



İŞKOLU SENDİKACILIĞI VE MESLEK SENDİKACILIĞI TARTIŞMALARI KAPSAMINDA HEKİM SENDİKACILIĞI

Physician Trade Unionism in The Discussions of Industrial Trade Unionism and
Professional Trade Unionism

Mustafa YILMAZ

Doktora, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

ylmzmstf0817@gmail.com



<https://orcid.org/0009-0008-3212-6886>

Cite As/Atıf: Yılmaz, M. (2025). İşkolu sendikacılığı ve meslek sendikacılığı tartışmaları kapsamında hekim sendikacılığı. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 195-212.

<https://doi.org/10.31463/aicusbed.1634300>

ISSN: 2149-3006

e-ISSN: 2149-4053

Makale Türü- <i>Article Type</i> :	Araştırma Makalesi / <i>Research Article</i>
Geliş Tarihi- <i>Received Date</i> :	09.02.2025
Kabul Tarihi- <i>Accepted Date</i> :	21.10.2025
Sorumlu Yazar- <i>Corresponding Author</i> :	Mustafa YILMAZ
Sayfa Aralığı- <i>Page Range</i> :	195-212
Doi Numarası- <i>Doi Number</i> :	https://doi.org/10.31463/aicusbed.1634300



<http://dergipark.gov.tr/aicusbed>

This article was checked by





İŞKOLU SENDİKACILIĞI VE MESLEK SENDİKACILIĞI TARTIŞMALARI KAPSAMINDA HEKİM SENDİKACILIĞI

Physician Trade Unionism in The Discussions of Industrial Trade Unionism and Professional Trade Unionism

Mustafa YILMAZ

Öz

Sendikalar, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek, ücretleri ve sosyal hakları için mücadele etmek, eğitim ve mesleki gelişim imkanları sağlamak gibi amaçlarla kurulan örgütlerdir. Endüstri İlişkileri sisteminin en temel parçasını oluşturan sendikalar, çalışanlar ile işveren ve devlet arasında köprü görevi üstlenir. Küreselleşmeyle birlikte, çalışma hayatında yaşanan değişim ve dönüşümler beraberinde daha fazla belirsizlik ve güvencesizlik getirmektedir. Bu değişim ve dönüşümler, sağlık sektörü çalışanlarını da etkilemiş, özellikle de hekimlerin örgütlenme ihtiyaçlarını daha çok öne çıkarmıştır. Sağlık sektöründe faaliyet gösteren hekimler, çalışma koşullarında yaşadıkları sorunları çözmek, sahip oldukları hakların korunmasının yanı sıra mesleki gelişimleri için fırsatlar sunan sendikalara ve meslek birliklerine katılım göstermişlerdir. Ancak ülkemizde, işkolu esasına dayalı sendikalaşmanın zorunlu olması hekimlerin de Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolu altında faaliyet göstermesi gerekliliğini dayatmaktadır. Hekimler bu işkoluna bağlı olarak kalmak yerine, mesleklerinde özellikle son yıllarda yaşadıkları sorunlar, artan şiddet olayları, mesleki itibarsızlaştırma gibi gündemlerini kendi meslek gruplarıyla çözüme ulaştırma noktasında, meslek esasına bağlı sendikalaşmayı benimseyerek hekim sendikaları kurmaya yönelmişlerdir. Bu çalışmada, sendika hak ve özgürlüğü kapsamında işkolu ve meslek esasına göre sendika tartışmaları, Türkiye’de hekimlerin sendikalara olan yaklaşımları, işkolu ve meslek esasına göre sendikalaşma tartışmalarının hekimler üzerindeki etkileri ve Türk Tabipler Birliği ile Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolu altında örgütlenen sağlık çalışanlarının yeni kurulmaya başlayan hekim sendikalarına olan bakışı ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, sendikacılık, işkolu sendikacılığı, meslek sendikacılığı, hekim, hekim sendikacılığı.

Abstract

Trade unions are organisations established to improve the working conditions of employees, to fight for their wages and social rights, and to provide training and professional development opportunities. Trade unions, which constitute the most fundamental part of the Industrial Relations system, act as a bridge between employees, employers and the state. With globalisation, changes and transformations in working life bring more uncertainty and precariousness. These changes and

transformations have also affected workers in the health sector, and the need for organisation has become more prominent, especially for physicians. Physicians operating in the health sector have participated in trade unions and professional associations that offer opportunities for their professional development as well as solving the problems they face in working conditions and protecting their rights. However, in our country, the compulsory unionisation on the basis of the industry unionism imposes the necessity for physicians to operate under the Health and Social Services line of work. Instead of remaining affiliated to this line of work, physicians have tended to establish physicians' unions by adopting trade unionisation on the basis of profession in order to resolve their agendas such as the problems they have experienced in their profession especially in recent years, increasing incidents of violence and professional discrediting with their own professional groups. In this study, within the scope of the right and freedom of association, the discussions on trade unions on the basis of industrial and profession, the attitudes of physicians towards trade unions in Turkey, the effects of the discussions on trade unions on the basis of industrial and profession on physicians, and the views of health workers organised under the Turkish Medical Association and the Health and Social Services industrial branch towards the newly established physicians' unions will be discussed.

Keywords: Trade union, trade unionism, industrial trade unionism, professional trade unionism, physician, physician trade unionism.

Giriş

Sendikalar, işçi sınıfının daha güçlü ve etkili bir şekilde örgütlenmesini sağlarken, aynı zamanda birçok anlamda toplumsal değişimin de önemli aktörlerindendir. Sendikacılık sisteminde sendika özgürlüğü, çalışanların kendi çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek sendika kurabilme, bu sendikalara üye olabilme ve üyelikten ayrılabilme haklarını ifade etmektedir. Sendika özgürlüğü açısından büyük önem taşıyan işkolu sendikacılığı ve meslek sendikacılığı odağında yaşanan tartışmalar da en çok işçi sınıfını etkilemektedir. İşçilerin bu noktada sendika tercihleri, çalıştıkları sektör, meslekleri, deneyimleri ve beklentileri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Bir kısım işçi, sektörel düzeyde daha güçlü bir pazarlık gücü sunan işkolu sendikalarını tercih ederken, diğer bir kısmı da mesleki uzmanlıklarına ve özel ihtiyaçlarına daha uygun olan meslek sendikalarını tercih etmektedir. Türkiye’de işkolu ve meslek sendikacılığı arasındaki tartışmalar, değişen ekonomik ve sosyal koşullar göz önünde tutularak, özellikle de işçilerin değişen ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda devam ettiği görülmektedir.

Küreselleşmeyle birlikte, çalışma hayatında yaşanan değişim ve dönüşümler beraberinde daha fazla belirsizlik ve güvencesizlik getirmektedir. Bu değişim ve dönüşümler, sağlık sektörü çalışanlarını da etkilemiş, özellikle

de sağlık sektöründe önemli bir rol oynayan ve toplum sağlığını korumak amaçlı çalışan hekimlerin örgütlenme ihtiyaçlarını daha çok öne çıkarmıştır. Hekimlerin çalışma koşulları, hasta sayılarının fazlalığıyla artan iş yükü, çalışma süreleri, nöbetler, stres, tükenmişlik ve özellikle son yıllarda artan şiddet olayları gibi faktörler nedeniyle oldukça zorlu olabilmektedir. Hekimlerin çalışma koşullarını iyileştirmek ve sendika mücadelesi sağlamak, sağlık sektöründe çalışan hekimlerin en önemli amaçlarından biridir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda işkolu düzeyinde sendikal örgütlenme esas alınmıştır ve Hekimler de, Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolu kapsamında örgütlenebilmektedir. Ancak, diğer sağlık çalışanlarıyla birlikte yer aldıkları bu işkolunda kendi hak ve özgürlüklerinin yeterince savunulmadığı, mesleklerinin itibarsızlaşmaya başladığı gibi birçok nedenle meslek esasına dayalı sendikacılık anlayışıyla hekim sendikacılığını kurmaya yönelmişlerdir.

Türkiye’de hekim sendikacılığı son yıllarda önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Hekimlerin mesleki sorunlarına daha etkin çözümler bulabilmek için kendi sendikalarını kurma çabalarının artış gösterdiği görülmektedir. Hekimlerin, diğer sağlık çalışanlarına göre farklı çalışma koşulları, sorumlulukları ve mesleki kaygıları bulunmaktadır. Ayrıca, işkolu sendikalarında, hekimlerin sesinin diğer sağlık çalışanlarının sesine göre daha az duyulabilmesi, hekimlerin sendikalara olan güvenini zedelemektedir. Bununla birlikte, hekimlerin kariyer planlaması, uzmanlık alanları ve çalışma koşulları gibi konularda özel ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların işkolu sendikacılığı tarafından yeterince karşılanamaması, hekimlerin kendi mesleki sorunlarına özel çözümler üretebilecekleri bir yapıya, yani meslek sendikalarına yönelmesine neden olmaktadır. Ancak, yasal düzenlemeler ve mevcut sendikal yapılar, hekim sendikacılığının gelişimini önemli ölçüde sınırlayan bazı engeller oluşturmaktadır.

Türkiye’de hekim sendikacılığı, işkolu ve meslek sendikacılığı arasındaki dinamiklerle şekillenmektedir. Bu nedenle, hekim sendikacılığı konusunda Türkiye’de yaşanan tartışmalar hala devam etmektedir. İşkolu sendikacılığı ile meslek sendikacılığı arasında bir ayrımın net bir şekilde çizilememesi, hekimlerin haklarını koruma konusunda zorluklar yaratmaktadır. Bazı hekimler, işkolu sendikalarının genel taleplerinin, bireysel mesleki haklarını yeterince temsil etmediğini düşünmektedir. Bireysel hak ve taleplerin korunması, toplumsal bir hareketin parçası olarak sendikaların işlevselliğinin artması ile mümkündür. Bu bağlamda, hekim

sendikalarının, hem işkolu hem de meslek unsurlarını bir araya getirerek daha etkili bir yapıya kavuşması gerektiği açıktır.

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren hekimler, çalışma koşullarında yaşadıkları sorunları çözmek, sahip oldukları hakların korunmasının yanı sıra mesleki gelişimleri için fırsatlar sunan sendikalara ve meslek birliklerine katılım göstermişlerdir. Ancak ülkemizde, işkolu esasına dayalı sendikalaşmanın zorunlu olması hekimlerin de Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolu altında faaliyet göstermesi gerekliliğini dayatmaktadır. Hekimler bu işkoluna bağlı olarak kalmak yerine, mesleklerinde özellikle son yıllarda yaşadıkları sorunlar, artan şiddet olayları, mesleki itibarsızlaştırma gibi gündemlerini kendi meslek gruplarıyla çözüme ulaştırma noktasında, meslek esasına bağlı sendikalaşmayı benimseyerek hekim sendikaları kurmaya yönelmişlerdir.

Bu çalışmada, ilk olarak, sendikal hak ve özgürlüğü kavramları üzerinde durulmuş, sendika örgütlenme düzeyleri açısından işkolu esasına dayalı sendikacılık ve meslek esasına dayalı sendikacılık ayrımı ele alınmıştır. Ardından, Türkiye’de Hekim Sendikacılığının ortaya çıkışı, hekimlerin sendikalara olan bakışı ve diğer sağlık sendikaları ile Türk Tabipler Birliği’nin hekim sendikalarına eleştirel bakışı incelenmiştir.

Sendika Hak ve Özgürlüğü Kavramı

Sanayi devriminin ve kapitalizmin oluşturduğu, emek-sermaye ayrımı ve emeğin özgürleşmesi ile işgücünün sayıca artışı sendikacılığın doğuşuna zemin hazırlayan etkenleri oluşturmaktadır (Işıklı, 2003, s. 17).

Dünyada sendikalar, işçi sınıfının ortaya çıkmasının bir sonucu olarak işçi sendikalarının süreç içerisinde kurulması ve öneminin artması ile işçilerin, işverenlere ve hükümetlere karşı haklarını savunmak, çalışma koşullarını düzenlemek ve ücret konularında mücadele etmek amacıyla kurulmuşlardır (Koç, 1998, s. 2).

Sendikal haklar, sendikal örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı olmak üzere üç temel haktan oluşmaktadır. Sendika hak ve özgürlüklerin gerçekleşmesi için önemli olan bu üç temel hakkın birlikte düzenlenmesi ve bu düzenlemenin en az kısıtlamayı içermesidir (Kablay, 2017).

Sendika özgürlüğü ise, bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü olarak temelde iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar; Bireysel sendika özgürlüğü, olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü, kişilerin özgür iradeleriyle istedikleri sendikaya

üye olmalarını ve yine özgür bir şekilde sendika kurmaları ile sendika işleyişlerine katılma haklarını ifade etmektedir. Olumsuz sendika özgürlüğü ise, sendikaya üye olmama, istedikleri zaman üyelikten çıkma hakları güvence altına alınmıştır. (Demir, 2005, s. 338-339; Tokol, 2008, s. 33; Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 219-220).

Kolektif sendika özgürlüğü, sendikaların önceden izin almadan serbest bir şekilde kurulabilmelerini, devlet ve diğer bütün güç aygıtlarına karşı bağımsızlıklarını ve varlıklarını korumak, faaliyetlerini güvence altına alma noktasında ortak bir amaç edinmek ve sendikaların kuruluş ve işleyişlerinin demokratik esaslara uygun olmasını içermektedir. Sendikaların çalışmalarını serbest bir şekilde gerçekleştirebilme ve diğer tüm hakları için adalet sağlamak gibi faaliyetleri kolektif sendika özgürlüğü kapsamına girmektedir (Demir, 2005, s. 340-341; Tokol, 2008, s. 34; Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 221).

Bireysel sendika özgürlüğü, kolektif sendika özgürlüğünün temelini oluşturmakla birlikte, çalışan birey sendika üyesi olmadığı sürece sendika herhangi bir şey ifade etmeyecektir (Öztürk, 2013, s. 219).

Sendika Hak ve Özgürlüğü Kapsamında İşkolu Sendikacılığı ve Meslek Sendikacılığı Tartışmaları ILO'nun sendika hak ve özgürlüklerini de güvenceye alan sözleşme ve tavsiye kararları uluslararası iş hukukunun temel kaynağını oluşturmaktadır. Bu sözleşmeler Türkiye'nin de kabul ettiği, 87 Sayılı sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması sözleşmesi, 98 Sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı sözleşmesi ve 151 Sayılı kamu hizmetinde çalışma ilişkilerine yönelik sözleşmedir.

87 Sayılı ILO Sözleşmesi 1948 yılında kabul edilmiş olup, Temel Hak ve İlkeler Bildirgesi kapsamındadır. Sözleşme, “Herkes önceden izin almadan istedikleri gibi sendika kurma hakkına ve bu sendikalara özgür bir şekilde üye olma hakkına ve faaliyetlerini serbestçe gerçekleştirme veya üye olmama hakkına sahiptir” şeklinde düzenlenen maddeleri içermektedir (ILO Sözleşmeleri, ilo.org; Kaya vd.,2017, s. 178-179; Gülmez, 2011, s. 198-199; Tokol, 1995, s. 34-35; Sur, 2013, s. 320-321; Şahlanan, 2020, s. 14).

98 sayılı ILO Sözleşmesi 1949 yılında kabul edilmiştir ve sendikaya üye olma veya olmama konusundaki özgürlüğü, işçi ve işveren sendikalarının birbirlerine karşı bağımsız olması gerektiği ve bunun yanında serbest toplu pazarlığın geliştirilmesinin önemi konusunda ulusal koşullar kapsamında önlemlerin alınmasına ilişkin düzenlenen maddeleri içermektedir. Bu sözleşme, çalışanların sendika özgürlüğünü işverenler ve işveren örgütlenmelerine karşı korumayı amaçlamaktadır ve sendika özgürlüğünü

devlet müdahalesine karşı korumayı amaçlayan 87 Sayılı Sözleşmeyi ise tamamlar niteliktedir (ILO Sözleşmeleri, ilo.org; Kaya vd.,2017, s.178-179; Gülmez, 2011, s. 198-199; Sur, 2013, s. 320-321).

Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine ilişkin 151 Sayılı ILO Sözleşmesi, 1978 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme ile, kamu görevlilerinin örgütlenme hakkını korumak ve örgütler için kolaylıklar sağlanmak amaçlanmaktadır (ILO Sözleşmeleri, ilo.org; Sur, 2013, s. 321).

ILO'nun Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması Komitesi, Türkiye hakkında, kamu görevlilerinin sendika hak ve özgürlüklerine vurgu yaparak, sendika üyeliği olanaklarının çok daha büyük bir kesim için sağlanmasını savunmaktadır. 87 Sayılı Sözleşmeye aykırı olan konulardan biri, çok daha fazla kişinin sendika hakkından yararlanabilmesi ve bununla birlikte iş sözleşmesi kapsamında çalışanların dışında kalan çalışanların da örgütlenme hak ve özgürlüğünün tanınması gerektiği belirtilmiştir. Buna ek olarak, bir yıldan fazla işsiz kalanların ve emeklilerin sendika üyeliğinin sürdürülmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir (Sur, 2013, s. 325).

ILO'nun, ülkemiz tarafından da onaylanan 87 Sayılı Sözleşmesinde, işçi ve işverenlerin sendika kurma ve istedikleri sendikaya üye olma hak ve özgürlüklerinin hiçbir şekilde kısıtlanamayacağı veya engellenemeyeceği, mevzuatın da kısıtlamalara ve engellemelere yönelik olamayacağı, devletlerin buna aykırı düzenleme yetkisinin sınırlı olduğu net bir şekilde ortaya konmuştur. Bu nedenle, 2821 Sayılı Kanunla açıkça yasaklanan işyeri ve meslek esasına dayalı sendikal örgütlenme, ülkemizin ILO tarafından ciddi eleştirilerine maruz kalmasına neden olmuştur. Bu eleştirilerden dolayı, 6356 sayılı Kanunun genel hükümlerinde ülkemizin, uluslararası alanda hak etmediği eleştirilere konu olduğu, durumun etkisiyle 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak, sendika hak ve özgürlükleri ile serbest toplu pazarlık devamlılıkları yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerle birlikte, Kanunda işyeri ve meslek esasına dayalı sendika kurmayı yasaklayan herhangi bir hüküm yer almamıştır (Baycık, 2014, s. 215).

6356 sayılı Kanun kapsamında, sendikal hak ve özgürlüklerle toplu pazarlık süreçlerinin serbestliği açısından, ILO Sözleşmeleri ile diğer önemli uluslararası sözleşmelerin hükümleri esas alınmış olup, işkolu esasına dayalı sendikacılık benimsenmeye devam etmektedir. İşyeri ve meslek esasına göre sendikacılık ile ilgili yasaklayıcı hükme yer vermemiştir ancak, yasağın kalktığına ilişkin de herhangi bir açık ifade bulunmamaktadır (Gülmez, 2013, s. 18-19). İşkolu esasına dayalı sendikanın zorunlu tutulması, hem işçinin

istediği sendikayı kurma ve üye olma özgürlüğünü engellemekte, hem de istediği alanda sendika kurma ve bu sendikalarda faaliyetlerini devam ettirme özgürlüğünü engellemektedir (Doğan Yenisey, 2013, s. 45; Demir, 2013, s. 21-25).

Sendikal örgütlenme modellerinin temel farklarını ve bunların pazarlık gücü üzerindeki yapısal etkilerini anlamak oldukça önemli bir tartışma konusudur. İşkolu esasına dayalı sendikacılık anlayışı, belirli bir işkolundaki tüm çalışanları aynı sendika çatısı altında birleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu modelin en belirgin avantajı, sayısal güçtür. Yüksek üye sayısı, sendikanın hem işverenler hem de devlet nezdinde daha geniş bir temsil kapasitesi kazanmasını sağlamaktadır. Toplu iş sözleşmeleri genellikle tüm işkolunu kapsamaktadır ve bu da işverenler arasında rekabeti dengeleyip asgari çalışma standartlarını yaygınlaştırmaktadır. Aynı zamanda üye tabanının genişliği, grev gibi kolektif eylemlerde yüksek katılım oranı sayesinde pazarlık gücünü artırmaktadır. Bu model, Türkiye gibi sendikal yoğunluğun düşük olduğu ülkelerde dahi, örgütlenme ölçeği sayesinde sendikanın sistem içinde kalıcılığını sağlayabilmektedir.

Diğer taraftan meslek esasına dayalı sendikacılık ise, belli bir mesleki niteliğe veya uzmanlığa sahip çalışanları bir araya getirmektedir. Bu modelin pazarlık gücü üzerindeki etkisi daha nitelik temelli biçimde şekillenmektedir. Üye sayısı genellikle sınırlı olsa da, üyelerin uzmanlık düzeyi, yüksek eğitim seviyesi veya işgücü piyasasındaki stratejik konumu nedeniyle sendikanın sektörel bağımlılık yaratma kapasitesi yüksektir. Bu tür sendikalar, sayısal güçten ziyade bilgi, uzmanlık ve işin niteliği üzerinden pazarlık yapmaktadırlar. Özellikle kamu sektöründe veya profesyonel hizmetlerde, meslek sendikalarının yalnızca üyelerinin çıkarlarını değil, aynı zamanda toplumsal değerleri temsil ettikleri ölçüde, siyasal ve kamusal alanda daha güçlü bir etki alanı elde edebileceklerdir.

Meslek esasına dayalı sendikacılık anlayışının bu güçlü yönlerinin yanında tartışma konusunun bir parçası olan zayıf ve eksik yönleri de bulunmaktadır. Özellikle üye tabanının sınırlı olması ve sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık süreçlerindeki sayısal gücünü sınırlaması niceliksel olarak ve dağınık bir örgüt yapısından dolayı tartışmalara neden olmaktadır. Bunun yanında, meslek temelli sendikacılık aynı meslek grubuna odaklandığı için farklı mesleklerden işçilerin ortak çıkarlarına dayalı sınıf dayanışmasını zayıflatarak, sendikal hareketin genel gücünü bölüp parçalayabilmektedir. Meslek sendikaları genellikle belirli bir meslek grubunun özlük hakları ve

çalışma koşullarıyla ilgilendiği için, onları işverenler karşısında müzakere gücü açısından zayıf bırakabilmektedir.

Ayrıca meslek esasına dayalı örgütlenme, sendikal hareketin tarihsel olarak dayandığı sınıf temelli mücadele anlayışından uzaklaşabilir ve bu durum, sendikaların ekonomik talepler yerine statü, unvan veya mesleki saygınlık üzerinden taleplerde bulunmasına neden olabilmektedir.

Bu tür sendikalar, özellikle yüksek eğitilmiş veya profesyonel mesleklerde, tüm emekçilerin çıkarlarını değil, kendi meslek grubunun ayrıcalıklarını koruma eğiliminde olabilmektedirler. Bu durum, sendikal hareketin toplumsal tabanını daraltarak meşruiyet sorunları doğurabilmektedir. Aynı zamanda, üye tabanının sınırlı ve konularının meslek gruplarına özgü oluşu nedeniyle, meslek sendikaları toplumsal düzeyde geniş bir siyasal etki yaratmakta zorlanabilmektedir. Bu da kamusal tartışmalarda ağırlıklarının sınırlı kalmasına yol açabilmektedir.

Meslek Sendikacılığı Perspektifinden Türkiye’de Hekimlerin Örgütlenmesi

Türkiye’de Hekim Sendikalarının Ortaya Çıkışı

Türkiye’de sağlık alanında sendikal örgütlenmenin, 1950’lere kadar çok fazla etkin bir mücadele içerisinde olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, sağlık alanındaki kamu çalışanları meslek odaları ve birlikler kurarak örgütlenmeye başlamışlardır. Sağlık alanındaki kamu çalışanları, bu alanda çalışan herkesin hakkını savunan, çıkarlarını gözetken sendikalar yerine bireysel olarak mesleki hak ve özgürlüklerini koruyan mesleki örgütlenmelerde bulunmayı tercih etmişlerdir (Okay, 2023, s. 13).

Türkiye’de hekimlerin yasal olarak ilk örgütlenme hareketleri 19. yüzyıl ortalarında başlamıştır. 1827 yılında tıp eğitimi için önemli olan, İstanbul’da Avrupa usullerinde hekim yetiştirmek için tıp okulu açılmış ve 1856 yılında Türk Tıp Cemiyeti kurulmuştur. Bütün bu gelişmeler, hekimlerin birlikte hareket ettikleri ilk örgütlenme modeli olarak ortaya çıkmıştır. Sonraki yıllarda, hekimlere olan ihtiyacın artmasıyla merkezi bir hekim örgütlenmesine ihtiyaç duyulmuş ve Türk Tabipler Birliği (TTB) 1953’te 6023 sayılı Kanunla kurularak hekimlerin örgütlü bir sesi haline gelmiştir (Berber, 2009, s. 2). Türk Tabipler Birliği, kamu kuruluşu sayılan bir meslek örgütü olarak 1990’lar hekimlerin ve diğer sağlık çalışanlarının mesleki, ekonomik ve demokratik kazanımları için mücadele göstermiştir (Erdem, 1994, s. 85).

Hekimler örgütlenme konusunda kanunlar çerçevesinde kamu kurumu özelliğindeki meslek örgütü olan Tabip odaları ve Türk Tabipleri Birliği'ne bağlı olup, üyelerinin farklı çalışma biçimleri ve yasal düzenlemelere uyum konularında destek sağlayarak, temel olarak sendikal mücadele değil, mesleki gelişim ve etik standartların korunması amacıyla faaliyet gösteren kurumlardır. Yasada belirtilen görevler arasında yer alan üyelerinin maddi ve manevi her türlü hak ve menfaatlerini savunmak ve bunları her kesimin menfaati ile en üst düzeyde birleştirmeye çalışmak şeklinde düzenlenen hükme dayanarak hekimlerin özlük hakları mücadelesine destek vermektedir (İstanbul Tabip Odasından; Hekimlik, Sendikalaşma ve “Kamu Görevlileri Sendikaları” Hakkında Bilgi Notu, 2022).

Kamu ve Özel Sektör Hekimlerin Sendikal Hakları

657 Sayılı Kanunu içerisinde yer alan memurlar, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na tabidir (Okay, 2023, s. 14). 4688 Sayılı Kanun, kamu görevlilerine sendika ve toplu sözleşme hakkını tanımış, ancak grev hakkını tanımamıştır (Tuncay, Kutsal ve Gümrükçüoğlu, 2023, s. 542).

Kanunun 2. maddesinde belirtilen, işçi tanımı haricindeki bütün kamu çalışanlarını kapsama almakla birlikte, 15. maddesinde kamu görevlileri sendikaları kuramayacak ve kurulmuş olanlara da üye olamayacaklar listesini de belirtmektedir (Tuncay, Kutsal ve Gümrükçüoğlu, 2023, s. 542-543).

Kamu personeli olarak faaliyet gösteren hekimler, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na bağlıdır. Kanun kapsamında mesleklerine göre sendikalar, Türkiye'de bir hizmet kolunda faaliyetlerini sürdüren kamu iş yerlerinde çalışan kamu personelleri tarafından kurulmaktadır. Sendikaların kurulacağı 11 hizmet kolu vardır ve hekimler Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolu kapsamındadır (4688SK. KGSTSK).

6356 Sayılı Kanun, işçi ve işveren sendikalarıyla konfederasyonlarının kuruluşları, yönetim ve işleyişleri, denetimi, çalışma ve örgütlenme konularındaki temel esasları düzenleyerek işçinin çalışma koşullarını iyileştirmek, ücretleri ve sosyal hakları için mücadele etmek, eğitim ve mesleki gelişim olanakları sağlamak gibi düzenlemeleri amacını taşımaktadır. Ayrıca, taraflar arasında toplu iş sözleşmeleri yapmalarını, uyuşmazlıkları çözmelerini, grev ve lokavta başvurabilmelerine ilişkin usulleri düzenlemeyi hedeflemektedir. Bu Kanunun uygulanmasında, işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen şekildedir. Kanun kapsamına giren ve iş sözleşmesine göre faaliyet gösteren bireyler, bu

çerçevede işçi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, iş sözleşmesi kapsamında çalışan her birey, 6356 Sayılı Kanun hükümleri gereği işçi olarak değerlendirilecek ve bu Kanundan haklarını elde edebilecektir.

6356 Sayılı Kanun dahilinde sendikalar işkolu esasına göre kurulmaktadır ve işçiler işkolu esasına dayalı sendikalara üye olabilmektedir. İşkolu esasına göre sendikalar kapsamında 20 adet işkolu bulunmaktadır ve hekimler Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolu altında örgütlenebilmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu; 6356 SK. STİSK; Okay, 2023, s. 14).

Türkiye’de Hekim Sendikacılığına Bakış

Türkiye’de hekimler, diğer sağlık çalışanlarıyla karşılaştırıldığında sendikalara daha uzak durdukları görülmektedir (Belek, 2002, s. 252). 2022 verileri ele alındığında, Sağlık ve Sosyal Hizmetler hizmet kolu altında bulunan toplamda 680.785 üye bulunmaktadır. Bu alanda toplamda % 69,61 sendikalaşma oranı bulunurken, bu grup içerisinde hekim sendikalarının oranları ise toplamda % 4,87’dir (ÇSGB, 2022 verileri; Okay, 2023).

Hekimlerin sendikalara uzak durmalarının nedenleri, kendi pozisyonlarındaki sorunların diğer sağlık çalışanlarından farklı olduğunu düşünmeleri ve farklı çözüm yollarına başvurma ihtiyaçları, bu sorunların çözümünde sendikaların yetersiz kaldığını düşünmeleri olarak ifade edilebilmektedir. Hekimler kendi sorunlarının çözümü için toplu olarak örgütlenmenin gerekliliğini benimseyerek, Türk Tabipleri Birliği’ne yakınlık göstermektedir ve sendikal mücadelelerini bu şekilde sürdürmektedirler (Belek, 2002, s. 252).

Faaliyet gösteren sendikalar ele alınacak olursa, Hekim Sen, 2018’de Kocaeli’de hekimlerin ve diğer tüm sağlık çalışanlarının hak ve menfaatlerini korumak, mesleklerinin itibarsızlaştırılmasının önüne geçmek, bütün sağlık çalışanlarının güvenliği için yasal düzenlemeleri hayata geçirmek amacıyla kurulmuştur. Hekim Birliği, 2021’de İzmir’de hekimleri bir arada toplamak, hekimlerin çalışma şartlarına ilişkin hak ve menfaatlerini korumak ve haklar konusunda kazanımlar elde etmek amacıyla kurulmuştur. Tabip Sen, 2022’de İstanbul’da hekimlerin bütün sorunlarını gündeme getirmek ve çözmek amacıyla kurulmuştur. Aile Hekimliği Çalışanları Sendikası AHESEN ise aile hekimliği sisteminde yaşanan sorunları ortadan kaldırmak için mücadelede bulunmak amacıyla kurulmuştur (Okay, 2023, s. 18).

Türk Tabipler Birliği ve Diğer Sağlık Sendikalarının Hekim Sendikalarına Bakışı

Sağlık çalışanları, günümüzde ağır bir şekilde sürdürülen neoliberal sağlık politikalarının etkisiyle mevcut sistemde çalışmak istememektedir. Hekimlerin yurt dışında çalışmalarına devam etmek için, Türk Tabipler Birliği'ne başvuruların 2012-2019 yılları arasındaki rakamları incelendiğinde, büyük bir artışın yaşandığı görülmektedir.

2012 yılında 59 hekim ve 2013 yılında 90 hekim sicil başvurusu yaparken bu sayı 2019 yılında 906'ya yükselmiştir. Hekimlerin kısa süreler içinde çok fazla hasta bakmaya zorlanması, maaşların düşük tutulması, performans dayalı çalışma dayatıldığı için uzun çalışma saatlerine zorunlu bırakılması, rekabet gibi durumların hekimleri tükenmişlik sendromuna sokarak intihar oranlarını da yükseltmektedir. Bunun yanında, sağlık sektöründe artan şiddet, hekim emeğinin değersizleştirilmesi, iş güvencesizliği, ağır çalışma koşulları gibi yaşanan sorunlardan dolayı da hekimler Türkiye'de mevcut sistemde çalışmak istememektedir (Okay, 2023, s. 21).

Bu olumsuz gelişmeler nedeniyle, hekimler yeni sendikal örgütlenmeleri oluşturmuş, Hekim-Sen, Hekim Birliği ve Tabip-Sen ismiyle işkolu esasıyla kurulan bu sendikalar, öncelikli olarak hekim hak ve özgürlüklerini korumak ve bir arada hareket etmek amacıyla kurulmuşlardır (Okay, 2023, s. 21).

Türk Tabipler Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu Başkanı Dr. Metehan Akbulut ise, hekimlerin ve emekçilerin hakları adına örgütlenmesinin çok değerli bir güç olduğunu belirtirken hekim sendikası diye bir kavramın olmadığını belirtmiştir. Akbulut, yeni kurulan Hekim-Sen, Hekim Birliği ve Tabip-Sen adlı hekim sendikalarının hepsinin meslek sendikası olmadığını ifade ederken söz konusu sendikaların tüzüklerinde yalnızca hekimlerin değil bütün sağlık ve sosyal hizmet işkolu altındaki çalışanların üye olabileceğini de ayrıca belirtmiştir. Bu konuda hekim sendikası adı altında kurulan sendikaların tüm sağlık personelini kapsarken yalnızca hekim adıyla gösterilmesini yanlış bulduğunu da belirtmektedir. Hekim-Sen, Hekim Birliği ve Tabip-Sen sendikalarını kuranların Türk Tabipler Birliği'yle olan görüş ayrımının bulunduğunu, meslek örgütleriyle sendikaların benzer yönleri olsa da görevleri-işlevleri itibarıyla birbirlerinden farklı örgütlenme yapıları olduklarını ifade etmiştir. TTB'nin hiçbir zaman sendikaların alternatifi olamayacağını da belirten Akbulut, TTB'nin kurallar gereğince hükümet programlarıyla aynı olamayabileceğini de eklemiştir. Aynı

zamanda kurulan sendikalara hekim adı verilmesiyle birlik olunamayacağını, sürdürülebilir bir örgütlenme sağlanamayacağını ve aslında hekimlerin birliğini bölerek mücadeleyi zayıflatacağını öne sürmektedir. Sağlık sektöründe yaşanan pek çok sorunda çoğunlukla hekimlerin sorunları da mevcutken bu tür hekim sendikaları gibi meslek sendikacılığının öne çıkarılması ve TTB eleştirisiyle örgütlenmenin yanlış olduğunu da eklemektedir. Ayrıca meslek sendikalarının kurulmasının mücadeleyi parçalayacağı, ekip işini bozacağını ve sağlık hizmetlerini de parçalara ayıracağını ifade eden Akbulut, hekim sendikası denilen kavramın TTB'yi zayıflatıp bölmeye yönelik kurulduğunu belirtmiştir (Akbulut, 2022).

2021 yılında sendika üyeleri ve sağlık personelleri Ankara'da eylem yapmış ve Hekimlere yapılan ücret zammı ve iyileştirmelerden tüm sağlık çalışanlarının yararlanması gerektiğini düşündüklerini belirterek tepki göstermişlerdir. Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Türkiye Kamu-Sen , Türk Sağlık-Sen ve Türk Veteriner Hekimler Birliği de sağlığın bir ekip işi olduğunu belirterek, tüm kamu çalışanları için ücret zammı talep ettiklerini ve hekimlere yapılan iyileştirmelerden yararlanması gerektiğini belirterek ülke genelinde iki gün iş bırakma eylemi yapacaklarını duyurmuşlardır (Okay, 2023, s. 22).

Türkiye'de Hekim Sendikacılığı, hekimlerin hak ve özgürlüklerini korumak amacıyla kurulmuş olup, geçmişten günümüze önemli gelişim göstermiştir. Hekim Sendikaları olarak kurulan, Hekim-Sen, Hekim Birliği, Tabip-Sen ve AHESSEN gibi sendikal örgütler hekimlerin çalışma hayatlarında yaşadıkları sorunları çözme ya da en aza indirme noktasında mücadele etmektedir. Ancak hekim sendikaları, Türk Tabipler Birliği ve diğer sağlık çalışanları tarafından ciddi bir şekilde eleştirilmektedir.

Sonuç

Sendikalar, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek, ücretleri ve sosyal hakları için mücadele etmek, eğitim ve mesleki gelişim imkanları sağlamak gibi amaçlarla kurulan örgütlerdir. Endüstri İlişkileri sisteminin en temel parçasını oluşturan sendikalar, çalışanlar ile işveren ve devlet arasında köprü görevi üstlenir. Bu noktada çalışanlar için sendika hak ve özgürlüklerin önemi, demokratik bir toplumun temel unsurlarından biri kabul edilmektedir. Bu nedenle, sendika hak ve özgürlüğünün kısıtlanması ya da engellenmesine yönelik olumsuz tutum demokrasiye de zarar getirmektedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendikaların işkolu düzeyinde örgütlenmesi esas alınmıştır. Ülkemizde

Hekimler, Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolu kapsamında örgütlenebilmektedir. Ancak, diğer sağlık çalışanlarıyla birlikte yer aldıkları bu işkolunda kendi hak ve özgürlüklerinin yeterince savunulmadığı, mesleklerinin itibarsızlaşmaya başladığı, emeğin değersizleştirilmesi, iş güvencesizliği, ağır çalışma koşulları gibi birçok nedenle meslek esasına dayalı sendikacılık anlayışıyla hekim sendikacılığını kurmaya yönelmişlerdir. Bu noktada, hekimler açısından sendikal haklar ve özgürlüklerin korunması, hekimlerin yalnızca kendi sorunlarının ele alınacağı ve bu konuda mücadele edebilecekleri meslek sendikalarıyla mümkün olabilmektedir. Hekim sendikalarının kurulması, hekimlerin çalışma koşullarını iyileştirme, maaş ve özlük haklarını düzenleme, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliği konularında atılan önemli bir adım olarak görülmektedir.

Türkiye’de hekimler birçok olumsuz nedenden dolayı sendikalardan uzaklaşmış olup, daha çok mesleki birliklere yönelmişlerdir. Bunların en önemlisi Türk Tabipler Birliği’dir. Son yıllarda ortaya çıkan Hekim-Sen, Hekim Birliği, Tabip-Sen ve AHESSEN, meslek birliklerinden ve diğer sağlık çalışanları sendikalarından farklı olarak meslek esasına dayalı sendikacılık anlayışıyla hekim ismiyle kurularak hekimler için yeni sendikal örgütlenme alanı oluşturmuştur. Bu hekim sendikaları, işkolu esasına dayanan diğer sağlık çalışanlarının da bulunduğu sendikalarda hekimlerin hak ve özgürlükleri korunamadığı ve sorunlarının diğer sağlık çalışanlarından ayrıştığı görüşü savunularak, hekimlerin hak ve özgürlüklerinin korunması, mesleklerinin itibarının geri verilmesi, emeklerinin değer kazanması gibi amaç ve hedeflere odaklanmıştır. Ancak, Türk Tabipler Birliği ve diğer sağlık çalışanları sendikalarından Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Türkiye Kamu-Sen, Türk Sağlık-Sen gibi sendikalar, bu hekim sendikalarının meslek esasına dayalı yalnızca hekimler için kurulmasını genel olarak sağlık çalışanlarının örgütlenmesini parçalayacağı düşüncesiyle eleştirmektedirler. Türk Tabipler Birliği ve diğer sağlık çalışanları sendikaları, hekim sendikalarını, sağlık hizmetlerinin ekip işi olduğuna ve bu sendikaların işkolunda çalışanları ayrıştırdığını, sağlık çalışanlarının sorunlarının ortak olduğunu ve bunu ancak ortak amaçla ayırım yapılmadan örgütlenerek çözülebileceği gibi konularda görüş ayrılığı getirerek eleştirmektedirler.

Hekim sendikaları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda hekimlerin iş yükünü hafifletmeye, maaşlarını iyileştirmeye ve çalışma koşullarını daha insani hale getirmeye çalışır. Bu, hekimlerin motivasyonunu artırır ve hizmet kalitesinin yükselmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

Ayrıca, hekimlerin eğitim süreçlerinden çalışma koşullarına kadar birçok alanda haklarını savunur. Bunların yanında, hekimlerin sosyal güvenlik ve emeklilik hakları gibi konularda da etkin bir rol oynar. En önemlisi de toplum sağlığının geliştirilmesi meselesinde hekimler, sendikaları aracılığıyla sağlık politikalarının oluşturulmasında etkili olabilirler. Bu da sağlık sisteminde yaşanan sorunların en aza indirilmesine katkılar sağlayacaktır.

Sonuç olarak, hekim sendikacılığı sağlık sisteminin verimli işlemesi ve hekimlerin haklarının korunması için büyük önem taşır. Etkin bir sendikacılık anlayışı, hekimlerin profesyonel gelişimine katkıda bulunurken aynı zamanda toplum sağlığı açısından da önemli bir rol oynar.

Araştırmanın Etik Yönü

Yapılan çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Araştırma, etik kurul izni gerektirmeyen çalışmalar arasındadır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Kaynakça

- 4688 Sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*. (2001).
4857 Sayılı *İş Kanunu*. (2003).
6356 Sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*. (2012).
Akbulut, M. (2022, 20 Ocak). *Hekim sendikaları üzerine*. Hekimce Bakış.
<https://hekimcebakis.org/guncel/hekim-sendikalar-uzerine>
Baycık, G. (2014). 6356 sayılı Kanun’un uygulanması bakımından sendikal örgütlenme düzeyi ve işkolunun belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 209–258.
Belek, İ. (2002). Hekim–sendika ilişkisi: Nesnel bir zorunluluk mu, ideolojik bir zorlama mı? *Toplum ve Hekim*, 17(4), 247–253.

- Berber, M. S. (2009). Demokratik kitle örgütü olarak Türk Tabipler Birliği. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(4), 894 – 901.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB]. (2023, 15 Aralık). *Sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolu üye göstergeleri*. <https://www.csgb.gov.tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/sendikal-%C4%B1statistikler/kamu-gorevlileri-sendika-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>
- Demir, F. (2005). *En son Yargıtay kararları ışığında iş hukuku ve uygulaması* (4. baskı). Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Demir, F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 17–42.
- Demircioğlu, A. M., & Centel, T. (2016). *İş hukuku: Bireysel iş hukuku – Toplu iş hukuku* (19. baskı). Beta Yayınları.
- Doğan Yenisey, K. (2013). Sendikal örgütlenmede işkolu esası ve işkolunun belirlenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 43–68.
- Erdem, E. L. (1994). Hekimler, TTB ve sendikalaşma. *Toplum ve Hekim*, 9(61).
- Gülmez, M. (2011). *Uluslararası sosyal politika* (3. baskı). Hatiboğlu Yayınları.
- Gülmez, M. (2013). “Örgütlenme özgürsüzlüğü” cephesinde yeni bir şey yok! Olacağı da yok! *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 37, 13–40.
- International Labour Organization [ILO]. (2024, 25 Ocak). *Uluslararası sözleşmeler*. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> ve <https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm>
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek örgütlenme, sendikacılık* (1. baskı). İmge Kitabevi Yayınları.
- İstanbul Tabip Odası. (2022, 19 Ocak). *Hekimlik, sendikalaşma ve kamu görevlileri sendikaları hakkında bilgi notu*. <https://www.istabip.org.tr/7049-istanbul-tabip-odasi-ndan-hekimlik-sendikalaşma-ve-kamu-gorevlileri-sendikaları-hakkinda-bilgi-notu.html>
- Kablay, S. (2017). Sendika üyelik sistemi ve sendikal güvenceler: e-Devlet üyeliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma Ortamı Dergisi*, 153, 30–32.
- Kaya, P. A., & Güler, C. (2017). *Uluslararası sosyal politika: Teorisi, normlar, kurumlar, sorunlar ve güncel gelişmeler* (2. baskı). Umuttepe Yayınları.

- Koç, Y. (1998). *100 soruda Türkiye’de işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi*. Gerçek Yayınevi.
- Okay, Y. (2023). Türkiye’de hekim sendikacılığına bakış ve eleştiriler. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 12–26.
- Öztürk, M. O. (2013). İşçinin sendika özgürlüğünün sendikal nedenlerle feshe karşı korunması. *Çalışma ve Toplum*, 3, 217–241.
- Sur, M. (2013). 6356 sayılı Kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 317–356.
- Şahlanan, F. (2020). *Toplu iş hukuku: Sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt* (1. baskı). Onikilevha Yayınları.
- Tokol, A. (1995). *Uluslararası sosyal politika* (1. baskı). Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Tokol, A. (2008). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler* (2. baskı). Dora Yayınları.
- Tuncay, C., Savaş Kutsal, B., & Bozkurt Gümrükçüoğlu, G. (2023). *Toplu iş hukuku* (8. baskı). Beta Yayınları.

Physician Trade Unionism In The Discussions Of Industrial Trade Unionism and Professional Trade Unionism

Extended Abstract

Trade unions are organisations established to improve the working conditions of employees, to fight for their wages and social rights, and to provide training and professional development opportunities. Trade unions, which constitute the most fundamental part of the Industrial Relations system, act as a bridge between employees, employers and the state. Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, although it is based on branch unionism, also permits the activities of professional unions. However, some regulations that make it compulsory to organise in the line of business limit the effectiveness of professional unions. In terms of freedom of association, the working class is the party most affected by the debates on trade unionism and professional unionism. The union preferences of workers at this point vary depending on various factors such as the sector they work in, their occupations, their experiences and expectations. While some workers prefer labour unions that offer a stronger bargaining power at the sectoral level, others prefer professional unions that are more suitable to their professional expertise and specific needs. In Turkey, it is observed that the debates on the difference between trade unionism and professional unionism continue in line with the changing economic and social conditions, especially the changing needs and expectations of workers.

With globalisation, changes and transformations in working life bring more uncertainty and precariousness. These changes and transformations have also affected workers in the health sector and have brought the need for organisation to the forefront, especially for physicians who play an important role in the health sector and work to protect public health. The working conditions of physicians can be quite challenging due to factors such as increased workload due to the high number of

patients, working hours, shifts, stress, burnout and increasing violence, especially in recent years. Improving the working conditions of physicians and the struggle for unionisation is one of the most important goals of physicians working in the health sector. Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements provides for trade union organisation at the branch level and physicians can organise within the Health and Social Services branch. However, for many reasons, such as the fact that their rights and freedoms are not sufficiently defended in this line of work, where they are included together with other health workers, and that their profession is becoming discredited, they have turned to establish physicians' trade unionism with the understanding of trade unionism based on profession.

Physician unionisation in Turkey has become an important topic of discussion in recent years. It is observed that there is an increase in the efforts of physicians to establish their own trade unions in order to find more effective solutions to their professional problems. Physicians have different working conditions, responsibilities and professional concerns compared to other health professionals. In addition, the fact that the voice of physicians is less heard in labour unions compared to the voice of other health workers damages the trust of physicians in unions. In addition, physicians have special needs in terms of career planning, areas of specialisation and working conditions. The fact that these needs cannot be sufficiently met by labour unionism causes physicians to turn to a structure where they can produce specific solutions to their professional problems, namely professional unions. However, legal regulations and existing trade union structures constitute some obstacles that significantly limit the development of physicians' trade unionism.

Physician unionism in Turkey is shaped by the dynamics between labour unionism and professional unionism. For this reason, discussions on physician unionism in Turkey are still ongoing. The lack of a clear distinction between labour unionism and professional unionism creates difficulties in protecting the rights of physicians. Some physicians believe that the general demands of labour unions do not adequately represent their individual professional rights. The protection of individual rights and demands is only possible with the increase in the functionality of trade unions as part of a social movement. In this context, it is clear that physicians' unions should have a more effective structure by bringing together both labour and professional elements.

Physicians operating in the health sector have participated in trade unions and professional associations that offer opportunities for solving the problems they face in working conditions, protecting their rights, as well as for their professional development. However, in our country, the obligation to unionise on the basis of the line of work imposes the necessity for physicians to operate under the Health and Social Services line of work. Instead of remaining affiliated to this line of business, physicians have tended to establish physicians' unions by adopting profession-based unionisation at the point of solving their agendas such as the problems they have experienced in their profession especially in recent years, increasing incidents of violence and professional discrediting with their own professional groups. In this study, within the scope of the right and freedom of association, the discussions on trade unions on the basis of line of business and profession, the attitudes of physicians towards trade unions in our country, the effects of the discussions on trade unions on the basis of line of business and profession on physicians, and the views of health

workers organised under the Turkish Medical Association and the Health and Social Services line of business towards the newly established physicians' unions will be discussed..