

TC
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE SENDİKALILAŞMA SÜRECİNDE
ÖĞRETMEN SENDİKALARI VE SİYASETLE İLİŞKİSİ:
ADAPAZARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İhsan Sabri YILDIRIM

Enstitü Ana Bilim Dalı: Sosyoloji

Tez Danışmanı: Prof. Dr Ali Rıza ABAY

MART-2007

TC
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE SENDİKALILAŞMA SÜRECİNDE
ÖĞRETMEN SENDİKALARI VE SİYASETLE İLİŞKİSİ:
ADAPAZARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İhsan Sabri YILDIRIM

Enstitü Ana Bilim Dalı: Sosyoloji

Bu tez 12/03/2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, 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.

İhsan Sabri YILDIRIM

12.04.2007

ÖNSÖZ

Sanayi devrimi ile birlikte ücretli çalışan insanların sayısı artmıştır. Bu insanlar haklarını işverene karşı savunma ihtiyacı duymuşlardır. Bu gereksinim sonucunda sendikalar tarihteki yerlerini almaya başlamışlardır. Sendikalar, günümüzde çağdaş mesleki örgütlenmeler olarak yerlerini almışlardır. Bu çalışmada günümüzdeki sendikaların siyasetle olan ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla Adapazarı'ndaki eğitim sendikaları ele alınarak araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın tüm süreçlerinde yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Ali Rıza ABAY'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İhsan Sabri YILDIRIM

12.04.2007

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY.....	ix
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	4
1.1. Araştırmanın Konusu ve Problemi.....	4
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.7. Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri.....	6
1.7.1. Araştırmanın Modeli.....	6
1.7.2. Araştırmanın Evreni.....	7
1.7.3. Araştırmanın Örnekleme.....	7
1.7.4. Araştırmanın Veri Toplama Teknikleri.....	7
BÖLÜM 2: SENDİKALAŞMA SÜRECİ VE SENDİKAL KAVRAMLAR.....	8
2.1. Sendika.....	8
2.2. Sendikacılık.....	9
2.3. Toplu Görüşme.....	10
2.4. Grev.....	11
2.5. Memurların Sendikal Hakları.....	11
2.5.1. Sendika Kurma Hakkı.....	13
2.5.2. Toplu Görüşme (Pazarlık) Hakkı.....	14
2.5.3. Grev Hakkı.....	16
2.5.4. Memur Sendikalarının Yararları.....	17
2.5.5. Memur Sendikalarının Sakıncaları.....	17
2.6. Memurların Sendikal Haklarına İlişkin Uluslararası ve Ulusal Belgeler.....	17
2.6.1. Uluslararası Belgeler.....	17

2.6.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	18
2.6.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	18
2.6.1.1.2. Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	19
2.6.1.1.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	19
2.6.1.1.4. Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi	20
2.6.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri.....	21
2.6.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme.....	21
2.6.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme.....	22
2.6.1.2.3. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme.....	22
2.6.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	23
2.6.1.3.1. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi.....	23
2.6.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	24
2.6.1.4. Avrupa Birliği Belgeleri.....	24
2.6.1.4.1. Roma Antlaşması.....	24
2.6.1.4.2. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı.....	25
2.6.2. Ulusal Belgeler.....	25
2.6.2.1. 1982 Anayasası.....	25
2.6.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.....	26
2.6.2.3. Kanunla Onaylanmış Uluslararası Belgeler.....	27

BÖLÜM 3: TÜRKİYE’DE SENDİKALAŞMA SÜRECİ VE MEMUR SENDİKALARI.....28

3.1. Osmanlı Devleti Dönemi.....	28
3.2. Cumhuriyet Dönemi.....	29
3.2.1. 1924-1960 Dönemi.....	29
3.2.2. 1960-1971 Dönemi.....	30
3.2.3. 1971-1980 Dönemi.....	34
3.2.4. 1980-1993 Dönemi.....	36

3.2.5.1993-1995 Dönemi.....	37
3.2.6.1995-1998 Dönemi.....	38
3.2.7.1998'den Günümüze.....	40
3.3. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu.....	40
BÖLÜM 4: TÜRKİYE'DE ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI.....	47
4.1. Öğretmen Sendikacılığı.....	47
4.1.1. Öğretmen Sendikacılığının Önemi.....	47
4.1.2. Dünya'da Öğretmen Sendikacılığı.....	48
4.2. Türkiye'de Öğretmen Sendikacılığının Tarihi Gelişimi.....	51
4.2.1.Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	51
4.2.2.Cumhuriyet Dönemi.....	53
4.2.2.1. 1924 -1960 Dönemi.....	53
4.2.2.2. 1960 -1971 Dönemi.....	55
4.2.2.3. 1971 -1980 Dönemi.....	56
4.2.2.4. 1980 -1990 Dönemi.....	60
4.2.2.5. 1990 -1995 Dönemi.....	61
4.2.2.6. Türkiye'de 1995'ten Günümüze Öğretmen Sendikacılığı.....	62
4.3. Türkiye'deki Öğretmen Sendikalarının Örgütsel Yapısı.....	63
4.4. Türkiye'deki Mevcut Öğretmen Sendikaları.....	66
4.4.1. Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM-SEN).....	68
4.4.2. Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR-SEN).....	70
4.4.3. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN).....	74
4.5. Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi ve Sendikal Bölünmüşlük.....	76
BÖLÜM 5: BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	80
5.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri.....	80
5.2. Öğretmenlerin Sendikalarla İlgili Görüşleri.....	82
5.3. Sendika-Siyaset İlişkisi Üzerine Görüşler.....	91
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95
KAYNAKÇA	100

EKLER.....	106
ÖZGEÇMİŞ.....	111

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
BASK	: Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu
BESEN	: Bağımsız Eğitimciler Sendikası
BM	: Birleşmiş Milletler
CGT	: (Confereration Generale Du Travail) Genel İş Konfederasyonu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
EĞİTİM SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
EĞİTİM BİR-SEN	: Eğitimciler Birliği Sendikası
FEN	: Ulusal Eğitim Federasyonu
FİSE	: Öğretmen Sendikaları Uluslar arası Federasyonu
HÜR-DER	: Hürriyetçi Öğretmenler Sendikası
HÜR ÖĞRET-BİR	: Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği
ICFTU	: Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IFFTLU	: Uluslar arası Hür Öğretmen Sendikaları Federasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İLK-SEN	: İlkokul Öğretmenleri Sendikası
KAMU-SEN	: Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikası
KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülü
MEF-DER	: Mefkureci Öğretmenler Derneği
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
NUT	: (National Union of Teachers) Öğretmenler Ulusal Birliği
SNES	: Orta Öğretim Öğretmenleri Ulusal Sendikası
TEKSEN	: Teknik Öğretmenler Sendikası
TİM-DER	: Tüm İlköğretim Müfettişleri Derneği
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
TÖB-DER	: Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği

TÖD	: Teknik Öğretmenler Derneği
TÖDMF	: Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu
TÖS	: Türkiye Öğretmenler Sendikası
TÜMAS	: Tüm Üniversite, Akademi ve Yüksekokul Asistanları Birliği
TÜMOD	: Tüm Öğretim Üyeleri Derneği
TÜRK EĞİTİM SEN	: Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetlileri Kolu Çalışanları Sendikası
UNESCO	: (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
ÜLKÜ-BİR	: Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenleri Derneği
ÜNAY	: Üniversite, Akademi, Yüksekokul Asistanları Derneği
WCL	: Dünya Emek Konfederasyonu
WCOTP	: Öğretim Mesleği Örgütleri Dünya Konfederasyonu
WCT	: Dünya Öğretmen Konfederasyonu
WFTU	: Dünya Sendikalar Konfederasyonu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: 2006 Yılı Eğitim Sendikaları ve Üye Sayıları Dağılımı	66
Tablo 2: Yaşı.....	79
Tablo 3: Cinsiyeti.....	79
Tablo 4: Medeni Durumu.....	80
Tablo 5: Sendika Üyelik Yılı.....	80
Tablo 6: Bilinen Sendika Sayıları.....	81
Tablo 7: Sendikaların En Önemli İşlevi.....	82
Tablo 8: Sendikal Haklar Temel Hak Ve Hürriyetlerden midir?.....	83
Tablo 9: Sendika Üyeliğinden Dolayı Karşılaşılan Güçlükler.....	83
Tablo10: Öğretmen Sendikalarına Olan Gereksinimin Kaynağı.....	84
Tablo11: Sendikal Hakları Güvence Altına Alan Uluslar arası Sözleşmeler.....	85
Tablo12: Grev Hakkı.....	85
Tablo13: Öğretmenlere Grev Hakkı Verilmemelidir.....	86
Tablo14: Öğretmenlere Grev Hakkı Verilmelidir.....	87
Tablo15: Toplu Görüşmelerde Öğretmenlerin Haklarının Savunulma Durumu.....	87
Tablo16: Sendikaların Üyelerine Yönelik Faaliyet Durumu.....	88
Tablo17: Sendikalara Yönelik Öncelikli Talep Durumu.....	89
Tablo18: Sendikaların Sivil Toplum Örgütü Olma Durumu.....	90
Tablo19: Eğitim Sendikalarının Sorunları.....	90
Tablo20: Siyasi Partilerin Sendikaların Sorunlarının Çözümüne Etkisi.....	91
Tablo21: Sendikalarının Sorunlarının Çözümünde Siyasi Partilerin Durumu.....	91
Tablo22: Siyasi Partilerin Eğitim Sendikaları Üzerindeki Etkisi.....	92
Tablo23: Sendikaların Beklentileri Karşılayamama Durumu.....	93
Tablo24: Türkiye'deki Öğretmen Sendikacılığının Geleceği.....	93

Tezin Başlığı:Türkiye’deki Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği

Tezin Yazarı: İhsan Sabri YILDIRIM

Danışman: Prof.Dr. Ali Rıza ABAY

Kabul Tarihi:12 Mart 2007

Sayfa Sayısı:XI(ön kısım)+105 (tez)+6(Ekler)

Anabilimdalı: Sosyoloji

Bilimdalı: Sosyoloji

Bu araştırma ile Dünya’daki değişim süreci ile beraber sendikal hareketin Dünya ve Türkiye’deki gelişimi, sendikacılık düşüncesinin benimsenişi, sendika-sivil toplum ve sendika-siyaset ilişkilerinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu hedefe ulaşmak için Adapazarı’ndaki 3 eğitim sendikasında anket uygulanmıştır. Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir Sen ve Eğitim Sen Üyesi Toplam 90 kişiye anket uygulanmıştır.

Toplanan verilerin değerlendirilip yorumlanması neticesinde, sendikaların siyasetle ilişkisini olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sendikaların bir sivil toplum örgütü olma özelliğini yitirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Her geçen gün yeni bir eğitim sendikasının kurulmasının eğitimcilerin örgütlülük bilincinin zayıfladığı ve eğitimciler arasında siyasal bölünmüşlüğün arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan sendikalar, işçilerin dışında artık memurlar tarafından da benimsenmektedir. Sendikalar, üyelerinin sosyal, ekonomik, kültürel çıkarlarını korumakla uğraşmaktan daha çok siyasi eğilimler göstermektedirler. Bu durum sendikaları bir sivil toplum örgütü olmaktan uzaklaştırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Konfederasyon, Sivil Toplum Örgütü, Toplu Görüşme, Grev

Title of the Thesis: Teachers' Syndicate Through The Process Of Becoming Union In Turkey And Their Relation With Politics: Example For Adapazari	
Author: İhsan Sabri YILDIRIM	Supervisor: Prof. Dr. Ali Rıza ABAY
Date: 12 March 2007	Nu.of Pages: XI(pre text)+105(main body)+6(appendices)
Department: Sociology	Subfield: Sociology
<p>Through his research, with the process of change over the world, the improvements in the acts of labor unions in Turkey and all over the world, adopting the idea of being labor union, the identification of the relations of labor union-civil society and labor union-politics are aimed. To attain this aim, polls have been carried out with three educational syndicates in Adapazari. Ninety people, who are members of Türk Eğitim Sen, Eğitim Sen and Eğitim Bir Sen, attained the poll.</p> <p>The outcomes of the polls after their having been assessed and interpreted have showed that syndicates have relations with the politics. This consequence shows that labor unions are no more civil-society unions. Day by day, a new educational labor unions is established and this supports the idea that the consciousness of the unity of the instructors is becoming weaker and the political partition among the instructors is increasing.</p> <p>Labor unions which came out as a result of the Industrial Revolution are any more adopted by officers besides the workers. Labor unions are now absorbed in politics instead of preserving the social, economical and cultural needs of their members. And this worsens the situation of syndicates whose most striking feature and biggest duty is to be a civil-society union.</p>	
Keywords: Labor union, Confederation, Civil-Society Union, Mass Negotiation, Strike	

GİRİŞ

Demokratik toplumlarda çalışanların haklarını savunan sivil toplum örgütleri olarak sendikalar ortaya çıkmıştır. Sendikaların ortaya çıkışı temelinde Sanayi Devrimi yatmaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte ücretli çalışanların sayısının artması çalışanların haklarını savunacak örgütlerin doğmasına neden olmuştur. Bu örgütler, çalışanlar arasında dayanışmayı, idareye karşı bir baskı grubu oluşturma görevlerini yerine getirmişlerdir.

Sendikalar, ilk olarak işçi örgütlenmeleri olarak ortaya çıkmışlardır. Tarihsel süreç içerisinde bir takım yasal hakların kazanımıyla da kamu sektöründe çalışan memurlar da sendikalar kurmaya ve sendikal haklar elde etmeye başlamışlardır. Kamu hizmeti gören memurların sendikal hak arayış içerisinde girmesinin temel sebepleri; memurların ekonomik durumlarında meydana gelen zayıflama ve toplumsal statüsünün düşmesidir. Memurlar çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ekonomik ve sosyal bir takım hakları elde etmek için sendikalaşma yoluna gitmişlerdir.

Ülkemizde memurların örgütlenmelerinde öğretmenlerin ayrı bir yere sahiptir. Öğretmenlerin memur sayısı içinde büyük bir orana sahip olması ve yasal haklar konusunda daha bilinçli olması nedeniyle sendikal örgütlenmede öncü görev yapmışlardır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmada genelde memurların özelde ise öğretmenlerin sendikal örgütlenmesi incelenmiştir. Çalışmada sendikacılığın dünyada ve Türkiye'deki gelişimi, sendikacılık düşüncesinin benimsenişi, sendika-siyaset ilişkisi ele alınmıştır. Bu çalışmada Türkiye'deki öğretmen sendikalarının örgütlenmesi tarihsel bir süreç içerisinde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın Önemi

Araştırma, memur ve öğretmen sendikacılığının Türkiye'deki ve dünya'daki tarihsel gelişimini, öğretmen sendikalarının siyasetle olan ilişkilerini ve ilişkinin öğretmen

sendikalarına verdiği zararı ortaya koyma ve öğretmen sendikacılığının geleceğine ışık tutma açısından önem arz etmektedir.

Çalışmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, sendika-siyaset ilişkisini belirleyip ülkemizdeki eğitim sendikacılığı üzerine çözüm önerileri getirmektir. Bu amaca yönelik sendikaların bir sivil toplum örgütü olabilme durumları, eğitim sendikalarının sorunları, siyasetin sendikalar üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğu irdelenmiştir.

Ülkemizde II. Meşrutiyetle birlikte memur örgütlenmeleri başlamıştır. Ancak bu örgütler cemiyetten öteye gidememiştir. 1946'da çok partili hayata geçilmesiyle birlikte öğretmen dernekleri bir araya gelerek "Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu"nu kurmuşlardır. 1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu yeniliklerle memurlar sendikal haklar elde etmişlerdir. Sendikaların zamanla asıl görevinden uzaklaşarak siyasallaşması sonucu 1971'de kapatılmışlardır. 1971'den sonra memurlar dernekler bünyesinde toplanarak örgütlülüklerini devam ettirmişlerdir. Bu dönemde de öğretmen derneklerinde yaşanan siyasallaşma öğretmen örgütlerini olumsuz etkilemiştir. Ancak 1980 askeri darbesiyle de bu dernekler kapatılmışlardır. 1982 Anayasası ile memurların sendikal haklarına yönelik olumlu veya olumsuz bir maddenin olmaması öğretmenleri önce dernekler etrafında 1990'dan sonrada sendikalar bünyesinde örgütlenmeye yöneltmiştir.

1990 yılından sonra bir çok memur sendikası kurulmuştur. Öğretmen sendikaları bu sendikaları başını çekmektedir. 1990'dan sonra ilk kurulan sendikalar öğretmen sendikaları olmuştur. 1998 yılında kamu görevlilerine yönelik bir yasa çıkarılmaya çalışılsa da başarılı olunamamıştır. Memurların sendikal haklarına yönelik 25.06.2001 tarihinde Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır. Böylelikle memurların sendikal hakları güvence altına alınmıştır. Bu tarihsel süreç içerisinde öğretmen sendikaları ve siyasetle ilişkisi incelenmiştir.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırma, tarama modelinde olup teorik arka planı oluşturmak üzere kaynak taraması yapılmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye’de eğitim sendikalarıdır. Araştırmanın örnekleme, sendika üye sayılarını belirleyen 2006 yılı mutabakat metnindeki en çok üyeye sahip Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir Sen ve Eğitim Sen olarak belirlenmiştir. Bu sendikaların üyesi 90 kişiye sendika siyaset ilişkisini belirlemeye yönelik anket uygulanmıştır. Anket sonuçları, SPSS 12.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bilgiler ışığında öğretmen sendikaları ve siyasetle ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Sonuç olarak Türkiye’deki öğretmen sendikacılığının bugünkü yapısının incelenmesi ve öğretmen sendikacılığının geleceğinin bir değerlendirmesi yapılmıştır.

BÖLÜM 1: ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

1.1.Araştırmanın Konusu ve Problemi

Sendikalar, sendika üyelerini ilgilendiren ortak ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarları korumak ve geliştirmek için kurulmuş sivil toplum örgütleridir. Eğitim sendikaları ise kamu kesiminde çalışan eğitim-öğretim faaliyetlerine katılan öğretmenlerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla kurulmuş sivil toplum örgütleridir. Ancak genelde memurların özelde ise öğretmenlerin sendikalaşması, memur-öğretmen sendikalarının bağımsız bir sivil toplum örgütü olup olmadıklarını ve memur-öğretmen sendikalarının ilişkisi hep tartışılmış ve problem olarak görülmüştür. Bu maksatla araştırma konusu olarak ele alınmıştır.

Bu araştırma, Dünya'daki değişim süreci ile beraber sendikal hareketin Dünya ve Türkiye'deki gelişimi, sendikacılık düşüncesinin benimsenişi, sendika-sivil toplum ve sendika-siyaset ilişkilerinin incelenmesini içermektedir. Sendika-siyaset ilişkisi ele alınırken Türkiye'deki eğitim sendikaları üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu araştırma Türkiye genelindeki eğitim sendikalarının geleceğine ışık tutacak olup tartışma konusuna açıklık getirecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Adapazarı'ndaki eğitim sendikalarının siyasetle ilişkisinin belirlenip, ulusal düzeyde eğitim sendikacılığı üzerine çözüm önerileri geliştirmektir. Bu amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara da cevap aranacaktır.

- Sendikalar bir sivil toplum örgütü müdür?
- Memur konfederasyonları öğretmenlerin haklarını yeterince savunabiliyorlar mı?
- Eğitim sendikalarının sorunları nelerdir?
- Öğretmenlere grev hakkı verilmeli midir?
- Öğretmenlerin sendikalardan beklentileri nelerdir?
- Siyasetin sendikalar üzerindeki etkisi ne düzeydedir?

- Eğitim sendikalarının toplu görüşmelerde etkinliği ne düzeyde olmalıdır?
- Türkiye’deki eğitim sendikacılığı gelecek vaat ediyor mu?

1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de eğitim sendikalarının sayısı her geçen gün artmaktadır. Eğitim sendikaları, sivil toplum kuruluşları arasında önemli bir yere sahiptir. Sendikalı öğretmen sayısı ülkemizdeki öğretmen sayısına oranla düşüktür.

Araştırma kamu ve eğitim sendikacılığının Türkiye’deki ve Dünya’daki tarihsel süreç içerisinde ortaya koyması günümüzdeki eğitim sendikacılığının geleceğine ışık tutması açısından önemlidir. Araştırma, eğitim sendikalarının siyaset ile ilişkilerinin bağımsız bir sivil toplum örgütü gibi hareket etmesi gereken eğitim sendikalarının öğretmenlerin haklarını savunmada her zaman etkili olamadıklarını ortaya koyma açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda sendika siyaset ilişkisinin eğitim sendikalarına verdiği zararı ortaya koyma açısından önemlidir.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

Eğitim sendikaları ve siyasetle ilişkileri üzerine yapılan bu araştırmanın genel hipotezi, eğitim sendikalarının üzerindeki siyaset etkisi ve sendikaların siyasetle ilişkisi nedeniyle sendikalar üzerine düşen görevi yerine getirememektedir.

Eğitim sendikaları ve siyasetle ilişkileri üzerine yapılan bu araştırmanın alt hipotezleri ise şunlardır:

- Eğitim sendikaları arasında ayrılıklara neden olan (ortak amaçlarda birleşmelerini engelleyen) siyasi düşünceleridir.
- Eğitim sendikaları toplu görüşmelerde ortak noktalarda (amaçlarda) birleşemediklerinden dolayı Kamu İşveren Kurulu karşısında etkili olamamaktadırlar.
- Eğitim sendikaları arasındaki siyasi düşünce ayrılıkları Kamu İşveren Kurulu’nu toplu görüşmelerde daha etkili olmasını sağlamaktadır.
- Kanunlar kamu çalışanlarının sendikal anlamda yönetime katılmalarını işçilere nazaran engellemektedir.

- Eğitim sendikaları, öğretmenlerin haklarını savunması gereken bağımsız bir sivil toplum örgütü olmaktan çok siyasi düşüncelerin etkisi altında kalmaktadırlar.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma aşağıdaki sayılılara bağlı olarak yürütülmüştür:

- Araştırmaya katılan sendika yöneticileri ve sendika üyeleri kendilerine yöneltilen sorulara gerçeği yansıtacak biçimde cevaplamışlardır.
- Eğitim sendikaları üzerine Adapazarı ilçe merkezinde yapılan bu araştırmada elde edilen verilerin ve sonuçların bazı yönleriyle ülke düzeyindeki sorunlarla ilişkili olduğu varsayılmıştır.
- Eğitim sendikaları üzerine Adapazarı ilçe merkezinde yapılan bu araştırmada örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma aşağıdaki esaslarla sınırlandırılmıştır:

- Eğitim sendikaları ve siyasetle ilişkisini ele alan bu araştırma, Adapazarı'ndaki eğitim sendikaları ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma, Türk Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen, Eğitim Sen'in Adapazarı Şubelerindeki yönetici ve üyeleri ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma, 2006 yılı sendika üye sayılarını belirleyen mutabakat metninde yer alan sendika üye sayıları dikkate alınarak sınırlandırılmıştır.

1.7. Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örnekleme, veriler ve toplanması, verilerin çözümü ve yorumlanmasında kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

1.7.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelinde olup, önce teorik arka planı oluşturmak üzere bir kaynak taraması yapılmıştır. Sonra örnekleme anket uygulanarak veriler elde edilmiştir.

Toplanan verilerden hareketle Adapazarı'ndaki eğitim sendikası üyelerinin mevcut durumları ve görüşleri açıklamaya çalışılmıştır.

1.7.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın ana evreni eğitim ve diğer memur sendikalarının içinde bulunduğu kamu sendikalarıdır. Evren ise eğitim sendikalarıdır. Evren olarak kabul ettiğimiz sendikaların 2006 yılı mutabakat metnine göre Adapazarı'ndaki üye sayıları Türk Eğitim-Sen 950, Eğitim Sen 555, Eğitim Bir-Sen 443 olarak belirlenmiştir.

1.7.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örnekleme, en çok üyeye sahip ve 2006 yılı toplu görüşmelere katılan Türk Eğitim-Sen, Eğitim Sen ve Eğitim Bir-Sen'in Adapazarı şubelerinde bulunan 1948 sendika üyesi arasından tesadüfi örnekleme tekniği ile 90 kişiden oluşan bir örneklem grubu oluşturulmuştur.

1.7.4. Araştırmanın Veri Toplama Teknikleri

Araştırmanın teorik arka planını oluşturmak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Eğitim sendikaları ve üyelerine yönelik gerekli bilgileri elde etmek amacıyla hazırlanan anketler önce pilot uygulamayla tecrübe edilmiştir. Pilot uygulama sonucu tekrar düzenlenen anket formları örneklem grubuna uygulanmıştır. Toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS 12.0 istatistik programından yararlanılarak çözümlenmiştir.

BÖLÜM 2: SENDİKALAŞMA SÜRECİ VE SENDİKAL KAVRAMLAR

2.1. Sendika

Sendika kavramı köken olarak çok eski tarihlere dayanmakla birlikte, günümüzde ifade ettiği anlamı oldukça yenidir. “Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan “syndic” terimi bir birliğin(sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade eder. “Syndicat” terimi ise “syndic” in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların uygulanmasını ifade etmek için kullanılmıştır.” (Işık, 1962:73). Sendika kavramına günümüzde farklı bir anlam yüklenmiştir. Sendika, çalışanların hak ve çıkarlarını korumak, güçlendirmek ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları mesleksi örgütlerdir.

Sendika kavramı hakkında değişik tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

Sendika kavramı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda “Kamu görevlilerinin ortak, ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları”(4688/25.6.2001).şeklinde tanımlanmıştır.

Sendika kavramını Talas(1975:1) “Sendika –sui generis- kendine özgü çok amaçlı ve çok görevli bir tür demektir... Sendika, üyelerinin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek ve geliştirmek amacı güden bir örgüttür.” şeklinde tanımlamıştır.

Kızılcılık ve Erjem (1996:467) ise sendika kavramını şu şekilde tanımlamıştır. Sendika, herhangi bir meslek ya da sanatla uğraşanların ve genellikle işçi ve işverenlerin kendi topluluklarını ilgilendiren ortak ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarları korumak ve geliştirmek için kurdukları mesleksi bir kuruluştur.

Sendika kavramı günümüzde demokrasi kavramının oluşmasında önemli unsurlardan biri haline gelmiştir.

Konfederasyon ve federasyon, sendikaları tanımlamada kullanılacak diğer kavramlardır. Konfederasyon ve federasyon, sendikaların üst düzey örgütlenmeleridir. Konfederasyon ve federasyon kavramları birbirinden farklıdır.Bu farklılığı Koç şöyle ortaya koymaktadır:

“Sendikaların bir bölümü meslek sendikasıdır; yalnızca aynı meslekte olan ücretlileri bünyesinde barındırır. Bazı sendikalar, işyeri sendikasıdır; yalnızca belirli bir işyerindeki ücretliler bu sendikada örgütlenebilir. İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda kabul edilen ücretliler bir araya gelir. Genel sendikalar ise tüm işkollarındaki ücretlileri örgütlemeyi amaçlar.

Sendika birlikleri, genellikle aynı yörede farklı işyerleri ve işkollarında örgütlü sendikaların üst örgütüdür. Federasyonlar ise, genellikle, farklı yörelerde aynı meslekte veya işkolunda örgütlenmiş sendikaların üst örgütüdür. Konfederasyon ise, genellikle, tüm meslekler, bölgeler, işyerleri ve işkollarındaki kuruluşların ulusal düzeydeki örgütlenmesidir.”(Koç, 2003:20).

Konfederasyon ve federasyon kavramları anlamları açısından ülkeden ülkeye farklılıklar gösteriyor. “Örneğin, İngiltere’deki konfederasyonun adı Sendikalar Kongresidir”(Koç, 2003:20). Ülkemizde ise Koç’un beyan ettiği gibidir.

2.2. Sendikacılık

Sendikacılık, ücretlilik düzeninin ortaya çıkmasıyla başlamıştır. İlk olarak işçiler, çeşitli dernekler, yardımlaşma sendikaları, konut ve tüketim kooperatifleri, siyasal örgütlenmeler kurarak sendikacılığın bir anlamda sendikal hareketin temellerini atmışlardır. Bu çeşitli örgütlülük içerisinde ilk sendika aramak yanlış olacaktır.

Sendikacılığın doğuşunu hazırlayan koşullar genellikle sanayi devrimi ve ortaya çıkardığı sonuçlara bağlanmaktadır. “Sanayi devriminin ve kapitalizmin oluşturduğu ve sendikacılığın doğuşuna ortam hazırlayan koşullar, başlıca iki noktada toplanabilir: (Işıklı, 2003:17).

1-Emek-sermaye ayrılığı ve emeğin özgürleşmesi

2-Emeğiyle geçinenlerin(bağımlı çalışanların) sayıca artması”

Sendikaların ortaya çıkışı Sanayi Devrimi’ne bağlanmaktadır. “Sendikaları doğuran temel etken Sanayi Devrimi’dir. Sanayi Devrimi işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur. Çağdaş anlamı ile emeğini satan ve çalışmasında kendinin olmayan üretim

araçlarını kullanan işçilerden oluşan bu sınıf, sermaye karşısında uzun süre güçsüz kalmıştır. İşçi sınıfı sermaye karşısında güçsüzlüğünü ortadan kaldırmanın tek yolunun birleşme olduğunu görerek sendikalar kurma yoluyla örgütlenmeye gitmiştir. Bu açıdan ilk sendikalar işçi karakterlidir. Daha sonraları işçi sendikalarına tepki olarak işveren sendikaları kurulmuştur. Günümüzde sendikalar çağdaş toplumun vazgeçilmez örgütleridirler. Demokratik yaşamın temel özelliklerinden biri “özgür sendikal örgütlenmeler” den geçmektedir. İşçisini sömüren, onun emeğinin gerçek değerini vermeyen bir toplumda ilerleme gerçekleşemez” (Kızılcelik, 1996:467).

2.3. Toplu Görüşme (Pazarlık)

Toplu görüşmenin sendikal süreç içerisinde işçiler için çok eski olacağını söyleyebiliriz. Kamu görevlileri için ise bu kavramın yeni bir kavram olduğunu söyleyebiliriz.

Toplu görüşme, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda şu şekilde tanımlanmaktadır: “Toplu görüşme: Kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik artırıcı diğer yardımlara ilişkin olarak yetkili kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan görüşmeyi” Toplu pazarlık kavramı genelde işçi ve işverenler arasındaki ilişkiyi anlatmakta kullanılmıştır. “Toplu pazarlık işveren ve işçi ilişkilerinde ortaya çıkan sorunların çözümünde kullanılan sürekli ve dinamik bir oluş, bir yoldur (Talas, 1983:231)”. Toplu pazarlık, bir işçi topluluğunun, fakat genellikle işçiler adına hareket eden bir sendikanın, sermayenin temsilcileri ile işçilere daha iyi ve daha adil bir yaşam sağlamak için girmiş olduğu barışçı ve arkasında grev de bulunan bir özel diyalogdur (Talas, 1983:232).

Toplu pazarlık kavramı ile ilgili Demirbilek (1996:12-13) “Uluslar arası doktrinde ise, toplu pazarlık kavramıyla, çalışma ilişkilerinde bir tarafa işçileri temsil eden işçi sendikaları, diğer tarafta işveren olmak üzere iki tarafın ücret ve çalışma koşullarını belirlemek için sürdürdükleri pazarlık kastedilmektedir”. “Toplu pazarlık kavramının unsurlarından biri olan toplu iş sözleşmesi, sendikaların, işveren ile sendika üyelerinin hizmet akti veya yürürlükteki hukuk kuralları gereğince sahip buldukları hak ve çıkarların sağlanması ve korunması için yapılır” (Kalkandelen, 1968:17-18).

Toplu pazarlık ve toplu görüşme kavramları temelde aynı anlamı taşımalarına rağmen toplu pazarlık işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde, toplu görüşme kavramı ise Kamu İşveren Kurulu ile kamu görevlilerinin arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde kullanılmaktadır.

Kamu görevlilerinin toplu görüşme şekil ve yönetmeliği 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda belirlenmiştir.

2.4. Grev

Çalışanların yönetime sendikal olarak katılma biçimlerinden bir diğeri de grevdir. Grev kavramı kamuda çalışan memurlardan daha çok işçilerin yönetime katılma biçimidir. Ülkemizde grev hakkı memurlara tanınmamıştır.

Grev, işçilerin yönetime (işverene) karşı gösterebilecekleri en etkili direnme yöntemidir. “Grev çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek, yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacıyla işçilerinin çoğunun önceden kendi aralarında karar vermek suretiyle, bir iş yerinde yada iş kolunda belirli yada belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri durumudur”(Talas, 1983:281).

1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na göre “İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işlerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmalarını için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.”

Yukarıda anlatılan tanımlardan anlaşılacağı üzere her grevde olması gereken ortak özellikler olmalıdır. Bu ortak özellikleri Esener (1978:597-599) şöyle sıralamıştır; Geçici olmalı bir iş durdurma olmalı, toplu bir hareket olmalı ve hesaplı bir iş durdurma olmalıdır.

2.5. Memurların Sendikal Hakları

Demokrasilerin oluşumunda sendikaların önemi büyüktür. Demokrasinin gelişmiş olduğu toplumlarda sendikal haklar ileri düzeydedir. Demokratik rejimlerin temel koşullarından biri de sendikal haklardır. Dünya'da ve Türkiye'de demokrasinin gelişimine bağlı olarak sendikal haklarda da değişiklikler olmuştur.

Sendikal haklar Talas'a (1990:14) göre temelde şu üç unsur üzerine kurulmuştur. Sendikal haklar; sendika kurma, toplu pazarlık ve grev haklarını ifade etmektedir. Sendikal hakların bu unsurları tamamen birbiriyle bağlantılıdır. Özellikle sendika kurma hakkı diğerlerinden daha önemlidir. Bunun nedenini Gülmez (1992:159) şu şekilde açıklamaktadır. Bu durum, sendika kurma hakkının diğer iki hakkın gerçekleşmesinin ön koşulu olması ve sendikal hayatın başlamasında temel teşkil etmesinden kaynaklanmaktadır. Toplu pazarlık ve grev haklarından birinin veya ikisinin olması sendikal hakların sadece işlevselliğini zayıflatır. Sendika kurma hakkının olmaması durumunda sendikal haklar zaten ortaya çıkamayacaktır.

“Memur olarak çalışanların sendikalaşması sanayi ve kamu kesimi dışında çalışanlara göre daha geriden gelmiştir. Yani memur kesiminde sendikalaşma ihtiyacı işçilere göre daha geç olmuştur”(Işıklı, 1985:87). “Bunun nedeni memurların örgütlenme ihtiyacı hissetmedikleri bu dönemde son derece önemli yetki ve imkanlara sahip kişiler olmalarıdır. Dolayısıyla memurların daha iyi yaşam koşulları için mücadele vermelerini beklemek anlamsız olurdu (Şaylan, 1976:8-10).

Memurlara sendikal haklarının tanınmasında birtakım sıkıntılar yaşanmıştır. Memurlara sendikal haklar tanınmasının devlet yönetiminde aksamalara yol açabileceği düşüncesi hakim olmuştur. Memurlara sendikal haklar verilmesinin ortaya çıkarabileceği sakıncalar şu şekilde sıralanmıştır; Devlet otoritesinin sarsılması, hiyerarşinin bozulması, kamu hizmetlerinin aksaması.

Devlet Otoritesinin Sarsılması: Devlet bir toplumda en üst düzeydeki kurumdur. Bu kurumun yönetimine sendikal olarak katılımının devletin otoritesini sarsacağı düşüncesi bir çok toplumda hakimdir. İşte bu nedenle kamu çalışanlarına sendikal haklar çok zor koşullarda ve zamanla tanınmaya başlanmıştır. Ancak bu durum demokratikleşme süreciyle beraber yıkılmaktadır. Artık devletlerde yönetsel olarak şeffaflaşma yoluna girmektedirler. Sendikal hakların tanınması da yaygınlaşmaktadır.

Hiyerarşinin Bozulması: Memurlara sendikal hakların devlet düzeni içerisindeki ast- üst ilişkisinin bozulmasına neden olacağı düşünülmektedir. Belirli bir hiyerarşik düzen içerisinde işleyen devlet yapısının memur durumunda olanların sendikal hakları elde etmesiyle bozulacağı düşünülmektedir. Bu düşünceye karşı fikirler de vardır. Devlet

düzeni içerisinde tüm memurların görev ve sorumlulukları kanunla belirlendiği için hiyerarşinin bozulmayacağını savunanlarda vardır.

Kamu Hizmetlerinin Aksaması: Bu görüşü savunanlar grev hakkının ortaya çıkarabileceği zamanlar üzerinde durmaktadırlar. Grev hakkının ülkedeki kamu hizmetlerinin aksamasına neden olabileceği düşünülmektedir. Devlet, yapısı gereği kamu hizmetlerinde süreklilik ister. Grev sonucu kamu hizmetlerinde ortaya çıkacak aksamaların devlet düzenini tehdit edeceği düşünülmüştür. Özellikle ülkenin güvenliğini sağlayan kuruluşlara ve yargı mensuplarına bu hakkın tanınmamasının nedeni kamu hizmetlerinin aksamasını önlemektir.

Demokratikleşme süreci içerisinde olan bütün ülkeler memurlara sendikal haklarını tanımak zorundadırlar. Sendikal haklar demokrasinin olmazsa olmaz koşullarından biridir.

2.5.1. Sendika Kurma Hakkı

Memurların sendika kurma hakları gerek hukuksal olarak gerek uygulama olarak ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

Sendika kurma hakkını tanıyan ülkeleri Gülmez (1956:51) şu şekilde açıklamıştır. Bazı ülkelerde kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı, genel olarak sendikalara uygulanan kanunlar ile tanınmış ve ortak düzenleme konusu olmuştur. Bu yönetimi benimseyen ülkelerde sendika hakkını tanıyan ve düzenleyen kanunlar yönünden işçi-memur ayrımı gözlemlenmemektedir. Bu Avusturya, Avustralya, Danimarka, Fransa, Finlandiya, Hollanda, İrlanda, İsveç, İsrail, İtalya, Portekiz, Tunus, Ukrayna.

“Kamu görevlilerine sendika hakkını özel kanunlarla tanıyıp, düzenleyen ülkelere ise; ABD, Belçika, İspanya, İsviçre, Japonya, Kanada, Lüksemburg, Meksika, Peru, Venezuela, Yeni Zelanda’yı örnek verebiliriz” (Öcal, 1998:13). Ülkemizde de sendika kurma hakkı kanunlarda belirlenmiştir.

Memurlarına sendika kurma hakkı tanıyan ülkelerin bazıları memur kadrolarının bir kısmını bu hakkın dışında tutmuşlardır. Kamu hizmetinin aksaması, devlet otoritesinin sarsılması, hiyerarşinin bozulması gibi nedenlerle çeşitli memurlar bu hakkın dışında tutulmuşlardır. Özellikle kamu güvenliğini koruyan silahlı kuvvetler, polis teşkilatı gibi

güvenlik görevlileri bu hakkın dışında tutulmuşlardır. “Ayrıca bazı ülkelerde yönetim, denetim, güvenlik konularındaki üst düzey yöneticilere, bazı ülkelerde ise yangın söndürme görevinde çalışan kamu görevlileri ile cezaevi görevlilerine bu hak yasaklanmıştır” (Öcal, 1998:13).

Memurlarına sendika kurma hakkı tanımayan ülkeler genelde demokrasinin bulunmadığı veya çok yavaş işlediği ülkelerdir. “Ancak, bu ilke bazen ‘mutlak’ bazen de ‘kısmen’ ya da ‘koşullu’ olarak uygulanır. Bazı ülkeler devlet hizmetindeki tüm personel kategorilerine sendika kurma hakkı tanımazken, bazı ülkeler sadece devlet yönetimindeki görevlilerini bu hakkın kapsamı dışında tutmuşlardır. Kamu görevlilerinin tümüne ya da büyük bir kısmına sendika kurma hakkını yasaklayan ülkeler: Bolivya, Çad, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, Liberya, Şili ve Zimbabve’dir” (Öcal, 1998:14).

Demokratikleşme süreci ile sendikalaşma süreci arasında bir ilişki söz konusudur. Demokrasinin geliştiği toplumlarda sendikal hakların da geliştiği görülmektedir. Aksine demokratikleşme sürecini tamamlayamayan ülkelerin sendikal haklarını memurlarına tanımadıkları görülmektedir.

2.5.2. Toplu Görüşme (Pazarlık) Hakkı

Ülkemizde toplu görüşme ve toplu pazarlık kavramları içerik açısından aynı kavramlar olmakla beraber toplu görüşme kavramı memurlar için, toplu pazarlık kavramı ise işçiler için kullanılmaktadır. Dünyada ise toplu pazarlık kavramı hem işçilerin, hem memurların işveren veya devlet ile yapmış oldukları görüşmeleri ifade eder.

Toplu pazarlık hakkının tanınması açısından ülkeler arasında farklılıklar vardır. Toplu pazarlık ile ilgili ülkeler arasındaki farklılıkları Öcal eserinde şu şekilde belirtmiştir:

“Toplu pazarlık ve danışma İngiltere’de 1916 yılında Whitley Kurulları oluşturulurken doğmuştur. Almanya’da kamu kesiminde çalışan sözleşmelilere ve işçilere 1949 yılında toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Ancak Almanya’da memur statüsü içinde yer alan çalışanların (Beomte) toplu görüşme yapması yasaktır. İsveç’te birlikte karar verme ve toplu pazarlık hakkı 1956 yılında tanınmıştır. Kamu görevlilerinin toplu pazarlık hakkı en ileri düzeydedir. Memurların, polislerin, silahlı kuvvetler personelinin ve yargıçların bile toplu pazarlık hakkı bulunmaktadır. ABD’de 1962 yılında kamu görevlilerine

federal düzeyde toplu pazarlık hakkı tanınmış, bunu izleyen yıllarda da birçok federe devlet bu konuda kanunlar çıkarmıştır. Fransa'da yönetim ve memur sendikaları temsilcilerinin katıldığı ortak kurullar aracılığıyla danışma yöntemi uygulanmaktadır. Toplu pazarlık hakkı ise 1968'den beri fiilen var olmakla birlikte 1983 yılında kanuna geçirebilmiştir" (Öcal,1998:17).

Ülkemizde ise toplu görüşme, Kamu İşveren Kurulu ile yetkili sendikalar arasında yapılmaktadır. 2001 tarih ve 4688 sayılı kanuna göre toplu görüşmenin kapsamı şu şekildedir:

"Toplu görüşme: Kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik artırıcı diğer yardımları kapsar."

Ülkemizde, kamu kesiminde toplu görüşme süreci şu şekilde işlemektedir. Her şeyden önce tarafların belirlenmesi söz konusudur. Devlet adın Kamu İşveren Kurulu, memurlar adına ise kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlar yer alır. Yetkili sendikalar, sendika üyelerinin çokluğuna göre belirlenir. Her yıl mayıs ayının 15'ine kadar sendika üye sayıları görevli kurumlarca belirlenir. Bu sayılar temmuz ayının ilk haftası Resmi Gazete'de yayımlanır. Sendika üyeleri en çok olan sendikalar ile Kamu İşveren Kurulu Üyeleri, Devlet Personel Başkanlığının belirleyeceği bir yerde toplu görüşmelere başlar. Toplu görüşmenin gündemi taraflarca belirlenir. Toplu görüşmeler 15 gün içinde sonuçlandırılır. Taraflar, anlaşılırsa mutabakat metni hazırlanır ve imzalanır. Mutabakat metni Bakanlar Kurulu'na sunulur. Bakanlar Kurulu, mutabakat metnini TBMM'ne sunar. Taraflar anlaşamazlar ise 3 gün içinde Uzlaştırma Kurulu'na başvururlar.

Uzlaştırma Kurulu, tarafları toplantıya çağırır. Tarafları dinleyen Uzlaştırma Kurulu, 5 gün içinde karar verir. Uzlaştırma Kurulu'nun kararlarına tarafların katılmaması durumunda anlaşma ve anlaşmazlık konuları imzalanarak Bakanlar Kurulu'na sunulur.

2.5.3. Grev Hakkı

Grev hakkı, çalışanların yönetime karşı en etkili direnme yöntemidir. Ancak grev hakkı genelde işçilere verilen bir haktır. Grev hakkının memurlara verilmesinde ülkeler arasında farklılıklar mevcuttur. “ILO raporlarına göre, yürürlükte olan kanunlar çerçevesinde grev hakkına ilişkin üç tür düzenleme mevcuttur: grev hakkını tanıyan ülkeler, yasaklayan ülkeler ve grev hakkına ilişkin kuralların bulunmadığı ülkeler” (Öcal, 1998:20).

Memurlar ile devlet arasındaki sorunlarının toplu pazarlık yoluyla çözülememesi durumunda bazı ülkeler, grev hakkını memurlarına tanımıştır. “Grevi kanuni ya da anayasal bir hak olarak ülkelerin birçoğu tanımaktadır. Kanunla grev hakkını tanıyan ülkelerin sayısı yirmi beşi aşmaktadır. Bu ülkelere örnek olarak; ABD(sekiz eyalette), Finlandiya, Fransa, İspanya, İsveç, İtalya, Lüksemburg, Norveç, Polonya, Portekiz, Senegal ve Yunanistan’ı sayabiliriz” (Öcal, 1998:20).

Memurlarına grev hakkını tanıyan ülkelerin çoğunda bu haklara birtakım kısıtlamalar getirilmiştir. Özellikle ülkenin güvenliği ile ilgili konularda çalışan memurlara bu haklar tanınmamıştır.

Grev hakkını, kamu hizmetlerinin aksaması, hiyerarşinin bozulması, devlet otoritesinin sarsılması gibi nedenlerle birçok ülke yasaklamıştır. “Grev hakkını kamu görevlilerinin tümüne ya da bir bölümüne kanunla açıkça yasaklayan ülkelerin sayısı, grev hakkını tanıyan ülkelerin sayısından fazladır. Bu ülkelere örnek olarak; Bahreyn, Çad, Fas, Suriye, Lübnan, Burundi ve Japonya gösterilebilir. Türkiye’de bu ülkelerin arasında yer almaktadır”(Öcal, 1998:21).

Grev hakkına ilişkin herhangi bir yasal düzenleme olmayan ülkelerde bu durum farklı şekillerde yorumlanmaktadır. “Bazı ülkelerde kural boşluğu, bu hakkın tanınmış olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Örneğin; İsrail ve Madagaskar’da durum böyledir. Bazı ülkelerde ise, bu durum grev hakkının yasaklandığı şeklinde kabul edilmiştir. Örneğin Almanya’da bu görüş benimsenmiştir” (Öcal, 1998:21).

2.5.4. Memur Sendikalarının Yararları

Memurların sendika kurmalarını benimseyenlerin temel görüşleri aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir (Kalkan, 1999:17);

- Sendikalar memurlara görüşlerini, düşüncelerini ilgili makamlara bildirmek ve haklarını savunmak olanağı verir. Çünkü sendikada memurlar, topluca temsil edilirler. Hakların grup adına savunulması daha kolay olur.
- Kamu otoritelerinin memurlara tek tek ilişki kurmaları güçtür. Onların görüş ve düşüncelerine tercüman olacak az sayıda kişi ile ilişki kurmak yönetim içinde faydalı ve verimli olur.
- Sendikalar psikolojik yönden de memurlar için bir doyum aracıdır. Memur bu suretle sendika üyesi olarak resmi hayatının dışında, sendika bünyesi içinde dostluk ilişkileri kurar.

2.5.5. Memur Sendikalarının Sakıncaları

Memurların sendika kurmalarının aleyhinde bulunanların görüşleri de şu noktalarda toplanmaktadır (Tortop, 1994:184);

- Memurlara sendika ve grev haklarının tanınması halkın huzur ve güvenliğini tehlikeye düşürebilir.
- Bu hakların tanınması kamu yararına da uygun düşmez.
- Memurlar kendilerine tanınan bu hakları kötüye kullanabilirler.
- Memurlara sendika ve grev gibi ileri hakların tanınması hiyerarşik düzene de aykırı düşmektedir

2.6. Memurların Sendikal Haklarına İlişkin Uluslararası ve Ulusal Belgeler

2.6.1. Uluslararası Belgeler

Sendikal haklar, tarihsel süreç içerisinde gerek devletlerin gerek devletler üstü kuruluşların gündeminde olmuştur. Uluslararası belgelerde sendikal haklarla ilgili

maddelerin bulunduğu gibi doğrudan sendikal hakları ele alan uluslar arası belgeler de vardır.

Bu bağlamda memurların sendikal haklarına ilişkin düzenlemeleri içeren uluslararası belgeleri Öcal dört grupta ele almıştır. “Birinci grupta; Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi; Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi; Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile her ikisi de Birleşmiş Milletler’in kendi aralarında uzman kuruluşu olan UNESCO ve ILO’nun ortaklaşa hazırladığı Öğretim Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye ele alınmıştır. İkinci grupta; Uluslararası Çalışma Örgütünün 87,98 ve 151 Sayılı Sözleşmeleri incelenmiştir. Üçüncü grupta; Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve kabul edilen İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı, dördüncü ve son grupta ise; Avrupa Birliği belgelerinden olan Roma Antlaşması ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ele alınmıştır”(Öcal, 1998:22).

2.6.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

Birleşmiş Milletler, genel olarak çalışma sorunlarını ele almaz. Bununla birlikte temel insan haklarına ilişkin olarak, genel nitelikli bazı Birleşmiş Milletler belgelerinde, çalışma sorunlarına ve sendikal haklara ilişkin kurallara yer verilmiştir (Sencer,1998:61).

Bu belgeler: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Öğretim Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye’dir (Öcal, 1998:23).

2.6.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 1948 yılında kabul edilmiştir. Bu bildirge 27 Mayıs 1949’da ülkemiz tarafından kabul edilmiştir. 1982 Anayasasına göre uluslararası bir sözleşme niteliği taşımayan bu belge tavsiye niteliği taşır. “BM Genel Kurulu tarafından, 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen bildirge ilk defa uluslararası seviyede klasik hakların yanı sıra soysal haklara da yer vermiştir” (Aktay, 1993:66-67).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde sendikal haklarla ilgili şu maddeler yer almaktadır. “23. maddenin son fıkrasında ise herkesin çıkarını korumak amacıyla sendika kurmak

ve sendikaya üye olmak hakkının bulunduğu kabul edilerek, sendika hakkı düzenlenmiştir. Bildirgenin 29. maddesinde ise bu hakkın başkalarının hak ve özgürlüklerinin tanınması, genel ahlak, kamu düzeni, genel refah gereklerinin yerine getirilmesi amacıyla kanunla sınırlanabileceği ifade edilmiştir (Öcal,1998:23).

2.6.1.1.2. Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Sendikal hakların geliştirilmesi ve korunmasına yönelik BM tarafınca ortaya konan belgelerden bir diğeri de Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesidir. “16 Aralık 1966’da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’na kabul edilen Sözleşme, 3 Ocak 1976’da yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Birleşmiş Milletler tarihinde İHEB’den sonra ikinci sosyal haklar belgesidir. Sözleşme ile artık sadece klasik haklarla gerçek hürriyetin gerçekleştirilemeyeceği, bununla bağlantılı olarak ekonomik ve sosyal hakların tanınmasının da gerekli olduğu belirtilmiştir”(Aktay, 1993:63).

Bu sözleşmenin sendikal haklar ile ilgili bölümlerini Öcal şu şekilde belirtmiştir: “Sözleşmenin 8. maddesinde (fk. 1/a) taraf devletler için “herkese ekonomik ve toplumsal çıkarlarını koruyup, geliştirmek için sendika kurma ve... istediği sendikaya üye olma hakkını... sağlama” yükümlülüğü getirilmiştir. Görüldüğü gibi sözleşme sendika hakkını ilkece herkese tanımış ve “sendika seçme özgürlüğünü” açıkça düzenlemiştir. Bu haklar, ancak kanunla ve demokratik bir toplumun gerekleri olan ulusal güvenliği, kamu düzenini ya da başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için kısıtlanabilecektir. Kısıtlama “zorunlu önlemler” sınırını aşamayacaktır. Yine Sözleşme’nin aynı maddesinde (fk. 1/d) genel olarak grev hakkı da getirilmiş ve bu hakkın her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Sözleşme’de grev hakkının “herkese” getirildiği belirtilmemiş, hakkın kullanılması da ulusal düzenlemelere bırakılmıştır”(Öcal, 1998:24). Bu sözleşme, 87 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan güvencelere aykırı olarak ele alınamaz. Bu sözleşme kendini 87 sayılı ILO sözleşmesiyle sınırlamıştır. “Bu sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmıştır” (Öcal,1998:25).

2.6.1.1.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

“BM Genel Kurulunca 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen bu Sözleşme, 23 Mart 1976’da yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, sendika hakkını dernek hakkının özel bir yönü

olarak ve özellikle kapsamının daraltılmasına imkan verecek biçimde tanıdı.”(Gülmez, 1992:64-65). “Bu konuyu düzenleyen ve sendika hakkı ve sınırları başlığını taşıyan 22. maddenin 1. fıkrasına göre; “Herkes başkaları ile birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir. Bu hak herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir”(Öcal, 1998:25).

Bu sözleşme, güvenlik kuvvetlerinin sendikal haklarında yasal kısıtlamalarının olabilmesine imkan tanıdı. Bu sözleşme de 87 sayılı ILO sözleşmesiyle kendini sınırladı.

2.6.1.1.4. Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi

Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi, ILO ve UNESCO’nun ortaklaşa yürüttükleri çalışmalar sonucunda 1966 yılında kabul edilmiştir. Öğretmenlerin sadece okul içerisindeki hayatını değil tüm sosyal hayatını içine alan bir belgedir. Öğretmenlerin tüm sorunları düşünülerek oluşturulmuş bir belgedir.

“Öğretmenlerin sadece eğitim alanında, yani okul içinde değil, toplum içinde de yerine getirdikleri işlevlerin taşıdığı önemi uluslararası düzeyde belgeleyen Tavsiye, öğretmenlerin tüm sorunlarını işleyen, öğretim personelinin statüsünü tüm yönleriyle ayrıntılı bir biçimde düzenleyen bir belgedir” (Gülmez,1991:). Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi belgesinin öğretmenlik mesleğiyle ilgili birçok konu ve sorunu içermesine rağmen orijinal bir belge sayılamaz. Bunun nedeni, bu belgedeki kararların birçoğunun ILO sözleşmelerinden esinlenerek yapılmış olmasıdır.(Gülmez,1991).

“Örgütlenme hakkını çok doğal bir veri olarak kabul eden Tavsiye, bunu ayrıca belirtmeye gerek görmemiştir. Öğretmen örgütlerinin katılmalı süreçler aracılığıyla eğitim, özlük ve meslek sorunları konusunda etkin bir rol oynamasını öngören Tavsiye, bu süreçlerden biri olan toplu pazarlığı tüm öğeleriyle birlikte düzenlemiştir. Uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümlenmesini öngören Tavsiye, bunun başarılmaması halinde toplu pazarlık sürecinin çatışma aşamasının gündeme geleceğini belirtmiştir. Tavsiye’nin grev hakkını içerdiği genel olarak kabul edilmektedir” (Işıklı,1985:93).

2.6.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

Sendikal hakları, insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak gören Uluslararası Çalışma Örgütü kurulduğu tarihten itibaren bu hak ile ilgili düzenlemeleri yapmıştır. “Uluslararası belgelerle güvenceye alınan bir ilke olarak sendika özgürlüğü ILO ile yaşıttır. Sendika özgürlüğü, ILO’nun kurulduğu 1919 yılından beri anayasal bir ilkedir”. (Turan, 1979:134-135).

ILO’nun sendikal haklar ile ilgili belgelerden Türkiye’nin kabul ettikleri şöyledir. “Türkiye bu belgelerden 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesini 1951 yılında, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Sözleşmesini de 1993 yılında onaylamıştır (Gülmez, 1992:177).

2.6.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme

ILO, 87 sayılı sözleşmeyi 9 Temmuz 1948’de kabul edilmiştir. Bu sözleşme, sendikal özgürlüklerin Dünya çapında belirlenmesi amacıyla yapılmış ilk ve önemli sözleşme olduğu söylenebilir.

“Sözleşme çalışan ve çalıştıranlara tanıdığı sendika hakkının olağan ve özgür kullanımını, devlete (kamu yetkililerine) karşı güvence altına almayı amaçlayan temel kurallara yer vermiştir”(Gülmez, 1998:34-35). “87 Sayılı Sözleşme çalışanlara ve çalıştıranlara tanıdığı sendika hakkının üç evrensel ilkesini şöyle belirtmiştir; hiçbir ayırım gözetmeme, önceden izin almama ve istedikleri örgütleri kurma ve onlara üye olma”(Talas,1990:34-35).

Bu sözleşme, diğer birçok sözleşme ve belgede olduğu gibi güvenlik görevlileri için bir sınırlama getirmiştir. Sözleşmenin 9. maddesine göre; “Sözleşme’de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetler ya da polise hangi ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenecektir.” Bu maddeye göre güvenlik görevlileri ile ilgili sendikal haklarındaki düzenlemeler ülkelerin mevzuatına bırakılmıştır.

2.6.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme

98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ILO Genel Kurulunca 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilmiştir. 98 sayılı Sözleşme, 14.08.1951 yılında 5834 sayılı kanun ile ülkemiz tarafından kabul edilmiştir.

“98 Sayılı Sözleşme iki temel konuda düzenleme yapmıştır. İlk olarak, çalışan ve çalıştıranlar arasındaki ilişkilerde örgütlenme hakkının olağan kullanımı güvence altına almayı ve özellikle de çalışanlara tanınan sendika özgürlüğünü, işverenlere ve örgütlerine karşı korumayı amaçlayan kurallara yer vermiştir. İkinci olarak ise, çalışma ilişkilerinin en önemli yönlerinden birini oluşturan gönüllü toplu pazarlık süreçlerinin geliştirilmesini ve toplu pazarlık taraflarının özerkliği ilkesini düzenlemiştir” (Sencer,1998:333).

Bu sözleşmede de, güvenlik görevlilerinin sendikal haklar konusundaki güvence ve uygulamaları ülkelerin ulusal kanunlarına bırakılmıştır.

2.6.1.2.3. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme

151 sayılı Sözleşme, 27 Haziran 1978’de ILO Genel Konferansı’na kabul edilmiştir. Bu Sözleşme, ülkemizde ise 25 Şubat 1993 tarihinde kabul edilmiştir. “151 Sayılı Sözleşme, Türkiye de dahil olmak üzere toplam 25 ülke tarafından onaylanmıştır”(Gülmez,1992:181).

“Sözleşmenin 1. maddesinde, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde daha uygun hükümlerin bulunmadığı durumlarda kamu yetkililerince çalıştırılan herkese bu Sözleşme’nin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir” (Sencer, 1998:354).

151 Sayılı Sözleşme ile 98 Sayılı Sözleşme arasındaki farklılıkları Gülmez şu şekilde belirtmiştir. “151 Sayılı Sözleşme, 98 Sayılı Sözleşmeden farklı olarak, çalışma koşullarının belirlenmesi usullerini toplu pazarlıkla sınırlı tutmamış, toplu pazarlık yerine kamu görevlileri temsilcilerinin bu belirlemeye katılmalarına imkan veren başka yöntemlere de yer vermiştir. 98 Sayılı Sözleşme, gönüllü toplu pazarlık ilkesi yerine salt karar sürecine katılma ile yetinilmesine ve bu katılmanın da “danışsal” nitelikli görüş almakla sınırlı tutulmasına imkan vermiştir” (Gülmez, 1996:161).

Bu sözleşmede de, güvenlik görevlileri ile ilgili güvenceler ülkelerin düzenlemelerine bırakılmıştır.

2.6.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi, temel insan hak ve özgürlükleri ve bunların korunmasıyla ilgili farklı zamanlarda değişik düzenlemeler yapmıştır. “Avrupa konseyi çerçevesinde belgelerden ikisi, sendikal haklar konusunda memurları da kapsayan kurallar içermektedir. Ülkemiz tarafından da onaylanan bu iki belge: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı’dır” (Öcal, 1998:32).

2.6.1.3.1. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, 4 Kasım 1950’de imzalanmıştır. Bu Sözleşme, 10 Mart 1954 tarihli ve 6466 sayılı kanunla ülkemiz tarafından onaylanmıştır. “Sözleşme, insan haklarını Avrupa düzeyinde koruyan uluslararası belgedir. İçerik yönünden İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nden daha dar kapsamlı olmakla birlikte daha ileri düzeyde bir belgedir” (Sencer, 1998:395).

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, sendika hakkını toplantı özgürlüğü hakkı, dernek hakkı gibi görerek güvence altına almıştır. Ancak bu Sözleşmede toplu görüşme ve grev hakkı güvence altına alınmamıştır. “İnsan Hakları Komisyonu ve İnsan Hakları Divanı’nın kararlarına göre; 11. madde toplu sözleşme ve grev haklarını içermemektedir. 11. madde yalnızca dinlenme hakkını güvence altına almıştır. Çünkü Sözleşme, sendikaların üyelerinin çıkarlarını toplu eylemle savunma özgürlüğünü korumuş ve bunun için mücadele imkanlarını sendikalara tanımıştır. Bu da sendikanın devletçe dinlenilmesini gerektirir” (Gülmez, 1993:15).

Bu Sözleşmede de diğer sözleşmelerde olduğu gibi kamuda çalışan güvenlik görevlileri ve üst düzey yöneticilere birtakım kısıtlamalar getirilmiştir. Buna göre Sözleşme ile güvence altına alınan hak ve özgürlükler, niteliklerine göre, ulusal güvenliğin, ülkenin ekonomik çıkarlarının, kamu sağlığının, genel ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin ya da kamu düzeninin korunması, suçluluğun önlenmesi gibi nedenlerle, yasal dayanağının bulunması ve demokratik bir toplumda zorunlu önlemler niteliğinde olması koşulu ile silahlı kuvvetler, polis ve devlet yönetimi üyeler için kısıtlanabilecektir” (Gölcüklü ve Gözübüyük, 1994:13)

2.6.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 18 Ekim 1961’de imzalanarak 26 Şubat 1965’te yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz tarafından 1989 yılında 3581 sayılı kanunla onaylanmıştır.

“ASS’nin izlediği amaçları genel bir anlatımla tanımlayan giriş bölümü Şart’ın iki amacını şöyle belirtmektedir:”(Akıllıoğlu, 1995:307). Hiçbir ırk, renk,cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması ve uygun kuruluş ve faaliyetlerle, kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmaya kararlı olmaktır.

“ASS, toplu iş ilişkileri hukukunun tüm öğelerini; yani sendika, toplu pazarlık ve grevi de içeren toplu eylem hakkı ile uyuşmazlık durumunda başvurulabilecek barışçı süreçleri bir bütün olarak düzenleyen ve güvence altına alan tek uluslararası insan hakları belgesi olma özelliğini taşır” (Gülmez, 1993:119).

Avrupa Sosyal Şartı da diğer birçok sözleşmede olduğu gibi güvenlik görevlileri (silahlı kuvvetler, polis) için sendikal haklarında kısıtlama getirmiştir. Ancak devlet içindeki üst düzey yöneticiler için sendikal haklar tanınmıştır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nı 1989 yılında kanunla onayladığı için bağlayıcı niteliği taşımaktadır.

2.6.1.4. Avrupa Birliği Belgeleri

Avrupa Birliği Belgeleri, Avrupa Birliğine üye olan ülkeler için yapılmış düzenlemelerdir. “Birlik personelinin uymak zorunda olduğu ilk hukuki metin 18 Mart 1961’de kabul edilen ‘Memur Statüsü’ adlı tüzük olmuştur. Birlik personelinin hak ve yükümlülükleri konusunda oldukça kapsamlı bir şekilde hazırlanmış bulunan tüzüğün ilk şeklinde, memurların sendika ve mesleki örgütler kurup kuramayacaklarına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamıştır” (Bilgin, 1993:48). “1 Temmuz 1972’de tüzüğün 24. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle, uzman danışmanlar dışında tüm Birlik Memurlarına, dernek kurma ve grev hakkı tanınmıştır” (Öcal,1998:36).

2.6.1.4.1. Roma Antlaşması

“Avrupa Topluluğu’nun temeli olan Avrupa Ekonomik Topluluğu’nu kuran antlaşma olan Roma Antlaşması’nda sendikal haklarla ilgili düzenlemeler çok azdır. Bu

düzenlemelerden en önemlisi Antlaşma'nın 118. maddesidir. 118. madde Komisyon'a (Avrupa Topluluğu Komisyonu'na) sendika hukuku ile ilgili olarak üye devletler arasında işbirliği yapma ve işçi ve işverenler arasında toplu sözleşme ilişkileri konusunda üye devletler arasında işbirliği yapılmasının sağlanması dışında sendikal haklarla ilgili bir düzenleme içermemektedir" (Öcal, 1998:36).

2.6.1.4.2. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

Çalışanların Temel Soysal Hakları Topluluk Şartı, 9 Aralık 1989'da kabul edilmiştir. Avrupa Birliği'nin sendikal haklara yönelik en önemli düzenlemesi niteliğini taşımaktadır. "Uluslararası bir sözleşme niteliği taşımayan ve Avrupa Birliği çerçevesinde kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, örgütlenme hakkını 'çalışanlara' tanımıştır"(Gülmez, 1993a:24). Şart'ın sendika özgürlüğünü düzenleyen 11. maddesinde, AB çalışanlarının, ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunmak amacıyla istedikleri mesleki ya da sendikal örgütleri kurmak için özgürce bir araya gelme hakkına sahip oldukları belirtilerek sendikalaşma özgürlüğü tüm çalışanlara tanınmıştır (Öcal, 1998:37).

AB tarafından yapılan bu Sözleşmede de güvenlik görevlileri (silahlı kuvvetler, polis) hakkındaki düzenlemeler ülkelere bırakılmıştır.

2.6.2. Ulusal Belgeler

Ülkemizde memurların sendikal haklarına yönelik 1982 Anayasası'nda, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ve son olarak 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yasal düzenlemeler yapılmıştır.

2.6.2.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasası'nın 51,53 ve 54. maddeleri sendikal hakları içermektedir. Ancak 1982 Anayasası'nda kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin belirleyici bir madde yoktur. 1982 Anayasası'ndaki bu durumu Öcal şu şekilde açıklamıştır.

"Bu durumda genel olarak kabul edilen, 1982 Anayasası yönünden memur sendikacılığının, temel bir hakkın kanunlarda aksi açıklanmadığı sürece yasaklanmış sayılamayacağı ilkesinden hareketle değerlendirilmesi gerektiğidir. Ancak, burada ülkemize has bir durum söz konusudur. 1961 Anayasası'nın işçi niteliği taşımayan

kamu hizmeti görevlilerine sendika kurma hakkı tanıyan hükmü 1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kaldırılmış, 119. maddesiyle de memurların sendikalara üye olmaları yasaklanmıştır. Dolayısıyla bu değişiklikten sonra kabul edilen 1982 Anayasası'nın zımni bir sendika yasağı içerdiği genel olarak kabul edilmiştir. Yani Anayasa işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerine bu hakkı tanımamıştır. Bu görüşe karşı çıkanlarsa; Anayasa'da özgürlük rejimi olduğunu ve bu hakkın işçilere tanınmış olmasından karşıt kavramı yoluyla memurlara yasaklanmış olduğu sonucunun çıkarılamayacağını savunmuşlardır” (Öcal, 1998:38).

1982 Anayasası'nın kamu görevlilerinin sendika kurma hakkı konusunda belirleyici bir yasak taşımadığını düşünenler 1990'lı yıllardan sonra sendikal çalışmalara başlamışlardır. Daha sonra bu durum dönemin hükümetlerinin ve partilerinin dikkatini çekmiştir. 23.07.1995 tarih ve 4121 Sayılı Kanun'la Anayasa değişikliği yapılmıştır. Bu değişiklikle memurlar kendi hizmet kollarını ilgilendiren sendikalar ve konfederasyonlar kurabilecekler ve bunlara üye olabileceklerdir. 1982 Anayasası'nın 53. maddesinde 1995 tarih ve 4121 Sayılı Kanun değişikliği memurlara toplu görüşme hakkı tanımıştır. Toplu görüşmenin sendikalar ve Kamu İşveren Kurulu arasında yapılacağı ve anlaşmaya varılırsa mutabakat metni imzalanacağı belirtilmiştir. Bu değişiklik toplu sözleşme konusundaki detayları tam olarak içermemektedir. 1995 yılındaki Anayasa değişikliğinden sonra kamu görevlilerine yönelik genel bir sendika kanunu çıkarılmak için TBMM'de çalışmalar yapılmıştır. Sonuç olarak kamu görevlilerine yönelik 25.06.2001 tarih ve 4688 Sayılı 'Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu' çıkarılmıştır. Bu kanunla birlikte memurların sendikal haklarına ilişkin tüm konular açıklığa kavuşturulmuştur. Bu kanunla sendikaların kuruluş, esas organları, sendikalara üyelik güvence, sendikal faaliyet alanı, sendikaların gelir, gider ve denetimi, toplu görüşme usulleri belirlenmiştir.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile memurlar sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Ancak memurlara grev hakkı bu Kanunla da tanınmamıştır.

2.6.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesinde 12.06.1997'de yapılan düzenlemeyle memurların sendikal hakları şu şekilde belirlenmiştir. “Devlet memurları, Anayasa'da ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar

kurabilir ve bunlara üye olabilir” (DMK, Madde22). Bu maddeye göre devlet memurlarının sendika üyelikleri ve sendikalarla ilgili görevleri yerine getirmeleri DMK ile güvence altına alınmıştır.

657 Sayılı DMK’na göre memurların grev hakkı yasaklanmıştır. “Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler” (DMK, Madde 27). Devlet memurlarının bu kanuna aykırı davranışları durumunda devlet memurluğundan çıkarılma ve hapis cezası öngörülmüştür.

2.6.2.3. Kanunla Onaylanmış Uluslararası Belgeler

“Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına göre ‘Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.’ Usulüne göre yürürlüğe konulan ve ulusal belgeler haline gelen sözleşmeler şunlardır: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, 87,98 ve151 Sayılı ILO Sözleşmeleri” (Öcal, 1998:40).

BÖLÜM 3: TÜRKİYE’DE SENDİKALAŞMA SÜRECİ VE MEMUR SENDİKALARI

3.1. Osmanlı Devleti Dönemi

Ülkemizdeki sendikal sürece Osmanlı Devletinden başlamak doğru olacaktır. Osmanlı Devletinde kurulan örgütlü teşkilatlar daha sonra Türkiye Cumhuriyeti’nde kurulacak örgütlere temel teşkil etmiştir. Osmanlı Devleti döneminde kurulan Lonca ve Ahi teşkilatları mesleki örgütlülüğün en güzel örnekleridir. “Belirli meslek mensuplarının ortak hak ve çıkarlarını sağlayan ve koruyan; mesleki gelişme, yardımlaşma ve dayanışmayı mümkün kılan birlikler anlamında ele alınan sendikaların bu çeşit fonksiyonlarına Selçuklu Devleti döneminde kurulan Lonca ve Ahi örgütlerinde rastlamaktayız” (Arıcı, 1995:45). Toplumsal yapıların sürekliliği esasına dayanarak bu teşkilatlar Osmanlı Devletinde de varlığını korumuştur.

Osmanlı Devletinde memurların hak elde etme çabaları olmuştur. Buna en büyük örnek Kapıkulu askerleridir. “Kapıkullarının enflasyon (akçe tağşişi) nedeniyle gerçek ücretlerinin düşmesine tepki olarak, önce çorba kapılarını ayaklarıyla devirmeleri ve sonra da kutsal kabul edilen yemek kazanlarını kaldırmaları (“kazan kaldırma”) da bir tür grevdir. Kapıkullarının bu tepkisi bazen kazan kaldırmayı aşarak, ücretlere zam ve yaklaşık bir yıllık ücrete eşit olan cülub bahşişini alabilmek amacıyla, padişah değiştirmeye kadar gitmekteydi (Koç, 2003:41). Bu dönemlerdeki sendikal hak talepleri sadece daha fazla ücret isteği olarak ortaya çıkmıştır.

Osmanlı Devletinde memurlara sendikal hakların tanınması genelde anayasalarla ilgili olmuştur. “Birinci Meşrutiyet Anayasası’nda (23 Aralık 1876) insan haklarına ilişkin bazı hak ve hürriyetlere yer verilmişse de, birleşme, dernek kurma ve toplama, çalışma haklarına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir(Kili ve Gözübüyük, 1985:32-33). İkinci Meşrutiyetle birlikte ülkede sosyal ve siyasi bir takım değişiklikler olmuştur. “Anayasalara dayanan mesleki dernek veya birlik kurma haklarına ilk defa bu Anayasa’da rastlanılmaktadır (Kalkandelen, 1968:31). 2. Meşrutiyetle birlikte Osmanlı Devleti vatandaşlarına toplantı hakkı verilmiştir. Ancak Osmanlı Devletinin varlığına ve bütünlüğüne zarar verecek dernekler yasaklanmıştır. Buna rağmen Osmanlı Devletinde bir takım işçi ve memur örgütlenmeleri olmuştur. “Osmanlı İmparatorluğu’nda işçi

örgütlenmelerinin tarihine ilişkin çalışmaların büyük bir bölümünde ilk örgüt olarak Ameleperver Cemiyeti gösterilmektedir. Bu dönemde kurulan işyeri örgütlenmelerinin bir örneği, Anadolu-Bağdat Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkarisi idi. İstanbul, Selanik, İzmir, Zonguldak, Drama, Kavala, Ksanti, Gümülcine ve Gevgeli’de bu nitelikte örgütler oluşturuldu”(Koç, 2003:40-41).

“Örgütlenme hakkı bakımından önem taşıyan bir başka gelişme ise 16 Ağustos 1909 yılında çıkartılan Cemiyetler Kanunu olmuştur. Kanunun en önemli özelliği kamu kesiminde ve topluma hizmet amacıyla kurulmuş bulunan işyerleri dışındaki yerlerde çalışan işçilere örgütlenme hakkını tanımış olmasıdır” (Gülmez, 1991:321). Bu kanunla birlikte kamu kesimine (memurlara) örgütlenme hakkı verilmemiş olsa bile örgütlenme yolunda ilk adımlar atılarak bu hak işçilere tanınmıştır.

“1908 yılındaki yaygın grevlerin ardından, Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat yayımlandı. Bu düzenleme, ufak değişikliklerle, 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu’na dönüştü. Bu yasa Cumhuriyet döneminde de yürürlükte kaldı ve bazı maddeleri ancak 1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Yasası ile yürürlükten kaldırıldı. Tatil-i Eşgal Yasası ile, kamuya yönelik hizmetleri yerine getiren kurumlarda sendikalaşma yasaklandı” (Koç, 2003:39). Cumhuriyet’e kadar geçen bu süreçte sendikalaşma yolunda kamu görevlilerine örgütlenme hakkı tanınmamıştır.

3.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet Döneminde Türkiye’de memurların sendikal haklarının gelişimi ile Anayasalar arasında önemli bir bağ vardır. Sendikal haklar konusunda Anayasalardan sonra çıkarılan kanunlar da bu konuda belirleyici olmuştur.

3.2.1. 1924-1960 Dönemi

Cumhuriyet’in ilk anayasası olan 1924 Anayasası’nın sendikal haklar konusunda belirleyici olduğu söylenemez. Bu Anayasa ile toplanma ve dernek kurma gibi haklar tanınmasına rağmen sendika kurma hakkından bahsedilmemiştir. “ 1924 Anayasası döneminde çıkarılan 788 Sayılı Memurin Yasası, memurlara sendikal örgütlenmeyi yasaklamamıştır. Memurlar bu dönemde dernekler, yardımlaşma sandıkları, kooperatifler kurmuşlar, ama sendikalaşamamışlardır. Yine bu dönemde memurların

toplu pazarlık hakkı yoktur. Grev yapmaları ise 788 Sayılı Yasa'nın 65. maddesiyle yasaklanmıştır" (Serim,1965:63).

1938 tarihli Cemiyetler Kanunu, 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır. "1. Dünya Savaşı'ndan hemen önce totaliter rejimlerin ortaya çıkardığı tehlikeleri önlemek amacıyla kanun koyucu 1938 tarihli İkinci Cemiyetler Kanunu'nu kabul etmiştir. Bu kanunun konumuz bakımından en önemli yönü 'içtimai sınıf esasına göre cemiyet kurulamayacağı hükmüdür.' Öte yandan Ceza Kanunu'nda 1933'te yapılan bir değişiklik grev ve lokavt yasaklarını cezai müeyyidelerle pekiştirmiştir" (Dereli, 1977:49). 1938 tarihli Cemiyetler kanunu ile birlikte her türlü memur ve işçi sendikalarının kurulması imkansız hale getirilmiştir. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu örgütlenme hakkını düzenleyen ilk kanun olmuştur.

Çok partili hayata geçilmesi sendikal hakların kazanımı açısından önemlidir. "2. Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye'nin çok partili demokrasiyi benimsemesi, totaliter karakterli 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun tadil edilmesi ve cemiyet kurma serbestisinin tanınması sonucunda, Türk sendikacılığı için yeni bir devir açılmıştır"(Dereli, 1977:50). "3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu'nda 5 Haziran 1946 tarih ve 4919 Sayılı Kanun ile değişiklik yapıncaya kadar örgütlenme hakkı sınırlı bir biçimde uygulanmıştır" (Işık, 1962:63). Ancak 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu'nda yapılan bu değişiklik memurları kapsamamaktadır. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'ndaki devlete bağlı kurumlarda hizmet karşılığı çalışan personelin sendika kuramayacağına dair 12. madde aynen korunmuştur.

1924-1960 arasındaki bu dönem memurlardan daha ziyade işçilere sendikal hakların tanındığı bir dönemdir. Sendikal örgütlenmelerin tanınması açısından önemlidir.

3.2.2. 1960-1971 Dönemi

1960-1971 döneminde Türkiye'deki memur sendikacılığı açısından 3 önemli durum göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki 1961 Anayasası, ikincisi 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Yasası ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur.

1961 Anayasası döneminde, işçi sendikaları yasa tasarısı görüşülürken, memurlarla işçilerin aynı yasa kapsamında bulunup bulunmayacakları uzun tartışmalara neden olmuş, sonunda şu gerekçelerle her iki kesimin ayrı yasalar içinde örgütlenmeleri benimsenmiştir. (i) Memurların işçilere göre çok farklı bir statü içindedirler (ii) Anayasa'nın 46. madde gerekçesinde, memurların sendikalaşma hakkının işçilerinki gibi sınırsız olmayacağı açıkça belirtilmiştir. (iii) Devlet personel rejiminin iyileştirilmesi yolundaki çalışmalar tamamlanamamıştır (Serim, 1995:63).

1961 Anayasasında sendikal haklar “temel haklar” arasına alınarak “Sosyal Devlet” ilkesi oluşturulmaya çalışılmıştır. 1961 Anayasası'nın getirdiği demokratikleşme ilkeleri arasında kamu görevlilerine sendika hakkı da bulunuyordu.(md.46) Buna göre;

“Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir.”

“İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.”

“Sendika ve sendika tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz” şeklindeydi (Altunya, 1998:75).

Bu düzenlemeyle Anayasa “çalışanlar” deyimini kullanmak suretiyle sendika hakkını memurlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlara tanımıştır.1961 Anayasası kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkını açıkça tanıyarak güvence altına alan ilk anayasadır. Ancak 46. maddenin 2. fıkrasında görüldüğü gibi Anayasada işçiler dışındaki kamu görevlilerinin sendika hakkının düzenlenmesi kanuna bırakılmıştır. Böylece, kamu görevlilerinin sendika haklarına işçilere göre daha çok kısıtlama getirme imkanı tanınmıştır. Nitekim 46. maddenin gerekçesinde de, kamu hizmeti görevlilerinin sendika haklarının işçilerinki gibi sınırsız olamayacağı, bu alanda konulacak sınırları ihtiyaca göre kanun koyucunun tespit edeceği belirtilmiştir (Özdemir, 1987:88).

1961 Anayasası'nda kamu görevlilerinin sendika kurma hakkı kabul edilmiş olmasına rağmen 47. maddesinde “işçilerin” toplu sözleşme ve grev hakkı güvenceye alınmıştır. Ancak bu haklar konusunda “ kamu görevlileri” hakkında yasal bir düzenleme getirilmemiştir. Bu hakların memur ve işçi niteliği taşımayan çalışanlara yasaklandığı anlamına gelmemektedir. Bu haklar kamu görevlileri açısından sadece anayasal

güvenceye alınmamıştır. Kamu görevlilerine grev ve toplu sözleşme hakkı tanınması anayasal güvenceye alınmamıştır. Bu durumdaki anayasal boşluğun kamu görevlilerine grev ve toplu sözleşme hakkı tanıdığı anlamına gelmemektedir.

1961 Anayasası döneminde işçilere ve memurlara ayrı sendikal haklar verilmesinden dolayı ayrı yasalar çıkarılmıştır. İşçiler için 274, memurlar için 624 Sayılı sendikalar yasaları çıkartılmıştır.

1961 Anayasa'sının gereği olarak çıkartılan “Devlet Personeli Sendikaları Kanunu” 8 Haziran 1965 tarihinde kabul edilerek Resmi Gazetenin 17 Haziran 1965 tarih ve 12025 sayılı nüshasında yayınlanmış, işçi niteliğinde olanlar dışında kalan kamu hizmeti personeli içine alacak şekilde kurulacak olan sendika veya meslek birliklerini kapsayan 25. maddeden oluşmuş temel nitelikli bir yasadır (Taşçı, 1996:79).

624 Sayılı yasaya göre, sendikanın amacı personelin ortak mesleki, kültürel, sosyal, ekonomik hak ve çıkarlarını korumaktır. Görüldüğü gibi amaç, hak ve çıkarların “korunması” ile sınırlandırılmış, hak ve çıkarları “geliştirilmesi” amaç içine konulmamıştır (Serim,1995:184). Yasaya göre “Federasyon” ve “Konfederasyon” sendika üst birlikleri kurulabileceği (m.4), sendika üyesi olamayacaklar (m.7), faaliyet çeşitlerini (m.13), yasak faaliyetler ise (m.14) sıralanmıştır (Altunya, 1998:76).

Sendika kurma hakkını memurlara ilk defa tanıyan bu yasa bir takım yasakları da beraberinde getirmiştir.624 Sayılı Yasa, her türlü siyaset yasağı getirmiş ve geniş çapta dayanışmayı temsil eden sendikaların kurulmasını engellemiştir.

Bu Yasa'yla sendikalaşma hakkı yasaklanan kamu görevlileri şunlardır: Anayasa Mahkemesi ile Yüksek Hakimler Kurulu başkan, üye ve raportörleri; Danıştay Başkan ve üyeleri ile kanun sözcüleri ve yardımcıları; yargıçlar ve savcılar; Sayıştay meslek mensupları ile Savcı ve yardımcıları; valiler, kaymakamlar ve bucak müdürleri; müsteşarlar ve yardımcıları ile genel müdürler ve yardımcıları; silahlı kuvvetler personeli ile emniyet örgütü çalışanları; Dışişleri Bakanlığı çalışanları; KİT'lerin ve özel yasayla kurulan banka ve kuruluşların yönetim kurulu üyeleri; din ve ibadet işlerinde çalışanlar; Devlet Personel Kurulu Başkan ve üyeleri (Serim, 1995:64).

Türkiye’de ilk memur sendikası 18.06.1965 tarihinde “Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası” adı altında kurulmuştur. İşçi ve işveren sendikalarındaki bölünmüşlük memur sendikacılığında da ortaya çıkmış 1971 yılında memur sendikası sayısı 658 yükselmiştir (Tokol, 1997:122). Bu kadar kısa süre içinde bu kadar çok sendikanın açılması sendikaları, gerek gelir gerek örgütlülük gerekse etkin olma açısından zayıf bırakmıştır.

Çok sayıda sendika kurulması kamu görevlilerinin kendilerine verilen sendika hakkının bilincinde olmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, kurulan sendikaların üye sayılarının azlığı, bu sendikaların, sendikal mücadele dışındaki etkenlerden dolayı kurulduklarını göstermektedir.Çok sayıda sendika kurulmasını iki nedenle açıklayabiliriz (Aykaç, 1995:11-13): Bunlardan birisi siyasal nedenlerdir. Memurların sendika kurarken, konuyu daha çok ideolojik bir boyutta değerlendirerek, aynı siyasal eğilimi taşıyan personelin yönetici kademesinde görev aldığı bir sendika kurma arzusuyla hareket ettikleri söylenebilir. Ancak, bu çok sayıda memur sendikasının kurulmasının tek nedeni değildir. Diğer bir neden ise yapısal nedenlerdir. Demokratik kitle örgütlerinin yapılarında kaynaklanan bazı zaafların bulunması memurları çok sayıda sendik kurmaya iten temel neden olarak kabul edilebilir.

Memur sendikaları bu yapı yönetim ve memurlar arasındaki ilişkilerin memurlar lehine olmasını engellemiştir. Memurlar sorunlarının çözümü konusunda ancak idareyi uyarma, bildiri yayma, protesto yürüyüşleri yapmaktan öteye gidememişlerdir. Sendikaların yönetimler karşısındaki bu etkisizliği sendikaların üyelerinin azalmasına sebep olmuştur.

624 Sayılı Yasa’nın ihtiyaçları karşılayamaz hale gelmesi ve ayrıca memurların genel durumlarını belirlemek için 14.07.1965 tarihli 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) kabul edilmiştir.

657 Sayılı Yasa’da sendika kurma hakkı 22. maddesinde şu şekilde belirtilmiştir: “Devlet memurları özel kanundaki hükümler uyarınca sendika ve meslek birlikleri kurabilir ve bunlara üye olabilirler. Bu meslek teşekkülleri özel kanundaki hükümler uyarınca mesleklerin ve üyelerin müşterek hak ve menfaatlerini yetkili merciler önünde ararlar” şeklinde memurları sendikal hakları belirlenmiştir. Sendika kurma hakkı devlet

memurlarına tanınmasına karşın sözleşmeli personel ve yevmiyeli personele ise sendika hakkı kapsamının dışında bırakılmıştır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 27. maddesi uyarınca, “Devlet memurları greve karar veremezler, grev düzenleyemezler, grev ilan edemezler, bu yolda propaganda yapamazlar.”Bu maddeyle devlet memurlarının grev hakkı kesinlikle yasaklanmıştır. Ayrıca greve yardım etmeleri, işçi grevlerini desteklemeleri kesinlikle yasaklanmıştır. Ayrıca greve yardım etmeleri, işçi grevlerini desteklemeleri hatta teşebbüs etmeleri bile yasaklanmıştır. Bu yasaklamadaki asıl amacı kamu hizmetlilerinin aksatılmasını engellemektir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 26. maddesi uyarınca, memurların kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri yasaklanmıştır.

657 Sayılı Yasa’nın 26. maddesindeki yasağın ihlalden doğan suçta aranan unsur, kamu hizmetlerinin aksamasına yol açma kastıdır; bu amaç güdülerek birlikte çekilme gerçekleşmişse ve bu yüzden kamu hizmetleri zarar görmüşse, suç sebebi sayılmaktadır (Canman, 1995:238-239).

1961 Anayasası’nda devlet memurlarına toplu sözleşme hakkının yasaklandığına yada bu hakkın güvence altına alındığına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır (Canman, 1995:240).

657 Sayılı Yasa’da da memurların sendika kurma hakkı tanınmış ama grev, toplu eylem ve toplu sözleşme hakkı tanınmamıştır. Fakat devlet memurların genel durumlarını belirleyici bir yasa niteliğindedir. Sonuç olarak memur statüsünü düzenleyen içerik kurallarını ister yasadan, ister düzenleyici işlemlerden kaynaklanmış olsun tümü ile yanlılık temeline dayanması olgusu karşısında toplu sözleşmelerle düzenlenebilecek konuların yanlılığından söz etmek güçleşmekte ve hatta olanaksızlaşmaktadır (Işık, 1992:111).

3.2.3. 1971-1980 Dönemi

Bu dönem kamu çalışanlarının sendika kurma hakkının yasaklandığı bir dönemdir. Kamu çalışanları bu boşluğu dernekler kurarak gidermeye çalışmışlardır. Kapatılan

memur sendikalarının yerine kurulan memur dernekleri sendikal faaliyetler içinde bulunmuşlardır. Memur dernekleri üyelerinin sosyal ekonomik, kültürel haklarıyla ilgilenmişlerdir.

20 Eylül 1971 tarih ve 1488 Sayılı Kanun ile yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevlileri sendika kurma hakkından yoksun bırakılmıştır. 1961 Anayasası'nın 46. maddesinde "çalışanlar" kavramı kullanılarak kamu çalışanlarının tamamına tanınan sendika kurma hakkı, "çalışanlar" kavramının yerine "işçiler" kavramı getirilerek işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir. Ayrıca daha önce kurulmuş memur sendikalarının faaliyetlerinde son bulacağı belirtilmiştir. Anayasanın 119. maddesinde 'İşçi niteliği taşımayan kamu hizmetlilerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı güden kuruluşların bağlı olacakları hükümler kanunla düzenlenir.' şeklinde kamu görevlilerinin sendikal haklarını koruyacak örgütlerin kurulacağına yönelik bu madde eklenmesine karşılık bu yöndeki değişiklikler bu dönem içerisinde yapılamamıştır.

Memur sendikalarının yasaklanmasıyla birlikte insanların dernekleşmeye olan ilgisi artmıştır. Bu ilgi siyasi güçlerin etkisiyle de pekiştirilerek gittikçe artmıştır. 1965-1971 döneminde üye sayısı 10.000'in üzerinde yalnızca iki sendika varken kamu görevlilerinin çok sınırlı hakları olan derneklere ilgileri yoğun olmuştur. Örneğin TÜB-DER yaklaşık 200.000, TÜM-DER yaklaşık 100.000, POL-DER ile TÜTED yaklaşık 15.000, TUS-DER yaklaşık 8.000, ÜLKÜ-TEK 5.000, ÜLKÜ-BİR-ÖĞRET yaklaşık 40.000, TÜMAS 3.000 üyeye sahip olmuşlardır (DEMİR, 1991:62-63).

Bu dönemde sendikal harekette olduğu gibi kamu görevlileri derneklerinde de siyasallaşma görülmüştür. Bütün siyasi partiler kendi çizgilerindeki kamu görevlilerini kurum veya meslek bazında örgütlenmeye zorlamışlardır. Öyleki, başta öğretmenler ve polis olmak üzere kamu görevlileri derneklerinde bütün siyasi partilerin kurmalarına varıncaya kadar bir siyasallaşma gözlenmiştir. Bu dönemde örgütlenen kamu görevlileri derneklerinin mesleki amacın dışında siyasi faaliyetlere daha fazla ağırlık verdikleri görülmüştür. Bu dönem kamu görevlilerinin partizanlaşması gibi bürokrasi için tehlike teşkil eden bir oluşuma yol açmıştır. Bundan devletin büyük zarar gördüğü bir gerçektir (Arıcı, 1992:49).

3.2.4. 1980-1993 Dönemi

Bu dönem 12 Eylül 1980 ihtilali ile başlayan bir süreci içine almaktadır. 12 Eylül ihtilali ile birlikte dernek, sivil toplum kuruluşları gibi tüm örgütlenmelere son verilmiştir. Faaliyet alanları kapatılmıştır. Bu dönemde sendikal haklar açısından en belirleyici nokta 1982 Anayasası'dır. 1982 Anayasası, 12 Eylül 1980'den önceki dönemde ülkedeki karışıklıklar nedeniyle serbestlik sağlayıcı nitelikten çok sınırlayıcı bir nitelik göstermektedir.

7 Kasım günü yapılan halk oylaması ile kabul edilen 1982 Anayasası, 1971 Anayasa değişikliklerinde olduğu gibi memurların sendika haklarını kesin olarak yasaklamamıştır. Ancak genel olarak örgütlenmeyi zorlaştırmış, özel olarak kamu çalışanlarının örgütlenmesini neredeyse olanaksız hale getirmiştir. 1982 Anayasası'nın örgütlenmelere getirdiği sınır dernek, sendika ayırımı gözetmemiştir (Işık, 1995:306). Anayasa'nın 51, 53 ve 54. maddelerinde sendikal haklar yalnız işçiler için öngörülmüştür. Öbür kamu görevlilerinin sendikal hakları yönünden Anayasa'da olumlu yada olumsuz herhangi bir hüküm yer almamıştır. Yani Anayasa, kamu görevlileri yönünden bu hakkı ne tanımış, nede yasaklamıştır. Örneğin, 1961 Anayasası'nın 119. maddesinde olduğu gibi yasaklayıcı bir kural 1982 Anayasası'nda yer almamıştır (Serim,1995:65). 1971 Anayasası'nda yasaklanan kamu görevlilerinin sendikal hakları 1982 Anayasası'yla tam bir açıklığa kavuşturulamamıştır. 1982 Anayasası'nda kamu görevlilerine sendika hakkını tanıyan veya yasaklayan bir madde söz konusu değildir. Roma hukukundan buyana kuşkulu ve yasaklayıcı bir hüküm bulunmadığı taktirde özgürlük yararına kanunun yorumlanması görüşü ağır basmaktadır. Ama bu durum ülkemizde böyle olmamıştır. 1982 Anayasası'nın sendika hakkını işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerine tanımadığı düşüncesi genel olarak kabul görmüştür.

1982 Anayasası'nın 33. maddesi birinci fıkrasında “ Herkes önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir.” dedikten sonra uzun uzun sınırlama hükümleri getiriyor ve maddenin 23.7.1995 tarih ve 4121 sayılı yasa ile yapılan değişiklikten önceki 7. fıkrasında da “birinci fıkra hükmü, Silahlı Kuvvetler ve Kolluk Kuvvetleri mensupları ile kamu hizmeti görevlilerinin dernek kurma haklarına başlıca sınırlamalar getirilmesine veya bu hürriyeti kullanmalarının yasaklanmasına engel değildir.”

denilmektedir. Anayasanın bu maddesi uyarınca 6 Ekim 1983 günü çıkarılan 2908 sayılı Dernekler Kanunu; resmi ve özel ilkokul, ortaokul, lise veya dengi okullar öğretmen ve yöneticileri; Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve iller kuruluşlarında çalışan öğretmenler ile diğer personeli dernek kuramazlar (m.4) ve bunlar ancak; Milli Eğitim Bakanlığının “tespit ve ilan ettiği” derneklere üye olabilirler (m.16) denilerek öğretmenler uygulanacak durum ortaya konulmuştur (Altunya,1998:154-155).

1982 Anayasası’nda memurlara sendikal haklarını yasaklayan veya sınırlayan bir durum olmadığından ve ülkemizin sendikal haklara yönelik uluslar arası sözleşmeleri onaylamasından hareketle memur sendikaları kurulmaya başlanmıştır.

28 Mayıs 1990 tarihinde Eğitim- İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası’nın kurulmasıyla başlayan bu arayış sonraki yıllarda da sürmüştür. Bu dönemde mevcut anayasa ve dernekler kanunu birlikte ele alındığı zaman işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin sendika kurma haklarının olmadığı kabul edilmektedir. Ancak bu hakkın tanınmasını isteyen çevrelerin desteği ile ve de kanunun açıklarından bir mücadele yürütülmüştür (Arıcı, 1992:50).

Bu dönemde memurların sendikal haklarının elde etme arayışlarını etkileyen gelişmelerden birisi de, 20 Kasım 1991’de göreve başlayan DYP- SHP Koalisyon Hükümeti’nin hükümet programında sendikal hakların ülkemizde ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşmasının sağlanacağı belirtilmiş olmasıdır. Programda, ‘Kamu görevlilerine sendikal hak ve özgürlüklerini tanıyacak gerekli yasal düzenlemeler yapılacak, bunun anayasal yönü için gerekli girişimler başlatılacaktır’ denilmiştir. Diğer bir gelişme ise; 1993 yılında DYP-SHP Koalisyon Hükümeti tarafından memurların sendikal haklarıyla doğrudan ilgili bulunan 87 ve 151 Sayılı ILO Sözleşmelerinin onaylanmasıdır. Bu sözleşmelerin onaylanması ile memurların sendikal haklarını elde etme arayışları daha da yoğunlaşmıştır (Öcal, 1998: 57-58).

3.2.5. 1993-1995 Dönemi

1993 yılında 87 ve 151 Sayılı ILO Sözleşmesinin hükümet tarafından onaylanmasından sonra memurların sendikal faaliyetlere yönelik ilgileri artmıştır. “..... 15 Haziran 1993 tarihli Başbakanlık Genelgesi ile hükümetin memur sendikacılığına karşıolumlu bir

tavır takınması ve memur sendikalarının baskıları memur sendikacılığının kanuni çerçevesinin belirlenmesi gündeme gelmiştir (Öcal,1998:58).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu amaçla konuya ilişkin bir kanun taslağı hazırlamıştır. Taslakta toplu sözleşme ve grev haklarına yer verilmemiş, yalnızca sendika hakkı ve katılma mekanizmaları düzenlenmiştir. Taslağın toplu sözleşme ve grev haklarını içermemesi memur sendikalarının tepkisine neden olmuştur. Bakanlık bu tepkileri de dikkate alarak grev hakkını içermeyen ancak toplu pazarlık hakkını içeren 36 maddeden oluşan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Taslağını hazırlamış ve Bakanlar Kurulu'na sunmuştur. Görüşmeler sonunda kanun taslağını teknik düzeyde incelenmesi amacıyla bir teknik komite kurulmuştur. Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Kamu İşveren Sendikaları yetkililerinin yer aldığı komite, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Taslağı ve Kamu Görevlileri Toplu Pazarlık Kanun Tasarısı olmak üzere iki taslak hazırlanmıştır (Öcal,1998:58).

Bunun yanı sıra Bakanlık, Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu, Eşgüdüm Komitesi ve Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu temsilcilerinden konuya ilişkin olarak hazırladıkları kanun taslaklarını ve önerilerini istemiştir. Bunların da görüşü alınarak hazırlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu Tasarısı Taslağı 8 Mart 1994'te Bakanlar kuruluna sunulmuş ve bakanların imzasına açılmıştır. Taslak 15 Mart 1995'de TBMM'ne sunulmuş, Meclis Adalet Komisyonu'nda görüşülmeye başlandıktan bir süre sonra askıya alınmıştır. Bunu takiben 23 Temmuz 1995'de 4121 Sayılı Kanun'la yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerinin sendika hakkı anayasal güvence altına alınmıştır (Öcal,1998:59).

3.2.6. 1995-1998 Dönemi

Memurların sendikal hakları konusunda 1995'ten sonraki süreçte 1995'te yapılan Anayasa değişikliği ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı Çerçevesinde açıklamak yerinde olacaktır. Memurların sendikalaşma eğilimleri bu yönde hükümetlere yapılan baskılar, DYP-SHP koalisyonunun hükümet programında yer alan vaatler sonucu memurlara sendika hakkının tanınmasına yönelik Anayasa değişikliği gündeme gelmiştir.

DYP, ANAP ve SHP parti grup başkanvekilleri tarafından hazırlanan kanun teklifi TBMM'ne sunulmuştur. TBMM, 23 Temmuz 1995 tarih ve 4121 Sayılı Kanunla 7-11-1982 tarih ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Başlangıç ve Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun'u kabul etmiştir. Kanun Cumhurbaşkanınca da onaylanıp, 26.07.1995 günü Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

1982 Anayasası'nın 16 maddesinde 23 Temmuz 1995 tarihli ve 4121 Sayılı Kanunla gerçekleştirilen değişikliklerden 53. madde değişikliği doğrudan kamu görevlilerinin sendika kurma hakkına ilişkindir. Değişiklik, Anayasa'nın "toplu iş sözleşmesi hakkını" düzenleyen 53. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları arasına yeni bir fıkra eklenerek gerçekleştirilmiştir. Ek fıkraya göre: "128. maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54. madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni, uygun idari ve kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir (Öcal, 1998:60). Anayasanın 128. maddesinin 1.fıkrasında "memur ve kamu görevlileri" kavramı kullanılmıştır. Bu ek fıkraya dayanarak memurlar ve kamu görevlilerinin sendika hakkının anayasal güvence altına alınmıştır. Ayrıca bu ek fıkra memurlara sendika hakkı tanırken öbür yandan sendikaların hükümetlerle yapabilecekleri toplu görüşmeyi düzenleyen bir kanun çıkarmasını öngörmüştür. 128. maddenin bu ek fıkrasında kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanınmamıştır. Bu ek fıkrada kamu görevlileri sendikalarına iki yetki tanınmıştır. Bunlar: üyeleri adına yargı mercilerine başvurma ve idare ile amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapmadır. Toplu görüşmenin kamu işveren tarafı idare, kamu görevlileri tarafı ise sendikalar ve üst kuruluşlarıdır. 128. maddenin ek fıkrasına göre toplu görüşmeler özetle şu süreçle işleyecektir: Toplu görüşme sonunda idare ve sendikalar anlaşmaya varırlarsa mutabakat metni düzenleyeceklerdir. Daha sonra bu mutabakat metnini Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunacaklardır. Eğer toplu görüşmeler sonucunda anlaşma sağlanmazsa mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık

noktaları belirlenip taraflarca imzalandıktan sonra Bakanlar Kurulu'na sunulacaktır. Bakanlar Kurulu her iki durumda da kendi istediğini yapma insiyatifine sahiptir. Bu durumda toplu görüşmeler sonucu imzalanan mutabakat metninin bağlayıcı bir yanı yoktur.

Toplu görüşme sonucunda taraflar arasında mutabakat sağlanamaması halinde ise; anlaşma ve anlaşmazlık noktalarının taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulacağı belirtilmiştir. Böylece söz konusu anlaşmazlık maddelerin de zabıt altına alınması anayasal bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. Burada dikkat çeken nokta, Anayasa'nın mutabakat sağlanamaması durumunda kamu görevlilerini ve sendikaları bağlayıcı bir hüküm getirmemiş olmasıdır (Aktay,1995:31).

Sonuç olarak 1995 yılında yapılan bu Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerinin sendika hakkı ve toplu görüşme hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Bu haklara nazaran kamu görevlilerine grev ve toplu sözleşme hakkı verilmemiştir.

3.2.7. 1998'den Günümüze Memurların Sendikal Hakları

1995'teki Anayasa değişikliğinde 53.maddeye bağlı olarak kamu görevlilerinin sendika hakkı ve toplu görüşme hakları konusunda bir kanun çıkarılacağı belirtilmiştir. Bu yönde çalışmalar başlatılarak "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı" hazırlanarak TBMM'ye sevk edildi. 1998 yılının Mart ayında görüşülmeye başlanan tasarı belli bir süre görüşüldükten sonra askıya alınmıştır.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 25.06.2001 tarihinde 4688 Sayılı Kanun olarak kabul edilmiştir.

3.3. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Kanunu 25.06.2001 tarihinde kabul edilmiştir. Kanunun yayımlanmasından 30 gün sonra yürürlüğe girmiştir. Bu kanun yedi kısım ve 46 maddeden oluşmaktadır.

Kanunun birinci kısmı amaç, kapsam ve tanımları içermiştir. Kanun birinci maddesinde amaç şu şekilde belirtilmiştir. "Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve

faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemektir”(md.1).

Kanunun kapsamı belirlenerek işçi statüsünde çalışanların özellikle bu kanun kapsamı dışında olduğu belirtilmiştir. “Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır”(md.2).

Bu Kanunun tanımlar bölümünde toplu görüşme, şu şekilde tanımlanmıştır: “Kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik artırıcı diğer yardımlara ilişkin olarak yetkili kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan görüşmeyi.” Kanunun tanımlar bölümünde grev kavramının olmaması aynı zamanda bu Kanunla memurlara grev hakkının verilmediğini göstermektedir.

Kanunun 4. maddesinde “sendikaların hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur” denmektedir. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulmaz.

Kanunun 5. maddesinde sendika üyesi olabilecek ve sendika kurabilecek hizmet kolları şunlardır; büro, bankacılık, sigortacılık, eğitim, öğretim, bilim, sağlık, sosyal, yerel yönetim, basın yayın, iletişim, kültür sanat, bayındırlık, inşaat, ulaştırma, tarım ormancılık, enerji, sanayi, madencilik, diyanet ve vakıf hizmetleridir. Ayrıca Kanun 15. maddesinde sendika üyesi ve sendika kurucusu olamayacak kamu görevlileri şu şekilde belirlenmiştir:

- a. Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,
- b. Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,
- c. Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları, belediye başkanları ve yardımcıları,
- d. Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,
- e. Mülkî idare amirleri,
- f. Silahlı Kuvvetler mensupları,
- g. Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,
- h. Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,
- i. Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
- j. Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli,
- k. Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

Sendika ve konfederasyonların kuruluş işlemleri bu kanun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sendika ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın serbestçe kurulurlar. Ancak konfederasyonların en az 5 değişik hizmet kolundaki sendikanın bir araya gelmesiyle kurulabilir. Sendika kurucusu olabilmek için en az 2 yıl kamu görevi

yapma şartı getirilmiştir. Sendika ve konfederasyonlar tüzükleri ve gerekli belgelerle bağlı buldukları valiliklere başvururlar. Belgelerin ve tüzüklerin valiliklere verilmesiyle birlikte sendika ve konfederasyonlar tüzel kişilik kazanır. Valilikler, tüzük ve belgeleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığına gönderir.

4688 Sayılı Kanunun 8. maddesinde sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak belirlenmiştir.

Bu kanunun 18. maddesinde 06.07.2004 tarihinde yapılan değişikliklerle birlikte sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi sağlanmıştır. Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya iş verenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz görevlerine son verilemez (md.18).

Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri 19 maddede belirlenmiştir. Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonları bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, üyeleri adına toplu görüşmeye katılmaya, toplu görüşmeyi sonuçlandırmaya ve taraf olmaya yetkilidir. Sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

- a. Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metninin uygulanmasını izlemek üzere idarî kurullara üyeleri arasından temsilciler göndermek.
- b. Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek.
- c. Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak.
- d. Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

- e. Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.
- f. Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.
- g. Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.
- h. Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapmak ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak.

Toplu görüşmeye, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile ayrıntılı bir şekilde açıklık getirilmiştir. Kanuna göre toplu görüşmenin kapsamı şu şekilde belirlenmiştir. “Toplu görüşme; kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik ve verimlilik artırıcı diğer yardımları kapsar”(md.28).

Toplu görüşme tarafların 4688 Sayılı Kanununun 29. maddesinde kamu işvereni adına Kamu İşveren Kurulu, kamu görevlileri adına her hizmet kolunda kurulu yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı buldukları konfederasyonlardır. Yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı buldukları konfederasyonlar görüşmelere Kamu İşveren Kurulu üyelerinin sayısı kadar temsilci katılır.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 30. maddesinde 06.07.2004’te yapılan değişikliğe bağlı olarak toplu görüşmelerdeki yetkiye sahip sendikalar şu şekilde

belirlenmektedir. Her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar toplu görüşme yapmaya yetkilidir. En çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisi toplu görüşme heyetinin başkanıdır (md.30). Yetkili sendika ve konfederasyonların belirlenmesinde şu esaslar uygulanır. Kamu İşveren Vekili ile sendika temsilcileri her yıl 15 mayısta bir araya gelerek kurumda çalışan kamu görevlilerinin listesi ile sendika aidatı kesilen sendika üyelerinin sayıları belirlenerek toplam sayılarını gösteren bir tutanak tutulur. Bu tutanak taraflara imzalatılır. Bu imzalı tutanak kamu işvereni ve sendikalarca mayıs ayı sonuna kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurumlarda ve sendikalardan gelen imzalı tutanaklar üzerinde tespit yaparak kurumlarda çalışan kamu görevlilerinin sayısını, hizmet kollarındaki sendika üye sayısını hizmet kolundaki yetkili sendikalar ile konfederasyonları belirler ve bunların üye sayılarını belirler. Sonuçları her yıl temmuz ayının ilk haftasında resmi gazetede yayımlar. Sendika ve konfederasyonların sonuçlara itiraz hakkı bulunmaktadır. Sendika ve konfederasyonlar Ankara İş Mahkemesine itirazını yapar mahkemede 15 gün içinde karar verir.

Toplu görüşmelerde taraflar, Kamu İşveren Kurulu ve yetkili sendika ve konfederasyonlar her yıl Ağustos ayının 15. günü Devlet Personel Başkanlığı belirlenen yerde toplanırlar. Toplu görüşmenin gündemi taraflar tarafından belirlenir ve toplu görüşme onbeş gün içinde sonuçlanır. Sonucunda eğer anlaşmaya varılırsa mutabakat metni taraflarca imzalanır. İmzalanan mutabakat metni gerekli düzenlemelerin yapılması için Bakanlar Kuruluna sunulur. Bakanlar Kurulu gerekli düzenlemeleri yaptıktan sonra TBMM'sine sunar.

Toplu görüşmeler sonunda anlaşmaya varılamazsa taraflardan biri Uzlaştırma Kurulunu 3 gün içinde toplantıya çağırabilir. Uzlaştırma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'nda Üniversiteler arası Kurul tarafından, fakültelerin çalışma ekonomisi, iş hukuku, idare hukuku ve kamu maliyesi bilim dallarından seçilecek birer üye olmak üzere dört öğretim üyesinden oluşur.

Uzlaştırma Kurulu kararlarına tarafların katılması durumunda, bu kararlar mutabakat metni olarak kabul edilir ve Bakanlar Kuruluna sunulur. Eğer taraflar Uzlaştırma Kurulu kararlarına katılmazlarsa anlaşma ve anlaşmazlık konuları taraflarca imzalanarak bir tutanak düzenlenir ve Bakanlar Kuruluna sunulur.

Sonuç olarak 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile birlikte toplu görüşmenin belirli esaslara bağlanması memurlar açısından iyi bir gelişmedir. Ancak toplu görüşmelerin tamamen bağlayıcı özelliği yoktur. Bakanlar Kurulu metnin üzerinde bir takım düzenleme yapma yetkisi vardır. Ayrıca TBMM'sinin bu kanun tasarisını kabul etmeme hakkının bulunması toplu görüşmeleri tavsiye niteliğindeki bir karardan öteye götürmemektedir.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 37. maddesine göre sendikalar "Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının istemi üzerine iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme kararı ile kapatılır"(md.37).

1995'te yapılan Anayasa değişikliğinde belirtilen kanun 4688 Sayılı Kanun olarak 25.06.2001 yılında Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu olarak çıkmıştır. Bu Kanunla işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin sendikal hakları belirlenip güvence altına alınmıştır. Bu kanunla memurlara, sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı verilmiştir. Ancak grev hakkı memurlara verilmemiştir. Bu konuda sendikaların ve konfederasyonların büyük tepkileri olmuştur. Günümüzde gelinen noktada sendikalar ve konfederasyonlar 4688 Sayılı Yasaya uygun olarak hareket etmeye devam etmektedir. Toplu görüşmelerde bu yasanın yetersizliği konusunda gündem oluşmamaktadır.

BÖLÜM 4: TÜRKİYE’DE ÖĞRETMEN SENDİKACILIĞI

4.1. Öğretmen Sendikacılığı

Öğretmenler sendikalaşma sürecinde bir çok ülkede aktif rol oynayan aktörler olmuşlardır. Kamu görevlileri içerisinde ilk olarak sendikalaşma eğilimini öğretmenler gerçekleştirmektedir. Öğretmenlerin kamu görevlileri içerisinde sayıca fazla olmasının sendikal harekette etkin olmalarını sağlamaktadır.

Dünya da öğretmenler aynı sorunlarla karşı karşıyadır. Ekonomik, sosyal, çalışma koşulları gibi problemlerle karşı karşıya kalan öğretmenler örgütlenme eğilimine gitmişlerdir. Bu örgütlenmeler ülkelerin kanunlarına göre öğretmenleri gerek dernekler gerek sendikalar kurma yoluna itmiştir. Kurulan bu sendikalarla idareye karşı haklarını elde etme çabalarına gitmişlerdir.

Sosyal ve ekonomik gelişmeler ve değişmelerle ekonomik açıdan güçsüz duruma düşen ve bunun sonucunda sosyal statülerinde kayba uğrayan öğretmenler sendikal örgütlenme yolunu seçmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin meslekleri içerisinde en eski örgütlenme geleneğine sahip kişiler olmalarına neden olmuştur (Öcal,1998:68).

4.1.1. Öğretmen Sendikacılığının Önemi

Günümüzün en büyük problemi eğitimidir. Her yönüyle “eğitimli insan” yetiştirebilmek çok büyük önem kazanmıştır. Toplumsal değişimin yanında fen ve teknoloji alanında gerçekleşen ilerleme eğitimli insan ihtiyacını her geçen gün artırmaktadır. İşte bu süreçte öğretmen ve öğrenciler iki ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

İyi insan iyi vatandaş ve akılcı ekonomik davranışlarda bulunan insan yetiştirmeyi amaçlayan eğitim; en karlı, en pahalı, sonucu en geç alınan, yanlış yönlendirildiği zaman zararı en korkunç olan yatırımdır. Kurumlaşmış bütün toplumsal faaliyetler içinde eğitimin insanın en önemli olduğu alandır. Eğitimde en önemli insan unsuru ise, öğretmendir (Tok, 1996:17).

Zamanla öğretmenlerin ekonomik açıdan zayıflaması ve bir takım toplumsal değişmelerle öğretmenler toplumsal statü kaybına uğramışlardır. Bu durum öğretmenlerin daha yüksek statülü kişilere karşı baskı altında kalmalarına neden olmuştur.

1996 yılında ILO ve UNESCO tarafından birlikte hazırlanan “Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi”nde ise statü hem öğretmenlerin görevlerinin önemini, hem de çalışma şartları, ücret ve öteki mesleklerinkiyle karşılaştırılmalı olarak yararlandıkları maddi avantajları belirleyen bir kavramdır. Eğitimin ilerlemesinde öğretmenlerin temel rolü ile insan kişiliğinin ve çağdaş toplumun gelişmesine katkıları göz önüne alınacak olursa, öğretmenlere üstlendikleri bu rolle orantılı bir statü sağlamak gerektiği bu “Ortak Belge” de belirtilmiştir (Gülmez, 1991:25-27).

Öğretmenlerin sosyal statüsünün düşmesine bağlı olarak geliştirdikleri rollerde eğitim ortamının gelişmesini engellemektedir. Öğretmenlerin bu statü ve rollerinin mesleklerinin gerektiği şekilde olabilmeleri için bir takım mesleksi örgütlenmelere gitme zorunlulukları vardır. Öğretmenler toplumsal statülerini sendikal faaliyetlerle bir araya gelerek ancak alabilirler. Mesleki çıkarlarını, ekonomik durumlarını, statülerini en iyi koşullara getirmek için öğretmenler sendikaların çatısı altında örgütlenme yoluna gitmek zorundadırlar.

Gerçekten de öğretmenlerin mesleki örgütlere sahip olup olmamaları onların toplumsal güç ve statülerini belirleyen unsurların başında gelmektedir. Güçlü mesleki örgütler kurmuş öğretmenlerin güçlü, örgütleri bulunmayan veya cılız örgütler kurabilenlerin ise güçsüz oldukları görülmektedir. Bu nedenle bir ülkedeki öğretmen örgütlenmesi oradaki öğretmenlerin toplumsal değişimdeki etkilerine ilişkin göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir (Akyüz,1978:13).

Günümüzde öğretmenler öğretmen örgütleri aracılığıyla mesleki çıkarlarını korumanın yanı sıra, meslekleriyle ilgili kanuni düzenlemelerin hazırlanmasında etkili olabilir, eğitim politikasının belirlenmesine doğrudan katılabilirler. Aynı zamanda bu örgütler ülkenin çağdaşlık ve demokrasi düzeyinin yükseltilmesine de katkıda bulunabilirler (Öcal, 1998:72).

4.1.2. Dünyada Öğretmen Sendikacılığının Önemi

Dünyadaki tüm ülkelerde ellerinde kalemden başka güç olmayan öğretmenler haklarını elde etmek için örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Kamu görevlilerinin sendikal haklar elde etmesinde de öğretmenler önemli rol oynamışlardır. Öğretmen sendikacılığında

Dünyada çok büyük farklılıklar yoktur. Temelde amaç öğretmenlerin ekonomik, sosyal ve kültürel bir takım haklarını elde etmesinde birleşmektedir. Ancak bu hakların elde edilme zamanında ülkeden ülkeye farklılıklar gözlenmektedir.

İngiltere’de öğretmenler uzun yıllardır dernek şeklinde örgütlenmektedirler. Ülkede 1800’lü yılların sonlarından bu yana öğretmen derneklerinin varolduğu bilinmektedir.

İngiltere’nin en geniş kapsamlı öğretmen örgütü olan NUT (National Union of Teachers- Öğretmenler Ulusal Birliği) 1870 yılında kurulmuştur ve halen faaliyet göstermektedir. Bir diğer önemli öğretmen örgütü ise 1923’de kurulan Öğretmenler Ulusal Derneğidir.

Bu dernekler öğretmenleri temsilen çeşitli düzeylerdeki toplu pazarlık ve dayanışma kurullarında faaliyet göstermektedirler. Ayrıca bazı sınırlamalarla birlikte öğretmenlere grev hakkı da tanınmıştır. İngiltere’de öğretmenler dernek şeklinde örgütlenmekle birlikte bu derneklerin sendika gibi faaliyet gösterdikleri görülmektedir (Öcal,1998:72-73).

Fransa’da öğretmen örgütlenmesinin oldukça eski bir tarihi vardır. İlkokul öğretmenlerinin kurdukları ilk örgütler 1831’lere kadar uzanmaktadır (Akyüz,1980:48). Fransa’da her öğretim düzeyindeki öğretmenlerin ayrı örgütleri vardır. Bu örgütlere öğretmenler dışındaki kamu eğitimi personeli ve hizmetlileri de üye olabilmektedirler.

Fransa’da sendikal faaliyet gösteren en önemli öğretmen örgütü FEN (Ulusal Eğitim Federasyonu) dir. 1866 yılında kurulan FEN uzun yıllar Fransa’nın en büyük işçi konfederasyonu olan CGT (Genel İş Konfederasyonu)’ye bağlı olarak faaliyet göstermiştir. Ancak FEN 1948 yılında CGT’den ayrılarak faaliyetlerini bağımsız olarak sürdürmeye başlamıştır. FEN kendini oluşturan 44 sendika ile her düzeydeki kamu öğretim kurumları öğretmenlerini, hizmet ve idari personeli içermekte olup, 1993 yılı itibarıyla 361.000 üyeye sahiptir (Öcal,1998:73).

FEN’e üye öğretmen sendikaları içerisinde özellikle SNES (Orta Öğretim Öğretmenleri Ulusal Sendikası) etkili olarak faaliyet göstermektedir. Bunun yanı sıra FEN danışma yönetiminin uyguladığı kurallardan Devlet Kamu Yönetimi Yüksek Kurulunda üyelerini temsil edebilme hakkına sahip olan sendikalardan birisidir (Gülmez,1993:117).

Almanya’da öğretmenler uzunca bir süre dernek şeklinde örgütlenmişlerdir. İlkokul öğretmenleri Alman Öğretmenler Derneği’nde, lise öğretmenleri Filologlar Birliği’nde, bayan öğretmenler ise Alman Kadın Öğretmenler Derneğinde örgütlenmişlerdir. Ancak bu dernekler kendi aralarında bir birlik oluşturmayı başaramamışlardır (Yalçın,1986:20).

Almanya’da öğretmen sendika kurma hakkını ülkede yaşayan herkese sendikalaşma hakkı tanıyan 1949 anayasasıyla elde etmişlerdir. Anayasanın bu düzenlemesine dayanarak öğretmenler tarafından Eğitim ve Bilim Sendikası (GEW) kurulmuştur.

Almanya’da memur statüsünde çalışan öğretmenlerin toplu sözleşme ve grev hakkı yoktur. Bu nedenle GEW sadece üyelerini yetkili makamlar nezdinde temsil edebilme imkanına sahiptir (Öcal,1998:74).

Öğretmen sendikacılığının çeşitli ülkeler de gelişimini inceledikten sonra öğretmenlerin uluslar arası alanda oluşturdukları üst örgütlenmeleri incelemek yararlı olacaktır. Günümüzde öğretmenler uluslar arası alanda dört üst örgütün çatısı altında örgütlenmektedirler. Bu örgütler şunlardır (Serinyel, 1995:168-171);

-Uluslar arası Hür Öğretmen Sendikaları Federasyonu: Kısa adı IFFTLU olan örgüt, Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)’nun eğitim iş kolundaki bağlı örgütüdür.

-Dünya Öğretmen Konfederasyonu: Kısa adı WCT olan konfederasyon Dünya Emek Konfederasyonu (WCL)’nin eğitim iş kolundaki bağlı örgütüdür. 1910 yılında Roma’da kurulmuştur.

Öğretmen Sendikaları Uluslar arası Federasyonu: Kısa adı FISE olan federasyon Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU)’na bağlıdır. FISE II. Dünya Savaşından sonra 1946 yılında kurulmuştur.

-Öğretim Mesleği Örgütleri Dünya Konfederasyonu: Kısa adı WCOTP’dur. İkinci Dünya Savaşı sonrası oluşan örgüt 1951 yılında Alman ve İngiliz öğretmen sendikalarının desteğiyle kurulmuştur.

IFFTLU, WCT ve FISE farklı sendikal merkezlerin bağılı örgütleri olarak kurulurken, WCOTP bağımsız bir sendikal üst örgüt olarak ve bu örgütlere tepki olarak ortaya çıkmıştır.

Eğitimin niteliğinin gelişmesi ve fırsat eşitliği için çalışan WCOTP, ILO ve UNESCO tarafından hazırlanan Öğretmenlerin Statülerine ilişkin Tavsiye'nin hazırlanmasında ve uygulamaya geçirilmesinde önemli rol oynamıştır.

4.2. Türkiye'de Öğretmen Sendikacılığının Tarihi Gelişimi

Ülkemizde sendikal örgütlenmenin önünde bir takım kanuni engeller olduğu için ilk olarak öğretmenler dernekler kurarak örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Daha sonraları ise sendikal hakların kazanıldığı ölçüde sendikal örgütlenmeler oluşturmuşlardır.

Sendikal hakların tam olarak tanınmadığı dönemlerde kurulan dernekler, öğretmenlerin ekonomik, sosyal haklarını koruyan sendikal örgütlenmeler gibi hareket etmişlerdir. Ülkemizdeki öğretmen sendikacılığını derneklerle birlikte değerlendirmek gerekmektedir.

4.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti'nde zanaatkarlar ve ticaretle uğraşanlar Ahilik teşkilatında birleşerek mesleksi örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Medreselerde yetişen öğretmenler mesleksi bir örgütlenme yoluna gitmemişlerdir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1848 yılında bir öğretmen okulu (İstanbul Öğretmenler Okulu) açılmaya kadar yalnızca öğretici yetiştiren bir okul mevcut olmamıştır. Bu okulun açılması ve ardından eğitim alanında getirilen düzenlemelerle öğretmenler meslekleşme yolunda ilk adımı atmışlardır. Dolayısıyla bu dönemde öğretmenlerin mesleki bir örgüt kurmaları mümkün olmamıştır.

1876 tarihli Kanun-i Esasi'nin bazı maddelerinin değiştirilmesiyle ortaya çıkan 1908 tarihli II. Meşrutiyet Anayasa'sı ile dernek kurma özgürlüğü ilk kez tanınmış, Anayasa'nın 120. maddesi dernek kurma hakkını düzenlemiştir. Anayasa'nın bu düzenlemesi çok sayıda siyasi, mesleki örgütün kurulmasına neden olmuş, bu arada öğretmenler de örgüt kurma çalışmalarına girmişlerdir.

Bu çalışma sonucunda 1908 yılında ülkemizde kurulan ilk öğretmen örgütü olan “Encümen-i Muallim” İstanbul’da Darülfünun ve Darümuallimin okulları mezunları tarafından kurulmuştur. Bu örgüt aynı zamanda ilk memur örgütü de sayılabilir.

Bu girişimin hemen ardından yine İstanbul’da İdadi, Rüşdi ve İptidai okullarının öğretmenleri tarafından “Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin Cemiyeti” (Öğretmenlerin Haklarını Koruma Örgütü) adlı ikinci bir örgüt kurulmuştur. Cemiyetin amacı adından da anlaşılacağı gibi üzere, öğretmenlerin haklarını savunmak ve halk arasında eğitimin yayılmasını sağlamaktır. Cemiyetin başkanlığını Zeki Bey adlı bir öğretmen yapmıştır (Akyüz,1970:110-111).

Ancak, örgütün yöneticilerinin çoğunun Maarif Nezareti’nde görevli olmaları nedeniyle, öğretmenlerin bir kısmı bu örgütün öğretmenlerin haklarını iyi korumayacağını ileri sürmüşlerdir. Bu tepki üzerine Encümen-i Muallimin yöneticileri öğretmenlerin parçalanmaması için Muhafaza-i Hukuk-i Muallim Cemiyeti ile birleşerek 1908 yılı sonlarında “Cemiyet-i Muallimin”i oluşturmuşlardır (Kaynak, 1979:59). 1909’da Hareket Ordusunun İstanbul’a gelmesiyle birlikte Cemiyet-i Muallimin dağılmıştır. Bu süreçten sonra öğretmenler çeşitli örgütler adı altında birleşmeye çalışmışlardır. 16 Ağustos 1909’da çıkan Cemiyetler Kanunuyla birlikte dernek vb. örgütlenmeler özellikle kamu kesiminde olanlar yasaklanmıştır. Bu konunun etkisi Türkiye tarihinde örgütlenme açısından uzun süre hissedilmiştir.

Kanunun bu düzenlenmesi öğretmenlerin örgüt kurmalarına imkan vermemiştir. Bununla birlikte öğretmenler uzun uğraşlar sonucunda , yürütmenin denetiminin az olmasından da yararlanarak örgüt kurmak için izin almayı başarmışlar ve “Neşr-i Maarif ve Teavün-ü Muallimin Cemiyeti” (Eğitimi Yayma ve Öğretmenler Yardımlaşma Cemiyeti) ni kurmuşlardır. Öğretmenlerin güven ve desteğini kazanamayan bu cemiyet kısa süre sonra kapanmıştır.

1910 ve 1914 yılları arasında öğretmenler lokal niteliği taşıyan derneklerde örgütlenmişlerdir. 1911 yılında Edirne’de kurulan Mahfel-i Muallimin Cemiyeti ve 1913’de Bursa’da kurulan Muallim Yurdu bu tür örgütlerdir.

1918 yılında İstanbul’da ilkokul öğretmenleri cemiyeti kurmak için çalışmalar yapmışlardır. Bunun sonucunda “Muallimler Cemiyeti” adıyla yeni bir öğretmen örgütü

kurulmuştur. Kuvay-ı Milliyeciler’le sıkı işbirliği yapan örgüt Anadolu’ya silah kaçırılmasında önemli rol oynamıştır. İzmir’in işgalinden bir gün sonra 16 Mayıs 1919 günü Sultan Ahmet Meydanı’nda gerçekleşen tarihi mitingi de bu cemiyet düzenlemiştir (Öcal,1998:80-81).

1920 yılında uzun süre maaşlarını alamayan ilkokul öğretmenleri boykot eylemleri yapmışlardır. Ancak Muallimler Cemiyeti bu eylemi desteklememiştir. Cemiyetin bu tutumuna tepki gösteren öğretmenlerin büyük bir bölümü Cemiyetten ayrılarak “Mekatib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyetini” kurmuşlardır (Göldaş,1986:10).

TBMM’nin açılmasında kısa bir süre sonra Temmuz 1920’de Ankara’da “Muallim ve Muallimler Cemiyeti” kurulmuştur. Cemiyet 7 Mayıs 1922’de yurdun değişik bölgelerinde kurulan öğretmen derneklerinin temsilcilerinin katılımıyla “Türkiye Muallimler ve Muallimler Cemiyetleri Birliği” haline gelmiştir. Bu Birlik Türkiye’de öğretmen hareketinin ilk merkezi örgütlenmesi olarak kabul edilmektedir (Meydan,1986:18).

4.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilan edildiği tarihten günümüze sendikal haklar kesintiye uğramıştır. Kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkı bazı Anayasa ve Kanunlarla verilmemiş daha sonra çıkarılan Anayasa ve Kanunlarla bu hal geri verilmiştir. Sonuç olarak kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkı Cumhuriyet döneminde verilmiştir.

4.2.2.1. 1924-1960 Dönemi

Cumhuriyetin ilanında sonra çıkarılan 1924 Anayasası ile “cemiyet kurma hak ve hürriyetinin Türkler’in tabii hakları” arasında olduğu kabul edilmiştir. Cumhuriyet’in ilk yıllarında kamu görevlilerinin örgütlenmeleri açısından bakıldığında Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde olduğu gibi öğretmenler dışındaki kamu görevlilerinin örgütlenmelerine pek rastlanmamaktadır (Öztekin, 1989:23).

Cumhuriyetin ilk yıllarında memur örgütlenmeleri çok fazla olmasına rağmen öğretmenler örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Cumhuriyetin ilanından sonra Ankara ve İstanbul’da öğretmen örgütleri kurulmuştur.

1924'den sonra ise Ankara'da kurulmuş bulunan Türkiye Muallimler ve Muallimeler Cemiyeti Birliği güç kazanmıştır. Bunda, Birlik yöneticilerinin çoğunun aynı zamanda dönemin önde gelen politikacıları olmalarının önemli etkisi olmuştur. Birlik 1925 yılında Türkiye Muallimler Birliği adına almıştır. Çıkarılan bir kanunla da birliğinin amacının; bütün öğretmenlerin hak ve menfaatlerinin korunması, öğretmenlik mesleğinin layık olduğu mevkiye çıkarılmasının sağlanması, öğretmenlerin fikri ve sosyal seviyelerinin yükseltilmesinin sağlanması olduğu belirtilmiştir (Öcal, 1998:83).

Ankara'daki bu merkezi örgütlenme karşısında İstanbul'daki Muallimler Cemiyeti ve Mekatib-i İptidaiye Muallimler Cemiyeti kendilerini feshederek bu Birliğe katılmışlardır. Birlik "Muallimler Birliği" adıyla aylık bir dergi çıkarmıştır (Akyüz,1978:247).

1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu diğer örgütler gibi öğretmen örgütleri de olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu dönemde öğretmenlerde dahil tüm kamu görevlileri devletin ve yeni rejimin savunucusu olarak kabul edilmişler, devrimlerin topluma benimsetilmesinde ve yayılmasında görevli sayılmışlardır (Öztekin,1989:24).

Muallimler Birliği 1929'lardan sonra gücünü önemli ölçüde yitirmiştir. Bu durum karşısında İstanbul'daki Muallimler Birliği yeniden kurulmuş ancak, bu Birlik de etkili olamamış ve 1936 yılında kapanmıştır. Bu tarihten 1946 yılına kadar süre içinde öğretmenler örgüt kuramamışlardır. (Elmas,1986:31) Bunda 1938 yılında çıkarılan 3512 Sayılı Cemiyetler Kanununun getirdiği düzenleme etkili olmuştur. Kanun sınıf esasına dayanan derneklerin kurulmasını ve kamu görevlilerinin dernek kurmasını yasaklamıştır (Öcal,1998:83).

1946 yılında, tek partili dönemden çok partili döneme geçilmiştir. Yine aynı yıl Cemiyetler Kanunun'da yapılan değişlikle, sınıf esasına dayanan derneklerin kurulması yasağı iptal edilerek, sendika ve mesleki birliklerin kurulmasına imkan verilmiştir. Ancak kamu görevlilerinin dernek kurmasını yasaklayan hüküm yürürlükte kalmaya devam etmiştir. Buna rağmen ülke genelinde çok sayıda öğretmen derneği kurulmuştur. Bu dernekler 15 Ağustos 1949 yılında birleşerek "Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu"nu oluşturmuşlardır. Örgütün, Türkiye öğretmen hareketinin ikinci merkez örgütü olduğu kabul edilmektedir (Meydan,1986:19).

4.2.2.2. 1960-1971 Dönemi

1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu geniş sosyal haklar genel olarak memurların örgütlenmelerinin önünü açtığı gibi öğretmen örgütlenmelerinin de önünü açmıştır. 1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu bu demokratikleşme adımları öğretmen örgütlerini olumlu yönde etkilemiştir. 1961 Anayasası'nın 46. maddesinde “Çalışanlar ve İşverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca bu Anayasa'da “İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.” Denilerek memurların sendikal haklarına yönelik bir çalışmanın yapılacağı söylenmiştir.

1961 Anayasası'nın 46.maddesinde belirtilen memurların sendikal haklarının kanunla belirlenmesi durumu, 8 Haziran 1965 kabul edilen ve 17 Haziran 1965'te Resmi Gazetede yayımlanan 624 Sayılı “Devlet Personeli Sendikaları Kanunu” ile düzenlenmiştir.

624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu İle hızlı bir örgütlenme süreci içerisine giren memurlar, Kanun'un yürürlüğe girdiği 1965 yılında 1968 yılına kadar geçen üç yıl içinde 453 sendika, 18 federasyon ve 3 konfederasyon kurmuşlardır (Mıhçıoğlu,1968:11).

Bu yıllar içerisinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan memur sendikası sayısının 83 olması ise en çok memur sendikasının öğretmenler tarafından kurulduğunu göstermektedir. Sendika sayısının çok, buna karşın üye sayısının az olması sendikaların bölünüp, parçalanmasına ve güçsüzleşmesine neden olmuştur.

Memur sendikaları içinde ilk kurulan sendika Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) olmuştur. 8 Temmuz 1965 yılında kurulan TÖS Türkiye'de öğretmenlerin kurdukları ilk sendikal örgüttür.

TÖS'ün kurulmasının ardından ülkede çok sayıda öğretmen sendikası kurulmuş, ancak bu sendikalardan sadece İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN), Teknik Öğretmenler Sendikası (TEK-SEN) ve Milliyetçi Öğretmenler Sendikası adlarını duyurabilmişlerdir (Öcal, 1998:85).

Ülkemizde ilk kurulan sendika olan TÖS'ün kuruluşunda Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu üyesi 92 öğretmenin katkısı olmuştur. TÖS'ün başkanlığını yapan Fakir Baykurt, daha sonra TÖDMF başkanlığında yürütmüştür.

1968-1971 yıllarında ülkemizde yaşanan politik çalkantılar öğretmen örgütlerini de etkilemiştir. Başlangıçta tüm öğretmenleri etkileyen ve mesleki bir kurum olarak etkinlik gösteren TÖS zamanla bir takım politik akımların etkisi altına girmiştir (Öcal,1998:87).

TÖS'ün üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyacağına, üyelerine daha iyi bir hayat standardı sağlamak için çalışacağına ve mesleki saygınlığı yükselteceğine bir takım siyasal hiziplerin kendilerini ifade ettikleri bir kurum halini aldığı genel olarak kabul edilmiştir (Özdemir, 1995:14).

TÖS bu siyasi düşüncelerden hareketle 1968 ve 1971 yılları arasında Devlet Personeli Sendikaları Kanununa aykırı eylemlerde bulunmuştur.1968 yılında Ankara'da yapılan "Devrimci Eğitim Şurası", 1969 yılında Ankara'da "Büyük Eğitim Yürüyüşü", 1969 yılında tüm yurttaki yapılan "Büyük Öğretmen Boykotu" TÖS ile birlikte diğer sendika ve federasyonların kapatılmasına temel olmuştur.

Ülke çapındaki bu huzursuzluk ve eylemler sonucu 1971 yılında yapılan askeri müdahale ve 1971'de yapılan askeri müdahale ve 1971'de Anayasa'da yapılan değişikliklerle memur sendikacılığına son verilmesine karar verilmiştir. Sonuç olarak öğretmen sendikacılığında bu Anayasa değişikliği ile kesintiye uğramıştır.

4.2.2.3. 1971- 1980 Dönemi

12 Mart 1971 darbesinin ardından, 20.09.1971 tarihli Anayasa değişikliği ile Anayasanın 46. maddesindeki "çalışanlar" ibaresi yerine "işçiler" ibaresinin konulmasıyla ve 119. maddesinin de memurların sendika ve siyasi partilere üye olamayacağına dair değişiklikle memurların sendikal hakları ellerinden alınmıştır. Anayasanın geçici 16. maddesiyle de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirildiği hükme bağlanmıştır.

Ayrıca 1971 değişikliği ile Anayasa'nın 119. maddesinde "işçi niteliği taşımayan kamu hizmetlilerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını güden

kuruluşların bağlı olacakları hükümler kanunla düzenlenir” şeklinde yeni bir fıkra eklenmiştir (Öcal,1998:88).

Kamu görevlilerinin menfaatlerini korumak ve geliştirmek için çıkacağı belirtilen bu kanun 1982’ye kadar çıkmamıştır. Ancak herkesin dernek kurmasını kolaylaştıran “Dernekler Kanunu” çıkması diğer memurlar gibi öğretmenlerin örgütlenmelerini de kolaylaştırmıştır. Bu dönemde kurulan dernekleri önceki dönemdeki sendikaların ismini değiştirmiş şekli olarak ortaya çıkmıştır. 1971’de kapatılan TÖS ve T. İLK-SEN’in yerine TÖB-DER kurulmuştur. Sendikalar kapatıldıktan sonra kurulan derneklerden bir diğeri de ÜLKÜ-BİR’dir.

Dernekler Kanununun çıkarılmasından sonra öğretmenler tarafından çok sayıda dernek kurulmuştur. Fakat bu dönemde kurulan öğretmen derneklerinin çeşitli siyasi görüşlerin aşırı etkisinde kalarak mesleki amaçlara pek önem vermedikleri genel olarak kabul edilmektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin toplumsal konumunu da olumsuz yönde etkilemiştir (Öcal, 1998:89).

Bu dönemde faaliyet gösteren belli başlı öğretmen dernekleri şunlardır (Akyüz,1980:5-12):

- Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER)
- Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (ÜLKÜ-BİR)
- Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği (HÜR-ÖĞRET-BİR)
- Hürriyetçi Öğretmenler Derneği (HÜR-DER)
- Mefkureci Öğretmenler Derneği (MEF-DER)
- Teknik Öğretmenler Derneği (TÖD)
- Tüm Üniversite, Akademi ve Yüksek Okul Asistanları Birliği (TÜMAS)
- Beden Eğitimi Öğretmenleri Derneği
- Tüm İlköğretim Müfettişleri Derneği (TİM-DER)

- Tüm Öğretim Üyeleri Derneği (TÜMÖD)
- Üniversite, Akademi, Yüksek Okul Asistanları Derneği (ÜNAY)
- Ankara Öğretmenleri Yardımlaşma Derneği
- Anadolu ve Rumeli Öğretmen Dernekleri Federasyonu

Bu derneklerden, öğretmen örgütlenmesinin gelişimi açısından önem taşıyanlar hakkında kısaca bilgi vermek yararlı olacaktır. Bunlar (Akyüz, 1980:5-12);

Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği(TÖB-DER)

Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS)'nin yerine geçmek üzere 1971 yılında kurulmuştur. Öğretmenler, memur ve müstahdemlerden oluşan 200.000 üyeye ve 660 şubeye sahiptir.

Tüzüğünde amacı; “Atatürk devrimleri, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile Anayasanın milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti kapsamı içinde üyelerinin tüm ekonomik, demokratik, sosyal ve özlük haklarını koruyup geliştirerek birleşmelerini ve dayanışmalarını sağlamak” olarak gösterilmiştir.

Dernek açık olduğu dönemde “TÖB-DER” adlı bir gazete ve “Haber Ajansı” ile iki ayda bir yayınlanan “Yeni Toplum” adında bir dergi çıkarmıştır. Ayrıca kitap, broşür gibi yayın etkinliklerinde de bulunmuştur. Dernek o dönemde kurulan öğretmen dernekleri içinde toplu gösteri eylemlerine en çok başvuran örgüt olmuştur. O dönemde bu eylemlerin meslek amaçlı olmaktan ziyade siyasal amaçlı oldukları görülmüştür.

Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (ÜLKÜ-BİR)

ÜLKÜ-BİR 1971 yılında kurulmuş olup açık olduğu dönemde 78.000 üyeye ve 330 şubeye sahiptir.

Dernek her öğretim düzeyinde öğretmenleri ve menşei öğretmenlik olup resmi veya özel başka bir işle uğraşanları ve öğretmen yetiştiren okulların son sınıf öğrencilerini üye olarak kabul etmiştir.

Dernek, “bütün öğretim üyeleri ve yardımcıları ile öğretmenleri, Türk yurdunun ve milletinin bölünmez bir bütün olduğu esası ile Türk milliyetçiliği ve Atatürk'ün

‘muasır medeniyet seviyesinin üstüne çıkmak’ ülküsü etrafında toplayarak sosyal, kültürel ve mesleki dayanışmayı sağlamayı” temel amaç olarak kabul etmiştir.

ÜLKÜ-BİR, aynı adlı aylık bir gazete ile “ Milli Eğitim ve Kültür” adlı üç ayda bir yayınlanan bir dergi çıkarmıştır. Ayrıca kitap, broşür gibi yayın etkinliklerinde de bulunmuştur. Örgüt TÖB-DER gibi toplu gösteri eylemlerine başvurmamıştır.

Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği (HÜR-ÖĞRET-BİR)

HÜR-ÖĞRET-BİR 1975 yılında kurulmuş olup, o dönemde her öğretim düzeyindeki öğretmenlerden yaklaşık 11.000 üyesi ve 59 şubesi vardır.

Dernek, “ üyelerinin ve bütün öğretmenlerin toplumdaki saygınlıklarının artırılmasına çalışmak, milli kültürün öğretilmesine, birlik ve beraberliğin devamının teminine, ülkeye yararlı genç nesiller yetiştirilmesine, hürriyet ve ilim doğrultusunda Türk milli eğitiminin gelişmesine yardımcı olmak” amacıyla kurulmuştur. Dernek “ÖĞRET-BİR” adlı aylık bir dergi de çıkarmıştır.

Hürriyetçi Öğretmenler Derneği (HÜR-DER)

Dernek 1977 yılında kurulmuş olup, o dönemde her öğretim düzeyindeki öğretmenlerden 6000’e yakın üyeye sahipti.

Dernek, Anayasa’da belirtilen esaslar dahilinde, Türk milliyetçiliğine ve Atatürk ilkelerine bağlı, manevi değerlere saygılı, laik ve sosyal hukuk devleti esaslarına bağlı kalarak üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve özlük haklarını korumak ve savunmak amacıyla kurulmuştur. Dernek “ Hürriyetçi Öğretmen” adlı bir dergi çıkarmıştır.

Mefkureci Öğretmenler Derneği (MEF-DER)

Dernek, 1975 yılında kurulmuş olup, tüzüğünde amacı; “öğretmenler arasında mesleki yardımlaşma ve dayanışma sağlamak, üyelerinin haklarını korumak ve sağlamak, eğitim ve öğretimin milli değerler etrafında birleşmesini sağlamak” olarak gösterilmiştir.

Üye sayısı 10.000’in altında olan dernek “Mefkure” adlı aylık bir dergi çıkarmıştır.

1971’deki Anayasa değişikliğinden sonra ilk önce TÖB-DER ve ÜLKÜ-BİR kurulmuştur.Bu öğretmen derneklerinin bilinçli bir örgütsel faaliyette bulunmuşlardır. Dergi, gazete vb. süreli yayınlarla görüşlerini yaymak ve insanlara anlatmak için

faaliyet göstermişleridir. Örgütlülük düzeyi TÖB-DER ve ÜLKÜ-BİR’de oldukça yüksektir. 1975 yılında ortaya çıkan ekonomik bunalım öğretmen örgütlenmesini de etkilemiştir. Fakat bu örgütlenme olumlu bir etki yapmıştır. Ekonomik olarak zayıflayan öğretmenler haklarını elde etmek için daha çok örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Bu örgütlülük düzeyinin yüksek olması derneklerin aynı zamanda daha çok siyasallaşmasını sağlamıştır. Bu dernekler belirli süre sonra öğretmen hak ve menfaatlerini korumaktan çok siyasi bir kimliğe bürünmüşlerdir.

Bu dönemde kurulan öğretmen sendikalarında başlıca iki özellik dikkati çekmektedir.(Öcal,1998:93) Bunlardan birincisi; Öğretmen sendikalarının kapatılmasının ardından kurulan bu derneklerin çoğu kapatılan öğretmen sendikalarının yerine kurulmuşlardır ve çalışmalarında sendikal amaçlar hakim olmuştur.

İkinci özellik ise; bu derneklerde görülen siyasallaşmadır. Kurulan öğretmen derneklerinin tümünde siyasi partilerin hakimiyet kurdukları gözlenmiştir. Bu derneklerin mesleki amacın dışında siyasi faaliyetlere daha fazla ağırlık verdikleri görülmüştür.

4.2.2.4. 1980-1990 Dönemi

12 Eylül 1980 askeri darbesiyle birlikte tüm memur ve işçi örgütlenmeleri zarar görmüştür. Bütün öğretmen dernekleri kapatılmıştır.

1982 Anayasası’nda sendikal haklar ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Anayasa’nın 51. maddesinde sendika hakkı sadece işçi ve işverene tanınmış kamu görevlilerine tanınmamıştır. Ancak sendika hakkı kamu görevlilerine yasaklanmamıştır.

Ayrıca, Anayasa memurların dernek kurma haklarına da sınırlama getirilmiştir. Dernek kurma hakkı bakımından serbesti sistemi benimsenmiş olmasına rağmen derneklerin siyasi faaliyetlerinde bulunmaları yasaklanmıştır (Mad.33/1-4). Kamu çalışanlarının dernek kurma hakkı ile ilgili olarak bu hakkın “Birinci fıkra hükmü, silahlı kuvvetler ve kolluk kuvvetleri mensubları ile kamu hizmeti görevlilerinin dernek kurma haklarına başkaca sınırlamalar getirilmesine ve hürriyeti kullanmalarının yasaklanmasına engel değildir” şeklindeki Anayasa hükmü ile (mad.33/17) sınırlandırılabilmesine imkan sağlamıştır (Öcal, 1998:94).

Öğretmenlerin örgütlenme hakkı bakımından önem taşıyan bir başka gelişme ise yeni Dernekler Kanunu ile gerçekleşmesidir. 7 Ekim 1983 tarihli Dernekler Kanunu büyük bir kamu çalışanına dernek kurma hakkı tanımamıştır. Bu çalışmalar arasında, resmi ve özel okul, ortaokul, lise ve dengi okullar öğretmenleri, Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve iller kuruluşunda çalışan öğretmenler de yer almaktadır. Görüldüğü gibi bu dönemde örgütlenme hakkı konusundaki düzenlemelerde daha önceki dönemin kötü örneklerine tepki anlayışı hakim olmuştur (Öcal, 1998; 94-95). 1986'da eski TÖS, T.İLK-SEN ve TÖB-DER yönetici ve üyelerince çıkarılmaya başlanan “abece dergisi” örgütlenme arayışlarını başlatmış, 1988'de çalışan öğretmenlerin üye olamadığı ama “fahri üye” olabildiği EĞİT-DER kurulmuştur. “Öğretmenlerin bir kısmı 1988 yılında Eğitimciler Derneği (Eğit-Der)'ni kurarak dernek adı altında örgütlenirken, diğer bir kısım öğretmen ise vakıf kurma yolunu seçerek 6 Mart 1989 tarihinde Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfını kurmuş ve vakıf çatısı altında dernek gibi faaliyetler göstermişlerdir” (Taşçı, 1996: 114-115).

4.2.2.5. 1990 – 1995 Dönemi

1982 Anayasasında sendikal hakların yasaklanmasına dair bir ibare olmamasında hareketle memur sendikaları 1990 yılından itibaren sendikalaşma yoluna gitmişlerdir. 28.05.1990'da Ankara'da ilk öğretmen ve ilk memur sendikası olarak Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (Eğitim-İş) kurulmuştur.

Eğitim-İş kanuni dayanağını, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartına dayandırılmıştır. Eğitim iş kolunda geniş anlamda birliği savunmuştur. Amaç olarak; daha iyi çalışma şartları, daha iyi ücret ve mesleki saygınlık sağlamayı hedeflemiştir (Eğitim-İş Tüzüğü, 1993:6).

Diğer bir öğretmen sendikası olarak 13.11.1990'da Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğit-Sen) kurulmuştur. Eğitim-İş'in sendikal mücadelesini yeterli bulmayan Eğit-Sen daha eylemci ve mücadelecisi bir yapı sergilenmesi gerektiğini savunmuştur. Sendika amacını şu şekilde ifade etmiştir. “Eğit-Sen tüm maddi değerlerini oluşturucusunun emek olduğundan hareket ederek çalışma yaşamında üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik ve hukuksal, kültürel ve özlük hak ve çıkarlarını geliştirmeyi amaçlar” (Eğitim-Sen Tüzüğü, 1990:2).

“Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı” bünyesinde toplanan memurlar, 1992 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu’nu (TÜRKiYE KAMU–SEN) kurarak sendikalaşma yoluna gitmişlerdir. Türkiye Kamu-Sen bünyesinde bir çok sendika kurulmuştur. Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim–Sen) 18.06.1992’de kurulmuştur. Türk Eğitim–Sen amacını şu şekilde açıklamıştır, “ Hür sendikacılık anlayışı içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve mesleki hak ve menfaatlerini koruması ve geliştirmeyi” amaçlamıştır (Türk Eğitim-Sen Tüzüğü, 2001:4).

1991 yılında DYP –SHP Koalisyonu Hükümetinin programına memurlara sendika hakkı tanımayı alması ve 1993 yılında memurların sendikal haklarına ilişkin hükümler içeren 87 ve 151 sayılı ILO Sözleşmelerin onaylanmasıyla öğretmenlerin sendikal haklarını elde etme arayışları daha da yoğunlaşmıştır (Öcal, 1998:96).

Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR-SEN) 1992 yılında kurulmuştur. EĞİTİM BİR-SEN amacını şu şekilde ifade etmiştir. “Sendika demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışıyla yönetilen, daha katılımcı bir demokrasinin yerleştiği, daha özgür kişi, ve sivil toplum örgütlerinin gerçek anlamda var olduğu ve düşünce üretip teklifler sunduğu, bu durumunun sivil ve kamusal alanda yaşama geçirildiği, adil gelir dağılımının gerçekleştiği, sosyal devlet olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkanlarından eşit olarak faydalandığı, daha özgür, daha müreffeh daha mutlu insanların yaşadığı bir Türkiye’ye ulaşabilmeyi amaçlar” (Eğitim Bir–Sen, 2005:1).

4.2.2.6. Türkiye’de 1995’ten Günümüze Öğretmen Sendikacılığı

1982 Anayasasında sendika hakkı yasaklanmadığı için bir çok kamu sendikası ve konfederasyon 1995 yılına kadar kurulmuştu. 1995 yılında memurlara sendikal haklar verilmesi için Anayasa değişikliği yoluna gidildi. DYP, ANAP ve SHP parti grup başvekillerce hazırlanan kanun teklifi TBMM’ne sunuldu. “Sonuçta; 1982 Anayasasında 23 Temmuz 1995 tarih ve 4121 Sayılı Kanun’la değişiklik yapılmıştır. Değişiklik Anayasanın “toplu sözleşmesi hakkı”nı düzenleyen 53. Maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları arasında yeni bir fıkra eklenerek gerçekleştirilmiştir. Ek fıkra; kamu görevlilerinin kendi aralarında sendikalar ve üst birlikler kurabileceğine ve bunlara tüm kamu görevlilerinin (Anayasanın 128. Maddesinin ilk fıkrasına giren kamu

görevlilerinin) üye olabileceğine ve ayrıca toplu görüşmeler yapabileceklerine cevaz vermiştir” (Öcal, 1998:97).

Bu kanun değişikliği ile beraber memurların sendikal hakları Anayasal güvence altına alınmıştır. Ayrıca ek fıkra ile beraber memurların sendika hakkı ve idareyle yapacakları toplu görüşmelere yönelik bir kanunun çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. 1998 yılında kamu görevlilerinin sendika hakkını ve toplu görüşmelerini içine alan “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı” hazırlanarak TBMM’ye sevk edildi. Kanun Tasarısı Belirli bir süre görüşüldükten sonra askıya alındı.

2001 yılında tekrar gündeme alınan “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” 25.06.2001 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanunla kamu görevlilerine toplu görüşme ve sendika hakkı verilerek bu hakların çerçevesi belirlenmiştir. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun çıkmasıyla birlikte birçok öğretmen sendikası kurulmaya başlamıştır. 12 Eylül 2003 tarihinde Bağımsız Eğitim-Sen (BESEN) 17.01.2005 tarihinde Anadolu Eğitim-Sen, 2005 yılında Eğitim-İş ve Öğretmen-Sen kurulmuştur.

4.3. Türkiye’deki Öğretmen Sendikalarının Örgütsel Yapısı

Türkiye’deki öğretmen sendikaları 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkmadan öncede örgütlenme içine girmişlerdir. Ancak 4688 Sayılı Kanun’un çıkmasıyla birlikte sendika ve konfederasyonlar teşkilatlanma yapılarını bu kanuna göre belirlemişlerdir. Öğretmen sendikaları üst kuruluş olarak bir konfederasyona bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Sendikaların kendi içindeki örgütlenmesi ise şu şekildedir;

1-Genel Merkez

2- Şubeler

3-Temsilcilikler

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunda sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları şu şekilde belirtilmiştir (mad.8).

1-Genel kurul

2-Yönetim kurulu

3-Denetim kurulu

4-Disiplin kurulu

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda genel kurulların oluşması şu şekilde açıklanmıştır:

Sendika ve sendika şubesi genel kurulları üyelerinden oluşur. Sendika üye sayısı bini sendika şube sayısı beşyüzü aştığı takdirde genel kuruldaki delegelerle yapılabilir. Delegeler üyeler tarafından gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilirler. Sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatı müteakip olağan genel kurul için yapılacak delege seçimine kadar süren Tüzüklere delege seçilmeyi engelleyici hükümler konulamaz (md.9).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Kanununa göre genel kurullar toplantı zamanı ve karar yeter sayısı şu şekildedir:

Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu tüzel kişilik kazanmasından başlayarak altı ay içinde yapılır. Olağan genel kurul üç yılda bir toplanır. Tüzüklerinde belirtilmek koşulu ile daha kısa sürede de toplanabilir. Toplantı yeter sayısı üye ya da delege tamsayısının salt çoğunluğudur. İlk toplantıda yeter sayı sağlamazsa, ikinci toplantı en çok on beş gün sonraya bırakılabilir. Bu toplantıda salt çoğunluğu aranmaz. Karar yeter sayısı toplantıya katılan üye veya delege sayısının salt çoğunluğudur (md.10).

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda sendikaların en üst ve yetkili karar organı olan genel kurulların görevleri şu şekilde belirtilmiştir (md.12):

- a. Organların seçimi
- b. Tüzük değişikliği
- c. Yönetim ve denetleme kurulu raporlarının görüşülmesi ve aklanması
- d. Yönetim kurulunca hazırlanan programı ve bütçenin görüşülerek karara bağlanması.
- e. Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde belirtilen konularda yönetim kuruluna yetki verilmesi.

- f. Taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması konusunda yönetim kuruluna yetki verilmesi.
- g. Sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerine verilecek her türlü ücret ve diğer görevlilerin huzur hakkı ve yolluklarının belirlenmesi.
- h. Sendika şubesi açma veya bu konuda yönetim kuruluna yetki verme, şubeleri birleştirme ya da kapatma.
- i. Aynı hizmet kolunda bulunmak koşuluyla başka bir sendika ile birleşme ve katılma.
- j. Başka bir konfederasyonla birleşme ve katılma.
- k. Konfederasyonlara üye olma veya üyelikten çekilme.
- l. Amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olma veya çekilme.
- m. Fesih kararı verme.
- n. Mevzuatta veya sendika tüzüklerinde genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemlerin yerine getirilmesi ve herhangi bir organın görev alanına girmeyen konuların karara bağlanması.

Şube genel kurulları sadece yukarıdaki (a), (c) ve (n) bentlerinde belirtilen görevlerini yerine getirirler.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda konfederasyonların, sendikaların ve sendika şubelerinin organlarından olan yönetim denetleme ve disiplin kurullarının oluşması, görevleri ve toplantıları ana hatlarıyla belirlenmiştir. Bu kurallara uyan diğer organların oluşumu ile ilgili düzenlemeler sendika konfederasyonların tüzüklerine bırakılmıştır.

Sendika şubesi ve sendika yönetim kurulları en az üç, en çok yedi üyeden; konfederasyon yönetim kurulları ise en az beş, en çok on üyeden oluşur. Disiplin kurulu en az üç, en çok beş üyeden, denetleme kurulu en az üç denetçiden oluşur. Şubelerde bir denetçi ile yetinebilir. Yönetim, denetleme ve disiplin kurulları ile kurulması uygun görülen diğer organların oluşumu, görev ve yetkileri ile toplanma ve karar alma usulleri Sendikalar Kanununun 16,17,18 ve 19 uncu maddelerinde belirtilen esaslara uygun olarak sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde düzenlenir (md.13).

Sendika örgütlenmelerinin en alt birimi işyeri temsilcilikleridir. İşyeri sendika temsilcilikleri konusu 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Kanunu 23 maddesinde şu şekilde açıklanmıştır.

İşyerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika işyeri temsilcisi seçmeye yetkilidir. Sendika temsilcileri, işyerlerinde , üyelerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve sendika ile işveren arasında iletişim sağlamak amacıyla, sendikaların tüzüklerinde belirtilen yetkili kurullar tarafından bir genel kurul dönemi için işyerinden seçilirler.

İşyerinde kamu görevlileri arasında en çok üye kaydetmiş sendikanın bulundurabileceği temsilci sayısı, işyerindeki kamu görevlisi sayısı 20–100 arası ise en çok bir, 101–500 arasında ise en çok iki, 501–1000 arasında ise en çok üç, 1001–2000 arasında ise en çok beş, 2000’den fazla ise en çok yedidir. Bu temsilcilerden biri sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini işyerinde, haftada iki saat olmak üzere yerine getirirler. Temsilciler bu sürede izinli sayılırlar. Kamu işvereni, yönetim ve hizmetlerin işleyişini engellemeyecek biçimde sendika temsilcilerine çalışma saatleri içinde ve dışında görevlerini yapabilmeleri için imkanlar ölçüsünde kolaylıklar sağlar (md.23).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile birlikte sendika ve konfederasyonların teşkilatlanmasının ana hatları çizilmiştir. Sendikalar bu ana hatlar dışında oluşturacakları teşkilat ve organlar yasalara bağlı kalmak kaydıyla tüzüklerinde belirterek kurabileceklerdir. Genel olarak sendika ve konfederasyonlar Genel Merkez, Şube ve Temsilcilikler hiyerarşisinde örgütlenme yoluna gitmişlerdir.

4.4. Türkiye’deki Mevcut Öğretmen Sendikaları

07.07.2006 tarih ve 26221 Sayılı Resmi Gazetede, “Eğitim,Öğretim ve Bilim Hizmetleri” hizmet kolunda çalışan 725.048 memurdan sendika üyesi olanların sayısı ve sendikaları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca yapılan çalışmalar sonucu tespit edilmiştir. 2006 yılında “Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri” kolundaki sendikalar ve üye sayıları şu şekildedir (Resmi Gazete, 07.07.2006):

Tablo 1: 2006 Yılı Eğitim Sendikaları ve Üye Sayıları Dağılımı

Sendika	Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
TÜRK EĞİTİM – SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Kültür Hizmet Kolu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU – SEN	139.282	19,21
EĞİTİM – SEN (Eğitim ve Bilim Emeklileri Sendikası)	KESK	122.760	16,93
EĞİTİM – BİR – SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR – SEN	78.300	10,80
TEM – SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	1891	0,26
HÜR EĞİTİM – SEN (Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası)	HÜRRİYETÇİ KAMU SEN	37	0,01
BAĞIMSIZ EĞİTİMCİLER SENDİKASI (Bağımsız Eğitimciler Sendikası)	BASK	699	0,10
ÖĞRETMEN – SEN (Öğretmenler Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	181	0,02
ÇEŞ (Çağdaş Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	29	0,00
ATA EĞİTİM – SEN (Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	158	0,02
EĞİTİM – İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	3919	0,54
ANADOLU EĞİTİM SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	65	0,01
	Toplam	347.321	47,9

Kaynak: 07.07.2006 Tarihli Resmi Gazete

Türkiye’de Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri kolunda çalışan 725.048 memurdan 347.321’i sendika üyesidir. Bu da %47,9’luk bir sendikalaşma oranını göstermektedir. Diğer kamu görevlilerine oranla öğretmen sendikalarında örgütlülük düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmen sendikaları arasında Türk Eğitim – Sen, Eğitim Sen ve Eğitim Bir–Sen’in Sendikalaşma oranlarının yüksek olmasından dolayı bu üç sendikanın incelenmesi yerinde olacaktır.

4.4.1. Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRKEĞİTİM-SEN)

Kısa adı Türk Eğitim-Sen olan sendika 18 Haziran 1992’de kurulmuştur (Öcal,1998:114). Sendika’nın 95 Şube ve 11 temsilciliği vardır. 07.07.2006 tarih ve 26221 Sayılı Resmi Gazetede ki sendikalı memurların sayısı belirleme hususundaki açıklamaya göre 139.282 üyesi vardır. Türk Eğitim-Sen’de Türkiye Kamu Çalışanları Sendikası Konfederasyonunun (Türkiye Kamu-Sen) üyesidir. Genel merkezi Ankara’dır.

Türk Eğitim-Sen tüzüğünün 5.maddesinde faaliyet alanı belirlenmiştir. Sendika; Türkiye genelinde, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerini yürüten kamu kurum ve kuruluşları işyerlerinde faaliyet gösterir (Türk Eğitim-Sen Ana Tüzüğü, md.5).

Türk Eğitim-Sen vizyon ve misyonunu şu şekilde belirtilmiştir. Vizyonumuz: Değişen dünya düzeni içerisinde çağdaş, milli eşitlikçi, gelişime ve değişime açık bir eğitim sistemi ile sosyal adaletin ve refahın en üst düzeye çıktığı, düşünen, üreten, fikri hür katılımcı bireylerin yetiştirildiği ve bu eğitim sistemini yürütecek ve geliştirecek eğitim çalışmalarının ekonomik ve sosyal kaygılarının olmadığı bir Türkiye. Eğitim çalışmalarının ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmek, mesleki gelişimlerinin ve yükselmelerinin önündeki engelleri kaldırmak, çağdaş, bilimsel ve milli bir eğitim ortamı oluşturmak, çalışma barışını sağlamak, haksızlıklarla mücadele etmek için hukuk zemininden çıkmadan her türlü eylem ve etkinliği yapmak ve bunun için de haklarının ve hukukun bilincinde bir çalışan kitlesi oluşturmak (www.ogretmeniz.biz/tes/ 2005).

Türk Eğitim – Sen amaçları şu şekilde belirtilmiştir:

Sendika:

- a) Anayasa ifadesini bulan, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli ve manevi değerlere, insan haklarına, demokratik ve laik cumhuriyete ve Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı kalarak, demokrasinin korunup bütün kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşması yolunda çaba göstermeyi,
- b) Toplum ve iş barışının tesis ederek devlet-millet kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı,

c) Hür sendikacılık içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve mesleki hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi,

ç) Türk milli eğitim sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21'inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik aksaklık ve yanlışlıkları tespit ederek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermeyi, görüş ve önerilerde bulunmayı amaç edinmiştir (md.3).

Türk Eğitim–Sen bu ana amaçlarının gerçekleştirebilmesi için şu faaliyetleri gerçekleştirmeye çalışır:

a) Hizmet koluna giren işyerlerindeki kamu görevlilerini sendika çatısı altında teşkilatlandırmaya çalışır.

b) Dil,ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, ve mezhep farkı gözetmeksizin çalışmanın toplum hayatındaki rolü ve değeri ile bu konudaki hak ve sorumluluklarını iyi bilen bir üye topluluğu meydana getirmek için çaba gösterir.

c) Üyelerine, aile sorumluluklarını yerine getirebilecek ve yaptıkları iş ve insanlık haysiyeti ile uyumlu adil bir ücret, daha iyi çalışma şartları, iş güvenliği ve mesleki saygınlık kazandırmaya çalışır.

ç) Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi ve bunlardan eksiksiz yararlanabilmeleri için gayret sarf eder.

d) Üyelerinin atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerlemelerine ilişkin iş ve işlemlerin, sağlıklı ve adil bir yapı içerisinde yürütülmesini sağlar.

e) Üyelerinin mesleki yeterliliklerini arttıracak ve sorunlarını çözecek, onlara bilgi ve deneyim kazandıracak, milli tasarruf ve yatırımların gelişmesine, verimliliğin artmasına hizmet edecek, kamu hizmetlerinin kalitesini arttıracak ve vatandaşlara daha iyi hizmet verilmesini sağlayacak bilimsel çalışmalar yapar. Bu amaçla; kurs, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri düzenler.

- f) Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri, ödevleri ve hükümlülükleri ile personel mevzuatını ilgilendiren konularda; ilgili ve yetkili kurumlara ve konfederasyona sunulmak üzere çalışmalar yapar, yaptırır ve öneriler sunar.
- g) Üyelerinin ve aile bireylerinin beden ve ruh sağlığını koruyacak ve gelişmelerini sağlayacak tedbirler alır.
- h) Sendika adına taşınır ve taşınmaz mal edinir.
- ı) Konfederasyonla birlikte yüksek idari kurula ve toplu görüşme amacıyla kamu iş veren kuruluna katılacak temsilcileri belirler.
- i) Kurum idari kurullarında ve devlet personel mevzuatına göre oluşturulan tüm kurullarda sendikayı temsilen katılacak temsilciyi belirler ve toplantılara katılımını sağlar.
- j) Uluslararası kuruluşlara üye olunabilir üyelikten ayrılabilir, üyesi bulunduğu uluslararası kuruluş toplantılarında delege, temsilci veya gözlemci gönderir. Uluslararası kuruluşların temsilci ve üyelerini Türkiye'ye davet eder.
- k) Tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip olduğu yetkileri kullanır.

Türk Eğitim-Sen , üyelerini ve eğitim, öğretim hizmet kolunda çalışan memurları bilgilendirmek amacıyla “Türk Eğitim-Sen” adında aylık bir bülten çıkarmaktadır. “Eğitimin Sesi” adıyla 2 ayda bir çıkan bir dergi yayınlamaktadır. Ayrıca “İlköğretim Okullarında Şiddet ve Taciz”, “2.Kadın Kurultayı”, “Avrupa Birliği Sürecinde Atatürk İlkeleri”, “Hizmetler Kurultayı”, “Şiir Yarışması Eserleri”, “MEB Bünyesinde Çalışan Yardımcı Hizmetliler Sınıfı Personeli ile İlgili Araştırma Sonuçları”, “21.Yüzyıl Türk Milli Eğitimi”, “2006 Toplu Görüşme Teklif Kitapçığı” gibi birçok kitap, araştırma, mevzuat yayınları bulunmaktadır.

4.4.2. Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR-SEN)

Kısa adı Eğitim Bir olan sendika 14 Şubat 1992’de kurulmuştur. Sendika Türkiye çapında öğretmen, öğretim elemanı, memur ve kamu görevlilerinin çalıştığı eğitim iş kolunda faaliyet gösterir. 9 Haziran 1995 yılında kurulan ve kısa adı Memur – Sen olan Memur Sendikaları Konfederasyonu’na üyedir (Öcal; 1998:112): Eğitim Bir-Sen’in 86

şubesi vardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yaptığı tespite göre 07.07.2006'da yayınlanan Resmi Gazetede Eğitim Bir-Sen'in üye sayısı 78.300'dür. Eğitim Bir-Sen sendikal faaliyet alanı tüzüğünde şu şekilde belirtmiştir. Sendika, Türkiye genelinde (öğretmen, öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, memur, teknisyen hizmetli vb. kamu görevlilerinin çalıştığı) eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösterir (md.2).

Sendika demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışıyla yönetilen, daha katılımcı bir demokrasinin yerleştiği, daha özgür kişi ve sivil toplum örgütlerinin gerçek anlamda var olduğu ve düşünce üretip teklifler sunduğu, bu durumun sivil ve kamusal alanda yaşama geçirildiği, adil gelir dağılımının gerçekleştiği, sosyal devlet olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkanlarından eşit olarak faydalandığı, daha özgür, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı bir Türkiye'ye ulaşabilmeyi amaçlar (md.3).

Sendika bu amaca ulaşabilmek için;

- a) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun, Toplu Sözleşmeli ve Grevli Kamu Çalışanları Sendika Kanunu'na dönüştürülmesi ve sendikalara görev alanına giren kanunlara yönelik olarak iptal davası açmak amacıyla Anayasa Mahkemesine başvuru hakkı tanınması ,
- b) Öncelikle üyelerinin özlük haklarını korumaya yönelik olarak, üyelerine tüm resmi iş ve işlemlerde yasa ve yönetmeliklere uygun davranılması ve haksızlık yapılmaması,
- c) Başta üyeleri olmak üzere bütün eğitim çalışanlarının genel olarak tüm kamu çalışanlarının, çağdaş yaşam standartlarına yakışır ücret almalarını sağlamaya yönelik her türlü Anayasal ve yasal mücadelenin yapılması,
- d) Öncelik üyelerinin olmak üzere eğitim çalışanlarının ve genel olarak tüm kamu çalışanlarının; onurlu, huzurlu ve mutlu şekilde çalışabileceği; özgür, adil, katılımcı, plânlı ve kaliteli çalışma ortamına kavuşabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- e) Üyelerinin ve tüm eğitim çalışanlarının (ölümleri halinde eş ve çocuklarının), emeklilik ve malûllük hallerinde onurlu ve insanca bir yaşam sağlayacak miktarda tazminat ödenmesi ve hayatlarının geride kalan kısmında ekonomik sıkıntı yaşamalarını

engelleyecek aylık bağlanması; ayrıca kaliteli eğitim, kültür, sağlık ve sosyal yaşam imkanlarından ücretsiz/indirimli faydalanabilmesi,

f) Engelli üyelerinin ve diğer engelli eğitim çalışanlarının engellerine uygun çalışma ortamlarında görev almaları ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin ivedilikle yürürlüğe konulması,

g) Eğitimin her aşamasında (Okul Öncesi Eğitim, İlk Öğretim, Orta Öğretim ve Yüksek Öğretim, Yaygın Öğretim) çağdaş normlara uygun eğitim ve öğretim yapılabilmesine imkan sağlamaya yönelik olarak mevcut yasa, yönetmelik ve müfredat programlarının güncelleştirilerek geliştirilmesi,

h) Çağdaş ve modern bir eğitim- öğretim sistemine ulaşabilmek için, eğitim-öğretim teşkilatının; başta öğretmen, öğrenci, aile, uzman ve bürokratlar olmak üzere eğitim- öğretim faaliyetinin bütün unsurlarının karar sürecine uygulanabilir anlamda etkide bulunabileceği katılımcı, demokratik, şeffaf ve hukuki niteliklerle donatılmış ve taşradan merkeze hızlı ve eksiksiz ulaşma özelliğine sahip kurumsallaşmış yapıya dönüştürülmesi,

i) Üyelerinin mesleklerinde başarılı ve verimli olabilmelerini sağlamak amacıyla; hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek; kitap, gazete, dergi, bülten, broşür yayınlamak; örgütlenmiş rehberlik ve danışma birimleri oluşturmak ve bu faaliyetlerle üyelerinin bilgi, birikim, bakış, yetenek ve bilinç düzeylerinin sürekli gelişimi,

j) Üyelerinin, diğer eğitim çalışanlarının, öğrencilerin ve halkın sosyal ve kültürel yaşamlarına çeşitlilik ve zenginlik kazandırmaya yönelik olarak; tiyatro gösterileri, şiir dinletileri, ödüllü yarışmalar, konserler, bilgi yarışmaları; panel, sempozyum, forum, açık oturum ve konferans gibi etkinlikler düzenlenmesi,

k) Öncelikle üyeleri ve eğitim çalışanları olmak kaydıyla kamu çalışanlarının, öğrencilerin ve halkın önceliklerini, bakış açılarını, sorunlarını zamanında ve doğru olarak belirlemek ve doğru ve tutarlı pratikler gerçekleştirebilmek için, oluşturulacak sistemli ve plânlı çalışan kurumsal araştırma ve anket birimiyle sorunların tespit ederek her tür soruna çözüm üretilmesi ve üretilen çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi,

- l) Aile kurumunu korumak ve ruh ve beden sağlığı yerinde nesillerin yetişmesine katkıda bulunmak amacıyla, kamu görevlisi sıfatıyla birlikte kutsal annelik vazifelerini de yerine getirmeye çalışan bayan eğitim çalışanlarının, çalışma şartlarının bu konularına paralel olarak daha elverişli hale getirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması,
- m) reten toplum ve insan odaklı istihdam anlayışıyla meslek ve teknik eğitimin yaygın hale getirilerek çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu atıl işgücünü harekete geçirmeyi,
- n) zel ğretim kurumlarında görev yapan eğitim alışanlarının Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu kapsamına alınması,
- o) Zorunlu eğitimin tamamında olmak kaydıyla; ders kitabı, kaynak kitap ve her türlü eğitim-ğretim araç ve gereçlerinin ve masrafların devlet tarafından karşılandığı parasız eğitim uygulamasını hayata geçirmek, eğitim alanına yönelik özel girişimlerin teşvik edilerek rekabet ortamının sağlanması,
- ) Anayasadaki eşitlik ilkesinin ruhuna uygun olarak her öğrencinin, eşit imkan ve fırsatlarla eğitildiği ve zorunlu eğitimden sonra yetenek, bilgi ve birikiminin objektif kriterlerle ölçülebildiği seçme sınavlarıyla alan sınırlaması olmaksızın hak ettiği yükseköğrenim programlarında eğitim görebildiği eğitim sistemi ile eğitimine uygun iş imkanına kavuştuğu istihdam politikasını hayata geçirmeyi,
- p) Yüksek ğretim Kurumlarının; bilimsel ürünler üretebilen, çağın gerektirdiği eğitim anlayışı ve materyallerine sahip olarak iradi ve icrai anlamda niversite ynetenlerinin bireysel düşüncelerinden de arınmış biçimde akademik özerkliğe sahip, evrensel normlara uygun, zgr, bilim ve ihtisas kurumları olmasını sağlayacak her tür çalışmanın yapılması,
- r) Liklik ilkesinin gereği olarak yurttaşlarımızın -evrensel hukuk ilkeleri gereği salt insan olmaları gereesiyle doğumdan itibaren sahip oldukları vazgeçilmez ve devredilemez ve müdahaleye kapalı- dinlerini öğrenmelerine ve dini inançlarının gereklerini yerine getirmelerine ilişkin temel haklarını kullanırken -evrensel hukuk belge ve ilkeleriyle belirlenmiş- hukuki sınırlamalar dışında herhangi bir sınırlamayla karşı karşıya bırakılmaması, dini inançlarını yaşamaya yönelik haklarını kullanmalarını

gerekçe gösterilerek diğer temel hak ve özgürlüklerden yararlanmalarının engellenmemesi, şeklindeki öncül amaçlarını gerçekleştirmeye çalışır.

Eğitim Bir-Sen'in "Eğitim Bir-Sen" adında bir bülten, "Eğitime Bakış" adında bir dergi ve yayımlanmış kitapları bulunmaktadır.

4.4.3. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN)

Kısa adı Eğitim-Sen olan sendika 23 Ocak 1995'de Eğitim-İş ile Eğitim-Sen'in birleşmesi ile oluşmuştur (Öcal,1998:111). Sendikanın 100 şubesi vardır. Eğitim Sen'in genel merkezi Ankara'dır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2006 yılında yaptığı tespite göre Eğitim-Sen'in üye sayısı 122.760 dır. Eğitim-Sen, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) üyesidir.

Eğitim Sen, faaliyet alanı olarak Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu olarak tüzüğünün 5. Maddesinde göstermiştir.

Eğitim Sen amaçlarını tüzüğünün 2. Maddesinde şu şekilde sıralamıştır.

- a) İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin bütün üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, siyasal, mesleki özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi, üyelerine insanca bir yaşam düzeyi sağlamayı,
- b) Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini savunur.
- c) Grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınması ve çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin uluslararası normlara uyumunun sağlanması için gerekli mücadeleyi yürütür.
- d) Eğitim Sen uluslararası sözleşmelerde çocukların eğitimi ile ilgili yer alan temel hakların ve özgürlüklerin takipçisi ve savunucusudur.

Sendika bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için (md.3);

- a) Üyelerinin, günün koşullarına uygun ücret almaları ve daha iyi çalışma koşullarına kavuşturulmaları için üyeleri adına kamu işvereni ile her düzeyde görüşmede ve pazarlıkta bulunur.

- b) Sendika, üyelerinin sendikal amaçlar doğrultusundaki mücadelesinde hak ve çıkarlarının ihlal edildiği her durumda her türlü demokratik ve meşru mücadele hakkını kullanır. Onlar adına gerekli hukuksal girişimde ve yardımda bulunur.
- c) Emeğin ve örgütlenmenin toplumsal yaşamdaki işlevini ve değerini, ulusal ve uluslararası düzeyde barışın, dostluğun, dayanışmanın ve işbirliğinin önemini kavramış bilinçli bir üye topluluğu ve kamuoyu yaratmak amacıyla kültürel, sanatsal, eğitsel toplantılar, şenlikler, işyeri, salon ve açık hava toplantıları ve benzeri etkinlikler düzenler.
- d) Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla sağlık, dinlenme, spor, eğitim ve kültür tesisleri ile kitaplık, kreş, yuva ve yardımlaşma sandıkları kurar ve yönetir.
- e) Üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için, sendika gelirlerinin % 10'u oranında kullanmak üzere 'Eğitim Fonu' adı altında bir fon oluşturur.
- f) Hizmet kolunda güçlü bir sendikal birlik, ülkede ve dünyada güçlü bir sendikal hareket yaratabilmek amacıyla gerekli çalışmayı yürütür, ulusal ve uluslararası düzeyde ortak amaçlar taşıyan kuruluşlarla dayanışmaya girer, üst kuruluşlar kurar ya da bunlara üye olur, bunlarla bilgi alışverişinde bulunur, iş ve eylem birliği yapar.
- g) Kamu işverenince yürütülen eğitim, öğretim, bilim ve kültür hizmetlerinin planlanmasına, programlanmasına, yönetilmesine ve denetimine taraf olarak katılır.
- h) Tüm emekçilerin siyaset yapma hakkını ve özgürlüğünü sağlamak için çalışır.
- i) Amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz malları iktisap eder ve satar.
- j) Üyelerinin aile ve bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesine çalışır.
- k) Başta nitelikli öğretmen olmak üzere, personel eğitiminin geliştirilmesini sağlamak için projeler üretir ve uygulanmasını sağlamaya çalışır.
- l) Üyelerini ilgilendiren atama, yer değiştirme, değerlendirme, görevde yükselme ve kararlara katılma gibi konularda adil bir düzenleme yapılmasına çalışır.

m) Kadın üyelerin çalışma yaşamında ve sendikal etkinliklerde kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarına çözümler üretir, ek haklar elde etmelerine , onlara olanaklar sunmaya çalışır.

n) Demokratik ve meşru haklar kullanılırken zarara uğramış üyelerimize yardım amacıyla dayanışma fonu kurulur.

Eğitim Sen 1995 yılından buyana “Eğitim-Sen” adlı aylık bir bülten, “Eğitim ve Toplum Dünyası” adlı bir dergi çıkarmaktadır.

4.5. Türkiye’de Sendika – Siyaset İlişkisi ve Sendikal Bölünmüşlük

Cumhuriyet’in ilk yıllarında “Takrir-ı Sükun” (1925) kanununun ve tek parti döneminin etkisi ile sendikal hareketler ve sendikalaşma yolunda adımlar görülmektedir. 1946’da çok partili hayata geçilmesiyle birlikte mahalli düzeydeki öğretmen dernekleri bir araya gelerek “Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu”nu kurdular. Türkiye Cumhuriyeti tarihi boyunca öğretmenler sendikal hareketin öncüsü olmuşlardır.

1961 Anayasasıyla birlikte oluşturulmak istenen “Sosyal Devlet” anlayışı ile birçok alanda yeniliklere gidildiği 1961 Anayasasıyla birlikte “çalışanlar” sendika hakkına kavuşmuşlardır. Kamu çalışanlarının da sendikalar çatısı altında örgütlenmesi siyasilerin dikkatini çekmiştir. Sendikalar gibi hazır örgütlü yapıların iyi bir siyasi taban olabileceği görüşü siyasi partilerde hakim olmuştur. Ayrıca belirli siyasi görüşleri paylaşan insanlar bir araya gelerek kendi meslek gruplarında sendikalar kurarak örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Türkiye İşçi Partisi, bu konuda örnek olacak verilebilir. TİP, 1961 yılında çoğu Türk – İş üyesi sendikacılar tarafından kurulmuş ancak hiç bir zaman Türk–İş içindeki egemen kadro tarafından destek görmemiştir. Aynı şekilde TİP, işçi sınıfının partisi olmayı da başaramamıştır. 1965 seçimlerinde Meclis’e girebilmesi bir başarı gibi nitelense de oy dağılımına bakıldığında gerçekte işçi sınıfının yeterli desteğine sahip olmadığı görülür. Askeri Müdahale (1971) döneminde kapatılması da bu “işçi sınıfı partisi” deneyimi tamamen sona ermiştir (Arıkan, 1998:31).

Türk–İş içindeki bölünme yalnızca TİP örneği ile sınırlı değildi.1967 yılında, Türk–İş’ten ayrılan sendikaların kurduğu DİSK ve yine Türk–İş içindeki sosyal demokrat sendikacılık hareketi de partiler üstü politikaya tepki olarak değerlendirilebilir (Işıklı,1995: 234).

DİSK, siyasal mücadelesinde de aktif bir tavır izleyerek seçim döneminde belli siyasal partileri desteklemiştir. 1969 seçimlerinde TIP'i destekleyen DİSK, 1971 döneminde bu partinin kapanması üzerine desteğini CHP'ye yöneltmiştir. İşçi sınıfı yararına nitelenebilecek tüm bu çabalara rağmen uzun dönemli bir kazanım söz konusu değildir. CHP tüm desteklere rağmen geniş işçi tabanı yaratamamıştır. DİSK'de her ne kadar sendikal harekete dinamizm kazandırmışsa da gerek olumsuz ekonomik-siyasal koşullar gerek kendi iç sorunları nedeniyle, kalıcı bir toplumsal harekete dönüşmemiştir (Arıkan, 1998:33).

Memur sendikaları içerisinde ilk kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS)'dir. 1965 yılında kurulmuştur. TÖS'ün daha çok sosyal demokrat çizgide olması nedeniyle öğretmenler kendi siyasi düşüncelerine uygun sendikalarda örgütlenmeye başlamışlardır. Milliyetçi Öğretmenler sendikası adından da anlaşılacağı üzere milliyetçi muhafazakar çizgide kurulmuş bir sendikadır. Ayrıca bu dönemde İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN), Teknik Öğretmenler Sendikası (TEK-SEN) kurulmuş diğer sendikalardır. Bu sendikalar kurulduklarında tamamen üyelerinin mesleki, sosyal, ekonomik, kültürel haklarını savunmaya yönelik kurulsalar da zamanla siyasi akımların içine girmişlerdir. 1968 yılında Dünya ve Türkiye'de meydana gelen siyasi çalkantılar sendikaları da etkilemiştir. Özellikle TÖS siyasi akımların etkisinde kalarak bir öğretmen sendikası niteliğini yitirmiş daha çok sosyal demokrat siyasi düşüncenin savunucusu haline almıştır. TÖS'ün 1968 yılında düzenlediği "Devrimci Eğitim Şurası" 1969 yılında "Büyük Eğitim Yürüyüşü" ve 1969 yılında tüm yurttaki yapılan "Büyük Öğretmen Boykotu" temelde öğretmenlerin hak ve menfaatlerini korumaya yönelik olsa asıl amacının dışına çıkarak siyasi birer eyleme dönüşmüştür. Bu eylemler ülkede siyasi ayrılığı ve sendikal bölünmüşlüğü pekiştirmiştir. Ayrıca ülkedeki siyasi akımların sonucu ortaya çıkan huzursuzluk sonucu 1971 yılında askeri müdahale olmuş ve bütün sendikalar kapatılmıştır. 1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile memur sendikalarına son verilmesine karar verilmiştir.

1971 yılında Anayasa'nın 119. Maddesinde yapılan değişiklik ile kamu görevlilerinin kuracağı sendikalar kanunla düzenleneceği şeklindeydi. Ancak bu değişiklik 1982 Anayasasına kadar yapılmamıştır. Dernekler Kanununun çıkması öğretmen

örgütlenmelerinin önünü açmıştır. TÖS ve T.İLK–SEN’in yerine sosyal demokrat anlayışın hakim olduğu TÖB–DER, Milliyetçi Öğretmenler Sendikasının yerine milliyetçi muhafazakar anlayışta ÜLKÜ–BİR kurulmuştur. TÖB–DER ve ÜLKÜ–BİR en fazla üyeye sahip olan derneklerdir. Görüşlerini dergi, gazete gibi yayınlarla yaymaya çalışmışlardır. 1975’te meydana gelen ekonomik bunalım öğretmenleri hak ve menfaatlerini aramak için daha çok örgütlenme yoluna itmiştir. Ancak bu ekonomik bunalım siyasi partilerin dernekler üzerine örgütlenmesini kolaylaştırmıştır. Kısa süre içerisinde dernekler tamamen siyasal bir kimliğe bürünmüşlerdir. Bu siyasallaşma aynı zamanda siyasal çatışmaları da beraberinde getirmiş ve ülkede 1968–1971 Anayasasında olduğu gibi bir huzursuzluk ortamı oluşmuştur. Sonuç olarak 12 Eylül 1980’de askeri darbe olmuş ve tüm sendikalar kapatılmıştır. 1980 askeri darbesiyle birlikte kapatılan sendikalar varlıklarını ortaya koyabilmek için yeni arayışlara girmişlerdir. 1982 Anayasası ile işçilere sendika hakkı tanınmış olmasına rağmen kamu görevlilerine bu hak tanınmamıştır. Bu dönemde öğretmenler dernekler çatısı altında kurulmaya başlamıştır. TÖS, T.İLK–SEN ve TÖB–DER gibi sosyal demokrat örgütlerin devamı olarak 1988 yılında EĞİT–DER kurulmuştur. ÜLKÜ–BİR gibi milliyetçi muhafazakar örgütlerin devamı olarak 1989 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı kurulmuştur.

1982 Anayasasında sendikal hakların yasallaşmasına yönelik bir madde olmaması nedeniyle öğretmenler 1990 yılından itibaren sendikalaşma yoluna gitmişlerdir. İlk olarak Eğitim–İş ve Eğitim–Sen kurulmuştur. Daha sonra “Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı” bünyesinde toplanan memurlar Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonunu (Türkiye Kamu–Sen) kurmuşlardır. 1991 yılında memurlara sendikal haklar tanınmasına yönelik DYP – SHP hükümetinin programına alma çalışmaları olmuş fakat sonuçlanmamıştır. 1992 yılında muhafazakar yapıda Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir–Sen) kurulmuştur.

1995 yılında, DYP – ANAP ve SHP partilerince hazırlanan kanun teklifi TBMM’de kabul edilerek memurların sendikal hakları anayasal güvence altına alınmıştır. 1998 yılında kamu görevlilerine yönelik kanun tasarısı hazırlansa da TBMM’nde görüşüldükten sonra askıya alınmıştır.

DSP-MHP-ANAP koalisyon hükümeti zamanında 25.06.2001 tarihinde Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilerek memurların sendikal haklarının çerçevesi belli edilmiştir.

Sonuç olarak öğretmen sendikaları tarih boyunca sendikal hareketin başını çeken örgütler olmuşlardır. Ancak bu sendikalar asıl amaçları olan öğretmenlerin mesleki çıkarlarını , ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını iyileştirmek için mücadeleler etmeyi bırakıp siyasi partilerin alt örgütleri gibi hareket etmişlerdir. Bu durum özellikle öğretmenlerin haklarını savunma konusunda kesintiye neden olmuştur. CHP, DSP gibi sosyal demokrat partilerin hükümette olduğu yıllarda Eğitim–Sen’in üye sayısında ve etkinlik alanında artışlar gözlenmektedir. MHP gibi milliyetçi çizgide olan partilerin hükümet olduğu yıllarda Türk–Eğitim Sen’in etkinlik alanının genişlediği görülmektedir. Şu anda kurulu AKP hükümetinin muhafazakar çizgide Eğitim Bir-Sen’in üye sayısında ve etkinlik alanındaki artış gözlenmektedir. Sonuçta öğretmenlerin belirli siyasal düşünceyi taşımaları ve bu siyasal düşünceyi taşıyan insanların bir arada örgütlenmesi çok doğal bir süreçtir. Ancak bir sivil toplum örgütü olan sendikaların öğretmenlerin mesleki, ekonomik, sosyal ve kültürel çıkarlarını korumak için aynı payda üzerinde birleşmeleri gerekmektedir. Siyasal partilerin sendikalar üzerindeki etkisi devam ettiği müddetçe sendikalar bir sivil toplum örgütü olmaktan uzak olacaklardır. Toplu görüşmelerde örgütlenmelerin haklarını aramaktan çok hükümetlerin öngördüklerini kabullenmek zorunda kalacaklardır. Bu nedenle sendikalar siyasal düşüncelerini bir karşıtlık olarak değil bir zenginlik olarak görececek öğretmenlerin çıkarları etrafında birleşerek görevlerini yerine getirmelidirler.

BÖLÜM 5: BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

5.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durumu, sendikaya üyelik yılı konularını içeren kişisel bilgileri verilecektir.

Tablo 2 : Yaş Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
21-30	18	20,0
31-40	40	44,4
41-50	28	31,1
50 ve Üzeri	4	4,4
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin % 44,4'ü gibi büyük bir oranda 31-40 yaş arasında olduğu görünmektedir. % 31,1'inin 41-50 yaş arası, % 20'sinin 21-30 yaş arasında, % 4,4'ünde 50 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Öğretmenler arasında sendikalaşma oranının orta yaş grubunda daha fazla olduğu görülmektedir. Genç öğretmenlerin sendikalaşma oranının da düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3 : Cinsiyet Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Kadın	17	18,9
Erkek	73	81,1
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin % 81,1'i erkek, %18,9'u kadındır. Sendikalaşma oranının erkeklerde % 81,1 gibi büyük bir oranda fazla olduğu görülmektedir. Toplumumuzda birçok alanda olan erkek nüfusunun üstünlüğü burada

da görülmektedir. Toplumumuzdaki siyasi yapıda da erkek nüfusunun üstünlüğü ile sendikalaşmadaki erkek nüfusunun varlığının örtüştüğü görülmektedir.

Tablo 4 : Medeni Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Bekar	14	15,6
Evli	76	84,4
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin % 84,4'ü evli, % 15,6 sı bekadır. Sendikalaşma oranlarında evlilerin büyük oranda fazla olduğu görülmektedir. Bekar öğretmenlerin sendika ve sendikal faaliyetlerden uzak olduğu görülmektedir.

Tablo 5 : Sendika Üyelik Yılı

	Frekans	Geçerli Yüzde
1 Yıl	6	6,7
2 Yıl	7	7,8
3 Yıl	10	11,1
4 Yıl	12	13,3
5 Yıl ve Üzeri	55	61,1
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendika üyelerinin % 6,7' si bir yıldır, % 7,8'i iki yıldır, % 11,1'i üç yıldır, % 13,3'ü dört yıldır, % 61,1'i ise beş yıl ve üzeri yıldır sendika üyesidirler. Sendikalaşma oranının sendikalı öğretmenlerin beş yıl üzerinde daha büyük oranda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sendikalara üyelik yılı ile orta yaş grubunun sendikalaşma eğiliminde olması paralellik göstermektedir.

5.2. Öğretmenlerin Sendikalarla İlgili Görüşleri

Bu bölümde, sendikalı öğretmenlerin sendikal kavramlar, sendikacılık, Türkiye’deki sendikal hareket ile ilgili görüşleri ele alınacaktır.

Tablo 6 : Bilinen Sendika Sayıları

	Frekans	Geçerli Yüzde
1 Sendika Bilenler	6	6,7
2 Sendika Bilenler	1	1,1
3 Sendika Bilenler	56	62,2
4 Sendika Bilenler	19	21,1
5 ve Üzeri Bilenler	8	8,9
Toplam	90	100,0

07.07.2006 Tarih ve 26221 Sayılı Resmi Gazete’de, “Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri” kolunda çalışan sendika üye sayılarını ve mevcut sendikaları belirlemeye yönelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca yapılan tespit sonucu 11 sendika olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan sendika üyelerinden %6,7’si bir sendika, %1,1’i iki sendika, %62,2’si üç sendika, %21,1’i dört sendika, %8,9’u beş ve üzeri sendika bilenler olduğu görülmektedir. 3 sendika bilenlerin %62,2 gibi büyük bir oranla fazla olduğu görülmektedir. Bu üç sendikanın örneklem grubumuzu oluşturan Türk Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen ve Eğitim Sen olduğu görülmektedir.

Tablo 7 : Sendikaların En Önemli İşlevi

	Frekans	Geçerli Yüzde
Öğretmenlerin Ekonomik Durumlarının İyileştirilmesi İçin Çalışmalar Yapmak	29	32,2
Eğitim ve Öğretim Sorunlarına Çözüm Getirilmesi İçin Çalışmalar Yapmak	16	17,8
Öğretmenlerin Özlük Haklarının Geliştirilmesini Sağlamak	25	27,8
Sendikacılık Bilincinin Oluşmasına Katkıda Bulunmak	7	7,8
Öğretmenlerin Toplumdaki Saygınlığının Arttırmasına Katkıda Bulunmak	12	13,3
Öğretmenlerle Yönetim Arasında İletişim Sağlamak	1	1,1
Toplam	90	100,0

Araştırmalarımıza katılan sendika üyelerinin %32,2'si öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapmayı, %17,8'i eğitim öğretimin sorunlarına çözüm getirilmesi için çalışmalar yapmayı, %27,8'i öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesini sağlamayı, %7,8'i sendikacılık bilincinin oluşmasına katkıda bulunmayı, %13,3'ü öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının arttırılmasına katkıda bulunmayı, %1,1'i öğretmenlerle yönetim arasında iletişim sağlamayı sendikaların en önemli işlevi olarak görmüştür. Sendika üyeleri, öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapmayı sendikaların en önemli işlevi olarak görmüşlerdir.

Tablo 8 : Sendikal Haklar Temel Hak Ve Hürriyetlerden midir?

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet	83	92,2
Hayır	7	7,8
Toplam	90	100,0

Araştırmamıza katılan sendika üyelerinin %92,2'si sendikal hakları temel hak ve hürriyetlerin içinde görmektedir. %7,8'i ise sendikal hakları temel hak ve hürriyetler içinde görmemektedir.

Tablo 9 : Sendika Üyeliğinden Dolayı Karşılaşılan Güçlükler

	Frekans	Geçerli Yüzde
Şahsıma Karşı Değişik Tutum İçinde Bulunuldu	3	3,3
Başka Bir Sendikaya Üye Olmam Konusunda Telkinlerde Bulunuldu	6	6,7
Belli Bir Siyasi Düşüncenin Taraftarıymışım Gibi Düşünüldü	34	37,8
Hiçbir Güçlükle Karşılaşmadım	45	50,0
Diğer	2	2,2
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendika üyelerinin, sendika üyeliğinden dolayı karşılaştığı güçlükler konusunda %3,3'ü şahsıma karşı değişik tutum içinde bulunuldu, %6,7'si başka bir sendikaya üye olmam konusunda telkinlerde bulunuldu, %37,8'i belli bir siyasi düşüncenin taraftarıymışım gibi düşünüldü, %50'si hiçbir güçlükle karşılaşmadığını, %2,2'si ise diğer nedenleri belirtmişlerdir. Sendika üyelerinin %50'sinin sendika üyeliği konusunda hiçbir güçlükle karşılaşmaması sendikal hakların temel hak ve hürriyetler arasında toplumumuzda benimsendiğini göstermektedir. Ancak

%37,8'inin belli bir siyasi düşüncenin taraftarıymışım gibi düşünülme cevabı toplumumuz tarafından sendika-siyaset ilişkisinin belli bir oranda hissedildiği görülmektedir. Araştırmaya katılan sendika üyelerinden hiç biri görev yaptığı okul yönetimi tarafından sendika üyeliğinden dolayı güçlüklerle karşılaşmamıştır.

Tablo 10 : Öğretmen Sendikalarına Olan Gereksinimin Kaynağı

	Frekans	Geçerli Yüzde
Öğretmenlerin Sosyal ve Ekonomik Durumlarının Düzeltilmesine Faydalı Olabilirler	37	41,1
Öğretmenlerin Çalışma Koşullarının İyileşmesinde Yardımcı Olabilirler	14	15,6
Katılımcı Demokrasinin Gelişimine Katkı Sağlayabilirler	9	10,0
Özlük Haklarının Korunmasında, Gözetilmesinde Koruyucu ve Takipçi Olabilirler	25	27,8
Diğer	5	5,6
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendika üyeleri, öğretmen sendikalarına olan gereksinimin kaynağını, %41,1 ile öğretmenlerin sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine faydalı olabilirler, %15,6'sı öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinde yardımcı olabilirler, %10'u katılımcı demokrasinin gelişimine katkı sağlayabilirler, %27,8'i özlük haklarının korunmasında, gözetilmesinde koruyucu ve takipçi olabilirler, %5,6'sı diğer durumlarda görmektedir. Öğretmen sendikalarına gereksinimin kaynağını diğer durumlarda görenler, bir memur olarak öğretmenlerin siyasi faaliyetlere katılmamasının onları sendikalara yönlendirdiğini belirtmişlerdir. Sendika üyesi öğretmenler %41,1 gibi büyük bir oranla öğretmenlerin sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesini sendikalara olan temel gereksinim olarak görmektedirler.

Tablo 11 : Sendikal Hakları Güvence Altına Alan Uluslar arası Sözleşmeler

	Frekans	Geçerli Yüzde
1 Sözleşme Bilenler	34	37,8
2 Sözleşme Bilenler	5	5,6
3 Sözleşme Bilenler	12	13,3
4 Sözleşme Bilenler	3	3,3
5 Sözleşme Bilenler	1	1,1
6 Sözleşme Bilenler	4	4,4
Hiçbiri	31	34,4
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendika üyelerinin sendikal hakları güvence altına alan uluslar arası sözleşmelerden bir sözleşme bilenler %37,8 ,iki sözleşme bilenler %5,6 ,üç sözleşme bilenler %13,3 ,dört sözleşme bilenler %3,3 ,beş sözleşme bilenler %1,1 ,altı sözleşme bilenler %4,4 ,hiçbirini bilmeyenler %34,4'dür. Sendika üyelerinin %37,8 ile en çok İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni bildikleri sendikal hakları belirleyen diğer uluslar arası sözleşmeleri büyük oranlarda bilemedikleri görülmektedir. Sendikal hakları belirleyen uluslar arası sözleşmelerden hiç birini bilmeyenlerin %34,4 gibi büyük oranda olduğu görülmektedir. Sendikalı öğretmenlerin sendikal haklarını belirleyen uluslar arası sözleşmelere ilgilerinin çok düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 12 : Grev Hakkı

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet Verilmelidir	59	65,6
Hayır Verilmemelidir	18	20,0
Sınırlı Olarak Verilmelidir	13	14,4
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenler grev hakkının öğretmenlere tanınması konusunda %65,6'sı grev hakkının verilmesi, %20'sinin grev hakkının verilmemesi, %14,4'ünün sınırlı olarak verilmesini istedikleri görülmektedir. Grev hakkını sınırlı olarak verilmesi isteyenler, hizmet alanının insan odaklı olduğu için hizmetin aksamasının doğru olmayacağı görüşünde birleşmektedirler. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu kamu işçilerine tanınan grev hakkının kamuda çalışan diğer memurlara da tanınmasını istemektedirler.

Tablo 13: Öğretmenlere Grev Hakkı Verilmemelidir

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kamu Hizmetinin Süreklilik Arz Etmesinden Dolayı	13	14,4	54,2
Kamu Görevlilerine Özgü Olan İş Güvencesi Ortadan Kalkabileceği İçin	2	2,2	8,3
Devlet Otoritesi Zayıflaması Söz Konusu Olduğu İçin	5	5,6	20,8
Memurların Devlet Adına İş Görmelerinden Dolayı	3	3,3	12,5
Hepsi	1	1,1	4,2
Toplam	24	26,7	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerden % 54,2'si kamu hizmetlerinin süreklilik arz etmesinden dolayı, %8,3'ü kamu görevlilerine özgü iş güvencesinin ortadan kalkabileceği için, %20,8'i devlet otoritesinin zayıflaması söz konusu olduğu için, %12,5'i memurların devlet adına iş görmelerinden dolayı, %4,2'si bu durumların hepsi öğretmenlere grev hakkının verilmemesinin nedeni olarak görmektedir. Sendika üyesi öğretmenler kamu hizmetlerinin süreklilik arz etmesi gerektiğinden dolayı öğretmenlere grev hakkının verilmemesini istemektedirler. Grev hakkının öğretmenlere verilmesiyle öğretmenlerin hizmet alanı olan eğitimin ve dolayısıyla öğrencilerin bundan zarar göreceği konusunda hemfikirdirler.

Tablo 14 : Öğretmenlere Grev Hakkı Verilmelidir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Demokratik Hak ve Çıkar Arayışı Olduğundan Dolayı	31	34,4	44,3
Kamu Görevlilerinin Tümünün Devlet Yaşamının Gereği Olan Temel Hizmetleri İfa Etmemeleri Nedeniyle	6	6,7	8,6
Ücret ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi amacıyla	15	16,7	21,4
Hepsi	18	20,0	25,7
Toplam	70	77,8	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerden %44,3'ü demokratik hak ve çıkar arayışı olduğundan dolayı, %8,6'sı kamu görevlilerinin tümünün devlet yaşamının gereği olan temel hizmetleri ifa etmemeleri nedeniyle, %21,4'ünün ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla, %25,7'si hepsini öğretmenlere grev hakkının verilmesinin nedeni olarak görmektedir. Sendika üyesi öğretmenler, grev hakkını demokratik hak ve çıkar arayışı olduğundan dolayı tanınmasını istemektedirler.

Tablo 15 : Toplu Görüşmelerde Öğretmenlerin Haklarının Savunulma Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet Düşünüyorum	27	30,0
Hayır Düşünmüyorum	63	70,0
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendika üyelerinden %30'u memur konfederasyonlarının hükümetle yapılan toplu görüşmelerde öğretmenlerin haklarını savunduklarını düşünmektedirler. %70'i ise memur konfederasyonlarının toplu görüşmelerde öğretmenlerin haklarını savunmadıklarını düşünmektedirler. Memur sendikaları içinde en çok üyeye sahip öğretmen sendikası üyelerinin büyük bir çoğunluğu bağlı buldukları konfederasyonun ve diğer konfederasyonların haklarını yeterince savunmadıklarını düşünmektedirler.

Tablo 16 : Sendikaların Üyelerine Yönelik Faaliyet Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet Yapıyor	42	46,7
Hayır Yapmıyor	12	13,3
Zaman zaman Yapıyor	26	28,9
İhtiyaç Duyulduğunda Yapıyor	10	11,1
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendika üyeleri, sendikaların kendilerine yönelik tanıtıcı seminer, panel, konferans vb. etkinlikleri %46,7'si evet yapıyor, %13,3'ü hayır yapmıyor, %28,9'u zaman zaman yapıyor, %11,1'i ihtiyaç duyulduğunda yapıyor, şeklinde belirtmiştir. Araştırmanın uygulama alanı olan üç sendikanın %46,7 gibi büyük bir oranda üyelerine yönelik tanıtıcı seminer, panel, konferans vb. etkinliklerde bulunduğu görülmektedir

Tablo 17 : Sendikalara Yönelik Öncelikli Talep Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Ekonomik Sosyal Hak ve Çıkarlarımızın Korunması ve Geliştirilmesi	61	67,8
Sendikacılık Konusunda Tanıtıcı Geliştirici Çalışmalar Yaparak Yayılmasını Sağlamak	1	1,1
Eskiden Olduğu Gibi Memurların Toplumda Hak Ettikleri Konuma Ulaştırılmasını sağlamak	9	10,0
Katılımcı Demokrasinin Tüm Kurum ve Kurallarıyla Yerleşmesi İçin Çalışmalar Yapmak	18	20,0
Diğer	1	1,1
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenler, sendikalara yönelik öncelikli taleplerinde %67,8'i ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarımızın korunması ve geliştirilmesi, %1,1'i sendikacılık konusunda tanıtıcı, geliştirici çalışmalar yaparak yayılmasını sağlamak, %10'u eskiden olduğu gibi memurların toplumda hak ettikleri konuma ulaştırılmasını sağlamak, %20'si katılımcı demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmesi için çalışmalar yapmak, %1,1'i diğer durumları belirttikleri görülmektedir. Sendika üyesi öğretmenlerin sendikalardan öncelikli talebi ekonomik ve sosyal hakların korunması ve geliştirilmesidir. Günümüzde öğretmenlerin ekonomik durumları her geçen gün kötüye gitmektedir. Öğretmenlerin toplumsal statüsünde ekonomik gerilemeye bağlı olarak düşme meydana gelmiştir. Bu nedenle öğretmenler sendikalara yönelerek kaybettikleri ekonomik ve sosyal haklarını tekrar elde etmeyi düşünmektedirler.

Tablo 18 : Sendikaların Sivil Toplum Örgütü Olma Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet	66	73,3
Hayır	24	26,7
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %73,3'ü sendikaları bağımsız bir sivil toplum örgütü olarak görmektedir. %26,7'si ise sendikaları bağımsız sivil toplum örgütü olarak görmemektedir. Sendikaların bağımsız bir sivil toplum örgütü olarak görülmemesinin bazı sendikaların siyasi partilere yakınlığı olarak görülmektedir.

Tablo 19 : Eğitim Sendikalarının Sorunları

	Frekans	Geçerli Yüzde
Hükümetlerin Eğitim Sendikaları Üzerindeki Baskıları	20	22,2
Eğitim Sendikalarının Grev Hakkının Olmaması	15	16,7
Eğitim Sendikalarının Siyasi Partilere Yakınlığı	34	37,8
Eğitim Sendikalarının Öğretmenler Arasında Önemsizmemesi	21	23,3
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenler eğitim sendikalarının sorunları konusundaki görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir. %22,2'si hükümetlerin eğitim sendikaları üzerindeki baskılarını, %16,7'si eğitim sendikalarının grev hakkının olmamasını, %37,8'i eğitim sendikalarının siyasi partilere yakınlığını, %23,3'ü eğitim sendikalarının öğretmenler arasında önemsizmemesini eğitim sendikalarının sorunları olarak görmüşlerdir. Sendikalı öğretmenler, sendikanın en büyük sorununun sendika-siyaset ilişkisi olduğunu düşünmektedirler.

5.3. Sendika-Siyaset İlişkisi Üzerine Görüşler

Bu bölümde, öğretmenlerin sendika-siyaset ilişkisi ile ilgili görüşleri yer almaktadır. Hangi siyasi partilerin öğretmenlerin sorunlarının çözümünde etkili olabileceği, siyasi partilerin sendikalar üzerindeki etkisi, sendikaların öğretmenlerin beklentilerine cevap verememiş nedeni ortaya koymaya çalışılmıştır.

Tablo 20 : Siyasi Partilerin Sendikaların Sorunlarının Çözümüne Etkisi

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet Olabilirler	33	36,7
Hayır Olamazlar	30	33,3
Kısmen Olabilirler	27	30,0
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerden siyasi partilerin sendikaların sorunları konusunda %36,7'si çözüm olabileceğini düşünürken, %33,3'ü çözüm olamayacağını, %30'u ise kısmen çözümünde etkili olabileceğini düşünmektedirler. Sendikalı öğretmenlerin, siyasi partilerin sendikaların sorunlarının çözümünde etkili olabileceğine yönelik ortak bir tavırları yoktur.

Tablo 21 : Sendikalarının Sorunlarının Çözümünde Siyasi Partilerin Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Milliyetçi-Muhafazakar Partiler	21	23,3
Sosyal Demokrat Partiler	16	17,8
Hiçbiri	41	45,6
Diğer	12	13,3
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %23,3'ü milliyetçi-muhafazakar partilerin, %17,8'i sosyal demokrat partilerin, %45,6'sı hiçbir partinin, %13,3'ünün diğer durumların öğretmen sendikalarının sorunlarının çözümünde etkili olacağını göstermektedir. Diğer yönde görüş belirtenler bu konuda sendikalarının ortak bir politikasının olması, her iki partinin olması ve insan haklarına değer veren partilerin olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak araştırmaya katılan öğretmenlerin %45,6'sı bu konunun siyasi partilerle çözülemeyeceğini düşündükleri görülmektedir.

Tablo 22 : Siyasi Partilerin Eğitim Sendikaları Üzerindeki Etkisi

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet Etkisi Olduğunu Düşünüyorum	83	92,2
Hayır Etkisi Olduğunu Düşünmüyorum	7	7,8
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %92,2'si siyasi partilerin eğitim sendikaları üzerinde etkisi olduğunu düşünmektedir. %7,8'i ise siyasi partilerin sendikalar üzerinde etkisi olmadığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 23 : Sendikaların Beklentileri Karşılayamama Durumu

	Frekans	Geçerli Yüzde
Sendikaların Gereği Gibi Örgütlenememiş Olması	11	12,2
Öğretmen Sendikalarının Aralarında Siyasi Görüş Ayrılıkları Olması Nedeniyle Birlikte Hareket Edememesi	51	56,7
Kamu Makamlarının Sendikalar Karşısında Olumsuz Tavırları	12	13,3
Mevcut Sendika Yönetiminin Gerektiği Gibi Haklarımızla İlgilenememesi	5	5,6
Hepsi	11	12,2
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %12,2'si sendikaların gereği gibi örgütlenememiş olmasını, %56,7'si öğretmen sendikalarının aralarında siyasi görüş ayrılıkları olmasını, %13,3'ü kamu makamlarının sendikalar karşısında olumsuz tutumlarını, %5,6'sı mevcut sendika yönetiminin gerektiği gibi haklarımızla ilgilenememesini, %12,2'si hepsini öğretmenlerin beklentilerine cevap verememiş

nedeni olarak düşündükleri görülmektedir. %56,7 gibi bir oranla sendika-siyaset ilişkisinin hem sendikalaşma eğilimine, hem de öğretmenlerin beklentilerine cevap verememesine neden olduğu görülmektedir.

Tablo 24 : Türkiye’deki Öğretmen Sendikacılığının Geleceği

	Frekans	Geçerli Yüzde
Evet Ümitliyim	52	57,8
Hayır Ümitli Değilim	38	42,2
Toplam	90	100,0

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %57,8’i Türkiye’deki öğretmen sendikacılığının geleceğinden ümitli oldukları görülmektedir. %42,2’si Türkiye’deki öğretmen sendikacılığının geleceğinden ümitli olmadıkları görülmektedir. Türkiye’deki öğretmen sendikacılığının geleceğinden ümitli olmayanlar sendikaların bağımsız olmadıklarını ve siyasi nitelik taşıdıklarını düşündükleri görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Türkiye'deki sendikal süreç ve sendika-siyaset ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma, Adapazarı'nda bulunan 3 eğitim sendikası üyeleri örneklem alınarak yapılmıştır. Araştırmaya katılan sendikal öğretmenlerin %44,4'ü 31-40 yaş arası olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin sendikalaşma oranının orta yaş grubunda odaklandığı görülmektedir. Sendikal öğretmenlerin %81,1'i erkek üyelerden oluşmuştur. Ülkemizde çalışma hayatının büyük bir çoğunluğunda görülen erkek nüfusunun üstünlüğü burada da görülmektedir. Bayan öğretmenlerin sendikal faaliyetlere ve sendika üyeliğine pek sıcak bakmadıkları görülmektedir. Bunun nedeni olarak sendikaların siyasi partilerle olan ilişkisi gösterilmektedir. Ayrıca kadınların aile hayatına daha bağlı olmalarından dolayı siyasette ve iş hayatında fazla etkili olmak istememeleri onları bu tür örgütlenmelerden uzaklaştırmaktadır. Araştırmaya katılan sendikal öğretmenlerin %84,4'ü evlidirler. Sendikal öğretmenlerin, sendikalara üyelik yılı %61,1 ile 5 yıl ve üzeridir. Orta yaş grubundaki öğretmenlerin sendikal faaliyetlere daha ilgili olduğunu göstermektedir.

2006 yılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yaptığı tespite göre eğitim öğretim hizmetlerinde 11 sendika bulunmaktadır. Sendikal öğretmenlerin %62,2'si üç sendika adı bilmektedir. %21,1'i dört sendika adı bilmektedir. Daha fazla sendika adı bilenlerin oranı oldukça düşüktür. Genelde bilinen eğitim sendikaları da Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir Sen ve Eğitim Sen'dir. Eğitim-öğretim hizmetlerinde bu kadar çok sendikanın olması öğretmenlerin sendikal faaliyetlerin bilincinde olmadıklarını göstermektedir. Ayrıca farklı sendika kuranlar da bunun nedenini diğer sendikaların siyasi odaklı olmalarında görmektedir.

Araştırmaya katılan sendikal öğretmenlerin %32,2'sine göre sendikaların en önemli işlenişi öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapmaktır. Öğretmenler ekonomik durumlarının zayıf olduğunu sendikaların da öncelikli görevinin durumun düzeltilmesi olarak görmektedirler. Sendikal öğretmenlerin %92,2'sine göre sendikal haklar, temel hak ve hürriyetlerdendir. 21.06.2001 tarih ve 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu"na göre memurların sendikal hakları güvence altına alınmıştır.

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %50'si sendika üyeliğinden dolayı herhangi bir güçlkle karşılaşmamıştır. Ancak %37'8'i bir siyasi düşüncenin taraftarı gibi görülmüştür. Sendika-siyaset ilişkisinin toplumumuz tarafından sendika üyelerine hissettirildiği ortaya çıkmaktadır.

Sendikalı öğretmenlerin %41,1'ine göre sendikalara gereksinimin kaynağı, öğretmenlerin sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesidir. Ancak kamu görevlisi olan öğretmenlerin siyasi faaliyetlere katılma yasağı olmasından dolayı öğretmenlerin sendikal faaliyetler aracılığıyla siyasi faaliyetlere girmektedirler. Memurlar için sendikal faaliyetler bir emniyet sübabı niteliğindedir. Siyaset yapmaları yasak olan memurlar, sendikal faaliyetler içinde siyasi düşüncelerini temsil edebilmektedirler.

Sendikalı öğretmenlerin %37,8'i sendikal hakları güvence altına alan uluslar arası sözleşmelerden bir tanesini bilmektedirler. Bu sözleşme temel hak ve özgürlüklerin belirlendiği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesidir. Sendikalı öğretmenlerin %34,4'ü sendikal haklar konusundaki uluslar arası sözleşmelerden hiçbirini bilmemektedir. Bu durum öğretmenlerin sendikal haklarının bilincinde olmadıklarını göstermektedir.

Dünya'da bir çok ülkede memurların grev hakkı olmadığı gibi ülkemizde de yoktur. Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %65,6'sına göre öğretmenlere grev hakkı verilmelidir. Grev hakkı verilmesini isteyenlerin %44,3'ü ne göre bu durum demokratik hak ve çıkar arayışı olduğundan dolayıdır. Grev hakkı verilmemesini isteyenlerin %54,2'sine göre bu durum kamu hizmetlerinin süreklilik arz etmesinden dolayıdır. Grev hakkının sınırlı olarak verilmesini isteyenlere göre öğretmenlerin hizmet alanının insan odaklı olması, dolayısıyla bu hizmetin aksamadan bir çözüm bulunmasını önermektedirler.

Memurların grev hakkı olmadığı için ekonomik ve sosyal haklarını elde edebilmeleri için en uygun ortam hükümetle yapılan toplu görüşmelerdir. Sendikalı öğretmenlerin %70'ine göre bağlı buldukları konfederasyonlar toplu görüşmelerde öğretmenlerin haklarını yeterince savunamamaktadır. Sendikaların bir üst kurumu olan konfederasyonların daha çok kendi varlıklarını devam ettirebilmek, konfederasyonlardaki yöneticilerin kendi koltuklarını koruyabilmek için mücadele etmektedirler.

Sendikalar üyelerine yönelik olarak tanıtıcı seminer, panel, konferans vb. etkinlikler yapmaktadırlar. Araştırmaya katılanların %46,7'sine göre sendikalar üyelerine yönelik faaliyetler yapmaktadır.

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %67,8'i sendikalardan ekonomik, sosyal haklarının korunması geliştirilmesi için çalışmalar yapmalarını talep etmektedirler. Öğretmenlere göre sendikaların en önemli işlevi de ekonomik hak ve çıkarların korunmasıdır. Öğretmenlerin ekonomik sıkıntılar içinde olduğunu ve bu durumun giderilmesi için sendikaları etkinlik alanını artırarak bir çözüm getirmesi gerektiğini göstermektedir.

Sendikalar, memurların ve işçilerin sosyal, ekonomik hak ve çıkarlarını koruyan sivil toplum örgütleridir. Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %73,3'üne göre sendikalar sivil toplum örgütleridir. Siyasi partilerle yakın ilişki içine giren sendikalar sivil toplum örgütü olma özelliğini yitirmektedirler.

Eğitim sendikalarının bir çok sorunu vardır. Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %37,8'ine göre eğitim sendikalarının en büyük sorunu siyasi partilere yakınlığıdır. Belirli bir siyasi düşüncenin taraftarı olan sendika varolan hükümetle siyasi düşüncesi örtüşmüyorsa hükümetin memurlara yönelik tutumlarını eleştirmektedir. Kendi siyasi düşüncesine yakın olan hükümetler iktidar olduğunda da bu eleştirilerini geri çekmektedirler. Bu durum sendikaların bağımsız bir sivil toplum örgütü olma özelliğini yitirmesine neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan sendikalı öğretmenlerin %36,7'si siyasi partilerin sendikaların sorunlarının çözümünde etkili olabileceğini düşünmektedir. %33,3'üde etkili olamayacağı görüşündedir. Sendikaların sorunlarının siyasi partilerle çözülemeyeceği açıktır. Sendikalı öğretmenlerin %45,6'sına göre hiçbir siyasi parti öğretmen sendikalarını sorunlarını çözemeyecektir. Sendikalı öğretmenlerin %92,2'sine göre siyasi partilerin sendikalar üzerinde etkisi vardır. Siyasi partilerin etkisinde olan hiçbir sendika öğretmenlerin beklentilerini karşılayamayacaktır. Öğretmenlerin %56,7'si sendikaların beklentilerine cevap veremeyiş nedenini sendikaların aralarındaki siyasi görüş ayrılıkları olarak görmektedirler. Bu durum özelde öğretmenlere, genelde Türkiye'deki memur sendikacılığına büyük zarar vermektedir.

Türkiye'deki öğretmen sendikacılığının geleceğinden sendikalı öğretmenlerin %57,8'i ümitli, %42,2'si ise ümitsizdir. Sendika-siyaset ilişkisinde öğretmen sendikacılığının geleceğinden fazla söz etmemiz mümkün değildir.

Ülkemizde sendika siyaset ilişkisi sendikaların kurulduğu tarihten bu yana var olagelmıştır. Maarif Nezareti'nin İstanbul'da olduğu yıllarda sendikalar, İstanbul merkezli olarak kurulmaktaydı. TBMM Ankara'da açılınca sendika ve konfederasyonlar, Ankara merkezli kurulmaya başlanmıştır. Siyasi faaliyetlerin merkezi değişince sendikal faaliyetlerin merkezide değişmiştir. Bu durum sendika siyaset ilişkisini destekler niteliktedir. Ülkemizde sendikalar siyasi partilerin güdümünde eylemler düzenlemişlerdir. Sendika ve dernekler, askeri darbeler sonunda siyasi partiler gibi kapatılmışlardır. Bu durumlar, bu iki örgütlenme arasında kuvvetli bağlar olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak sendika-siyaset ilişkisi, sendikaların yapması gereken memurların haklarını savunma düşüncesini sürekli olarak geride bırakmıştır. Her sendika farklı bir siyasi düşüncenin etkisiyle ortaya çıktığı için kendi siyasi düşüncesinin iktidarda olmadığı zamanlarda etkinliğini yitirdiği görülmüştür. Sendika siyaset ikilemi içinde kalan sendikalar siyasi düşünce ayrılıkları nedeniyle tam anlamıyla ortak bir noktada buluşamamaktadır. Bu da sendikal hakların savunulmasını kesintiye uğratmaktadır. Önümüzdeki süreçte sendikalarla siyaset arasındaki ilişki sürdükçe sendikalar tam anlamıyla bir sivil toplum örgütü olamayacaktır.

Araştırma bulgularına dayalı olarak Türkiye'deki öğretmen sendikacılığının sorunlarına çözüm getirmek amacıyla şu öneriler geliştirilmiştir:

- Sendikalar, siyasetten uzak durarak üyelerinin sosyal, ekonomik ve kültürel bakımdan gelişmesini sağlayacak güçlü sivil toplum kuruluşları olmalıdırlar.
- Sendikalar, Milli Eğitim Bakanlığı ile ortak çalışmalar yaparak, gerek öğretmenlerin sorunları gerek eğitim-öğretim hizmetlerinin sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yapmalıdırlar.
- Sendikalar, eğitim-öğretim hizmetlerini ilgilendiren kurslar düzenleyerek öğretmenlerin mesleki açıdan gelişmesini sağlamalıdırlar.

- Sendikalar, üyelerine yönelik seminer, panel, konferans vb. etkinlikler yapmalı ve öğretmenlerin bu etkinliklere katılımını sağlamalıdır.
- Sendikalar, kendilerini tanıtıcı gruplar oluşturmalıdırlar. Bu grupların tüm okulları gezerek sendikal örgütlenmenin artırılması için çalışmalar yapmalıdırlar.
- Öğretmen sendikaları, zaman zaman bir araya gelerek eğitim-öğretim hizmetleri ve öğretmenlerin sorunlarıyla ilgili ortak istişare toplantıları yapmalıdırlar.
- Sendikalar, hükümetle yapılan toplu görüşmelerde ortak bir tavır sergileyerek yönetim karşısında yaptırım gücü yüksek bir şekilde durmalıdırlar.

KAYNAKÇA

AKILLIOĞLU, Tekin (1995), Çalışma Yaşamını Belirleyen Uluslararası Belgeler,

A.Ü.S.B.F Yayınları, Ankara

AKTAY, Nizamettin (1993), Sendika Hakkı, Kamu İş Yayınları, Ankara

AKTAY, Nizamettin (1995), “Anayasa Değişikliği: Dağ Fare Doğurdu”, *Kamu*

Çalışanları Dergisi, Eylül, s.53

AKYÜZ, Yahya (1970), “Türkiye’de Öğretmen Kuruluşları Hakkında Orijinal Bir

Belge İle Unutulmuş Bir Kaynak”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi*

Dergisi, III,1-4

AKYÜZ, Yahya (1978), Türkiye’deki Öğretmenlerin Toplumsal Değişmedeki Etkileri

(1848-1940) Doğan Basımevi, Ankara

AKYÜZ, Yahya (1980), Öğretmenlerin Örgütlenmesi Türkiye, Fransa, İsviçre’de ve

Uluslar arası Düzeyde Kuruluşlar, Etkinlikler, Sorunlar,A.Ü.E.F Yayınları,

Ankara

ALTUNYA, Niyazi (1998), Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi, Ürün Yayınları,

Ankara

ARICI, Kadir (1992), “Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Hakkının Hukuki Gelişimi:

Dernekten Sendikaya”, *Kamu Çalışanları Dergisi*, 2, Mart

ARICI, Kadir (1995), “Bir Sosyal Güvenlik Kurumu Olarak Ahilik”, *Karınca Dergisi*,

Sayı 61, Kasım

ARIKAN, Nusret (1998), *Türkiye’de Sendikacılığın Dünü, Bugünü ve Geleceği*,

Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Diyarbakır

BİLGİN, Kamil Ufuk (1993), Türk Kamu Yönetiminin Avrupa Topluluğuna Uyumu,

ATAUM Yayınları, Ankara

CANMAN, Doğan (1995), Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayını, Ankara

DEMİR, Serdar (1991), “Türkiye’de Kamu Görevlileri Dernekleri”, *Amme İdaresi*

Dergisi, Cilt 24, Sayı 1, Mart

DEMİRBILEK, Tunç (1996), Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu, Basisen Yayını,

İzmir

DERELİ, Bengü (1977), Türkiye’de Sendika Demokrasisi, Güray Matbaacılık,

İstanbul

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Ana Tüzüğü,

http://www.egitimsen.org.tr/sendikamiz/tuzuk_30.11.2005

Eğitimciler Birliği Sendikası Ana Tüzüğü, <http://www.egitimbirsen.org.tr/index.php>

Eğitim İş Kolu Görevlileri Sendikası Ana Tüzüğü, (1993), Ankara

ELMAS, Yılmaz (1986), “Günümüzde Öğretmenlerin Örgütlenme Sorunları”, *Abece*

Dergisi, 9 Aralık 1986

ESENER Turhan (1978), İş Hukuku, AÜHF Yayınları, Ankara

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz ve Şeref Gözübüyük (1994), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

ve Uygulaması, Turhan Kitabevi, Ankara

GÖLDAŞ, İsmail (1986), “Türkiye’de Muallim ve Muallimeler Birliği Üzerine Kısa Bir

Tahlil”, *Abece Dergisi*, 4, Temmuz

GÜLMEZ, Mesut (1991a), Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi, Eğitim İş Yayınları, Ankara

GÜLMEZ, Mesut (1991b), Türkiye’de Çalışma İlişkileri, TODAİE Yayınları, Ankara

GÜLMEZ, Mesut (1992a), Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri, TODAİE Yayınları,

Ankara

GÜLMEZ, Mesut (1992b), “İnsan Haklarında Gelişmeler: ILO Sözleşmesinin

Onaylanması”, *İnsan Hakları Yıllığı*, XVI

GÜLMEZ, Mesut (1993a), Belgelerle Yönetim Yargı ve Memur Sendikaları, TODAİE

Yayınları, Ankara

GÜLMEZ, Mesut (1993b), Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye, TODAİE

Yayınları, Ankara

GÜLMEZ, Mesut (1993c), “Fransa’da Memurların Kurumsal Katılma Mekanizmaları”,

AİD, XXVI, 1Mart

GÜLMEZ, Mesut (1996), Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, TODAİE Yayınları,

Ankara

GÜLMEZ, Mesut (1998), Sendikal Hakların Uluslar arası Kuralları ve Türkiye,

TODAİE Yayınları, Ankara

IŞIK, Rüçhan (1962), Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları, AÜHF

Yayınları, Ankara

IŞIK, Yüksel (1995a), Sendika Bürokrasi ve Çözüm Önerileri, Öteki Yayınları, Ankara

IŞIK, Yüksel (1995b), Osmanlıdan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi, Öteki Yayınları,

Ankara

IŞIKLI, Alpaslan (1985), Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları, Elektrik

Mühendisleri Odası Yayını, Ankara

IŞIKLI, Alpaslan (1995), Sendikacılık ve Siyaset, II Cilt, Öteki Yayınları, Ankara

IŞIKLI, Alpaslan (2003), Gerçek Örgütlenme Sendikacılık, İmge Kitabevi, 1. Baskı,

Ankara

KALKAN, Ömer (1999), *Memur Sendikacılığı ve Adapazarı'ndaki Sendikal Görüşler*

Üzerine İnceleme, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü

KALKANDELEN, Hayrettin (1968), *Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık*,

Şenyuva Matbaası, Ankara

KAYNAK, Sezai (1979), "Türkiye'de Öğretmen Örgütlenmesi", *Demokratik Eğitim*

Kurultayı Bildirgesi, Ankara

KOÇ, Yıldırım (2003) *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, Analiz Basım

Yayın, İstanbul

KIZILÇELİK, Sezgin ve Yaşar Erjem (1996) *Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü*, Saray

Kitabevleri, İzmir

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Sayı 4688,

<http://rega.basbakanlik.gov.tr/index.aspx#>, 12.07.2001

Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonların Üye Sayılarının Tespitine

İlişkin Tebliğ, <http://rega.basbakanlik.gov.tr/index.aspx#>, 07.07.2006

MEYDAN, Müceddin (1986), "Öğretmenlerin Örgütlü Mücadelesi", *Abece Dergisi*, 9

Aralık

MIHÇIOĞLU, Cemal (1968), *Türkiye'de Kamu Personeli Sendikaları*, Ankara

Üniversitesi Basımevi, Ankara

- ÖCAL, Leyla (1998), *Türkiye’de Memur Sendikacılığı: Öğretmen Sendikacılığı Örneği*,
Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Ankara
- ÖZDEMİR, Musa (1987), *Memurların Örgütlenme Sorunu*, MBV Yayını, Ankara
- ÖZTEKİN, Ali (1989), “Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Süreci”, *Abece Dergisi*, Kasım
- SENCER, Muzaffer (1998) *Belgelerle İnsan Hakları*, Beta Yayınları, İstanbul
- SERİNYEL, Meral (1995), *Uluslar arası Çatı Örgütleri Ve EI’nın Yapı ve İşleyişi*,
Yönetici Eğitimi Semineri, Eğitim-Sen Yayınları, Ankara
- SERİM, Bülent (1995), *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut*, Öteki
Yayınevi, Ankara
- ŞAYLAN, Gencay (1976), *Memur Sendikacılığı ve Türkiye Deneyi*, TÖB-DER Eğitim
Yayınları, Ankara
- TALAS, Cahit (1975), “Sendikacılık ve Toplum”, *SBF Dergisi*, Mart- Aralık, s.1-4
- TALAS, Cahit (1983), *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Yayını, Ankara
- TALAS, Cahit (1990a), “Sendika Hakkı, Demokrasi, Devlet ve Memurlar 1”,
İdarecinin Sesi Dergisi IV, Mart, s.14
- TALAS, Cahit (1990b), *Toplumsal Politika*, İmge Yayınları, Ankara
- TAŞÇI, Ersin (1996), *Memurlar Sendikal Haklar ve Türkiye Kamu-Sen*, Nüans
Kitabevi, Ankara
- TOK, Türkay (1996), “Türkiye’de Öğretmen Statüsü”, *Bilgi Çağında Eğitim Dergisi*,
6(Ocak-Şubat-Mart)

TOKOL, Ayşen (1997), Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa

TURAN, Kamil (1979), Milletlerarası Sendikal Hareket, AİTİA Yayını, Ankara

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Ana Tüzüğü,

http://www.turkegitimsen.org.tr/1mevzuatpdf/200_tes_sendika_tuzugu.doc,

19.12.2006

YALÇIN, Hakkı (1986), “Federal Almanya Eğitim ve Bilim Sendikası (GEW)’nın

Tarihi”, *Abece Dergisi*, Aralık

EK - 1

ÖĞRETMEN SENDİKALARI VE SİYASETLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE ANKET FORMU

1. Yaşınız?

a)21-30 b)31-40 c)41-50 d)51 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz?

a)Kadın b)Erkek

3. Medeni haliniz?

a)Bekar b) Evli

4. Kaç yıldır sendika üyesisiniz?

a)1 yıldır b)2 yıldır c)3 yıldır d)4 yıldır e)5 yıldır ve ...

5. Şu anda kurulu bulunan öğretmen sendikalarından bildiklerinizi yazınız.

1.

2.

3.

4.

6. Öğretmen sendikalarının en önemli işlevi nedir?

a) Öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak.

b) Eğitim ve öğretim sorunlarına çözüm getirilmesi için çalışmalar yapmak

c) Öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesini sağlamak.

d) Sendikacılık bilincinin oluşmasına katkıda bulunmak.

e) Öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının arttırılmasına katkıda bulunmak,

f) Öğretmenlerle yönetim arasında iletişim sağlamak

7. Sizce sendikal haklar temel hak ve hürriyetlerden midir?

a) Evet b) Hayır

8. Sendika üyeliğinizden dolayı ne gibi güçlüklerle karşılaştınız?

a) Görev yaptığım okul yönetimi tarafından hoş karşılanmadı.

b) Şahsıma karşı değişik tutum içinde bulunuldu.

c) Başka bir sendikaya üye olmam konusunda telkinlerde bulunuldu.

d) Belli bir siyasi düşüncenin taraftarıymışım gibi düşünüldü.

e) Hiçbir güçlükle karşılaşmadım.

f) Diğer (Belirtiniz).....

9. Öğretmen sendikalarına olan gereksinim neden kaynaklanmaktadır?

a) Öğretmenlerin sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine faydalı olabilirler.

b) Öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileşmesinde yardımcı olabilirler.

c) Katılımcı demokrasinin gelişimine katkı sağlayabilirler.

d) Özlük haklarının korunmasında, gözetilmesinde koruyucu ve takipçi olabilirler.

e) Diğer (Belirtiniz).....

10. Memurların sendikal haklarını tanıyıp güvence altına alan aşağıdaki uluslar arası sözleşmelerden hangilerini biliyorsunuz?

a) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

b) İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

c) Avrupa Sosyal Şartı

d) 87 Sayılı ILO Sözleşmesi

e) 98 Sayılı ILO Sözleşmesi

f) 151 Sayılı ILO Sözleşmesi

g) Hiçbiri

11. Öğretmenlere grev hakkı verilmeli midir?

a) Evet verilmelidir.

b) Hayır verilmemelidir.

c) Sınırlı olarak verilmelidir. Çünkü (Belirtiniz).....

12. “Öğretmenlere grev hakkı verilmemelidir.” diyorsanız neden verilmemelidir?

a) Kamu hizmetlerinin sürelilik arz etmesinden dolayı,

b) Kamu görevlilerine özgü olan iş güvencesi ortadan kalkabileceği için

c) Devlet otoritesinin zayıflaması söz konusu olduğu için

d) Memurların devlet adına iş görmelerinden dolayı

e) Hepsi

13. “Öğretmenlere grev hakkı verilmelidir.” diyorsanız neden verilmelidir?

a) Demokratik hak ve çıkar arayışı olduğundan dolayı

b) Kamu görevlilerinin tümünün devlet yaşamının gereği olan temel hizmetleri ifa etmemeleri nedeniyle

c) Ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla

d)Hepsi

14. Toplu görüşmelerde memur konfederasyonlarının öğretmenlerin haklarını yeterince savunduğunu düşünüyor musunuz?

a) Evet düşünüyorum.

b) Hayır düşünmüyorum.

15. Sendikanız üyelerine ve diğer öğretmenlere yönelik çalışmalarını tanıtıcı seminer, panel, konferans, vb. etkinlikler yapıyor mu?

- a) Evet yapıyor
- b) Hayır yapmıyor
- c) Zaman zaman yapıyor
- d) İhtiyaç duyulduğunda yapıyor

16. Sendikalara yönelik taleplerinizde öncelik nedir?

- a) Ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarımızın korunması ve geliştirilmesi
- b) Sendikacılık konusunda tanıtıcı, geliştirici çalışmalar yaparak yayılmasını sağlamak
- c) Eskiden olduğu gibi memurların toplumda hak ettikleri konuma ulaştırılmasını sağlamak
- d) Katılımcı demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmesi için çalışmalar yapmak
- e) Diğerleri (Belirtiniz).....

17. Sendikalar bağımsız bir sivil toplum örgütü müdür?

- a) Evet b) Hayır

18. Sizce eğitim sendikalarının sorunları nelerdir?

- a) Hükümetlerin eğitim sendikaları üzerindeki baskıları
- b) Eğitim sendikalarının grev hakkının olmaması
- c) Eğitim sendikalarının siyasi partilere yakınlığı
- d) Eğitim sendikalarının öğretmenler arasında önemsenmemesi

19. Siyasi partiler, sendikaların sorunlarının çözümünde etkili olabilirler mi?

a) Evet olabilirler.

b) Hayır olamazlar.

c) Kısmen olabilirler.

20. Hangi siyasi partiler öğretmenlerin veya öğretmen sendikalarının sorunlarının çözümünde etkili olabilir?

a) Milliyetçi-muhafazakar partiler b) Sosyal Demokrat Partiler c) Hiçbiri

d) Diğer.....

21. Siyasi partilerin eğitim sendikaları üzerinde etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?

a) Evet, etkisi olduğunu düşünüyorum.

b) Hayır, etkisi olduğunu düşünmüyorum.

22. Sendikaların öğretmenlerin beklentilerine cevap verememiş nedeni sizce ne olabilir?

a) Sendikaların gereği gibi örgütlenememiş olması

b) Öğretmen sendikalarının aralarında siyasi görüş ayrılıkları olması nedeniyle birlikte hareket edememesi

c) Kamu makamlarının sendikalar karşısında olumsuz tutumları

d) Mevcut sendika yönetiminin gerektiği gibi haklarımızla ilgilenememesi

e) Hepsi

23. Türkiye'deki öğretmen sendikacılığından ümitli misiniz?

a) Evet ümitliyim

b) Hayır ümitli değilim. Çünkü.....

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı, 20.07.1979 yılında Karabük'te doğdu. İlköğrenimini Safranbolu'da, orta öğrenimini Hatay ili Dörtyol ilçesinde tamamladı. 1996 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümünü kazandı. 1998 yılında Mersin Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümüne yatay geçiş yaptı. 2000 yılında bu fakülteden mezun oldu. 2000 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nda öğretmen olarak göreve başladı. 2003 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. Araştırmacı, halen Milli Eğitim Bakanlığı'nda öğretmen olarak görev yapmaktadır.