaşmalarına ve yeni üye kazanımı konusunda da sıkıntılar yaşanmasına sebep olabilirler.

Ayrıca çalışmaya katılan üyelerin çatışma ortamından ziyade uzlaşma ortamlarını tercih ettikleri verdikleri cevaplar sonucu ortaya çıkmaktadır. Diyaloğu ön plana çıkaran sendika üyeleri, bağlı oldukları sendikalar ile kamu kurum ve kuruluşlarının yönetimleri arasında diyalogun olması ve sorunların bu diyaloglar ile çözülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Diyaloğun göz ardı edildiği sendikal örgütlerin ilerleyen süreçte üye kazanımı konusunda sıkıntı yaşayacaklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

## KAYNAKÇA

1961 Anayasası, [www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm](http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm), Erişim Tarihi: 09.04.2013.

28261 Sayılı Resmi Gazete, 2012.

AB-TÜRKİYE Karma İstişare Komitesi 32. Toplantısı Ortak Raporu, “Türkiye’de Sendikal Hakların Durumu”, 2013, ([www.eesc.europa.eu/joint.report.on.tarade.union.version.doc](http://www.eesc.europa.eu/joint.report.on.tarade.union.version.doc)).

AKYÜZ, Yahya, “Türkiye’de Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri 1848-1940”, Doğan Basımevi, Ankara, 1978.

AKYÜZ, Yahya, “Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000 – M.S. 2012”, 22. Baskı, Pegem Akademi, Canteğin Matbaası, Ankara, 2012.

ALTUNYA, Niyazi, “Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi 1908-2008”, Ürün Yayınları, Ankara, 2008.

ARSLAN, Ali,” Darülfünundan Üniversiteye”, İstanbul Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1995.

BALCI, Gökçeoğlu, Şebnem, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Satılmış ve Diğerleri/Türkiye Kararı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı : 17, İstanbul, 2008

BAŞ, Türker, ”Anket”, 5. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2008

BATES, Richard. J, ”Educational Critique, The New Sociology of Education and Work of Teachers”, Journal of Education, Vol 163,1981.

BORATAV, Korkut, ÖKCÜN, Gündüz, PAMUK, Şevket, “Osmanlı Ücretleri ve Dünya Ekonomisi 1839-1913”, Yapıt Toplumsal Araştırma Dergisi, Sayı 49-4, Dost Yayınevi, Ankara, 1984.

FINDLEY, Carter, “Kalemiyeden Mülkiyeye: Osmanlı Memurlarının Toplumsal Tarihi”, G. Güven (Çev.), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, Ankara, 1996.

GÜLMEZ, Mesut, “Memurlar ve Sendikal Haklar“, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.

GÜLMEZ, Mesut, “Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788’den 4688’e, 1926-2001“, TODAİE Yayınları No:309, Ankara, 2002.

GÜLMEZ, Mesut, “Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Hakları:1926-1994”, TODAİE Yayınları, Ankara, 1994

GÜVENÇ, Serpil, “Türkiye’de Öğretmen Sendikacılığı ve İLK-SEN”, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 22, Bahar, 2008.

İŞIKLI, Alpaslan, “Türkiye’de Sendika Hareketi içinde Demokrasi Kavramının Gelişimi”, T.C. Kültür Bakanlığı Demokrasi Klasikleri Yayınları, Ankara, 1994

KAYNAK, Sezai, “Türkiye Öğretmen Örgütlenmesi” Demokratik Eğitim Kurultayı Bildirgesi. Ankara, 1979

KOÇ, Yıldırım, “Sendikacılık Tarihi”, Türk-İş Eğt. Yayın No: 1 Ankara, 1998

KOÇ, Canan, KOÇ, Yıldırım, “KESK Tarihi-1 Risk Alanlar, Yolu Açanlar 1985-1995”, Epos Yayınları, Ankara, 2009

KUTAL, Metin “Sosyal Politika Tartışmaları’ Kocaeli Üniversitesi, İzmit, 15.05.2013.

MAHİROĞULLARI, Adnan, “Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesi ile Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, Cumhuriyet Ü. İİBF Dergisi, Cilt:2, S:1, 2004

MEYDAN, Müceddin, “Öğretmenlerin Örgütlü Mücadelesi”, Abece Dergisi,9 Aralık, 1986

SERİM, Bülent “Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut”, Öteki Yayınevi, Ankara, 1995

SÜLKER, Kemal “Türkiye’de Sendikacılık Tarihi”, Bilim Kitapevi, İstanbul, 1987



TEKELİ, İlhan, İLKİN, Selim, “Osmanlı İmparatorluğunda Bilgi Üretim Sistemlerinin Oluşumu ve Dönüşümü”, Türk Tarih Kurumu Kitabevi, Ankara, 1999.

TOKOL, Aysel, “Türkiye’de Sendikal Hareket”, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994

TORTOP, Nuri, “Yönetim Bilimi II ( Personel Yönetimi)”, Ankara, 1971

TUTUM, Cahit “Türkiye’de Memur Sendikaları”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s:32-45, Ankara, 1968

YILDIRIM Engin, COŞKUN Recai, BAYRAKTAROĞLU Serdar, ALTUNIŞIK Remzi, “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı”, 7. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2012

YORGUN, Sayım “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağlılığı Kısacında Memur Sendikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 60, s. 145-168, İstanbul, 2011

<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/csqb.portal?page=sendikauye>  
Erişim Tarihi 20.05.2015

[http://www.dpb.gov.tr/dpb\\_istatistikler.html](http://www.dpb.gov.tr/dpb_istatistikler.html), Erişim  
Tarihi:20.05.2015

<http://www.kocaeli.gov.tr/e-dergi.indeks.v1.html>, Erişim  
Tarihi:17.04.2015

[http://enerjibirsen.org.tr/haber/622/genel\\_baskan\\_tonbul\\_ilo\\_toplantis\\_ina\\_katildi](http://enerjibirsen.org.tr/haber/622/genel_baskan_tonbul_ilo_toplantis_ina_katildi), Erişim Tarihi:24.05.2015