

**T. C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**  
**ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**2000'Lİ YILLARDA EĞİTİM SENDİKACILIĞININ**  
**DEĞİŞİMİ: EĞİTİM-BİR-SEN ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Bilal DURAN**

**İstanbul**

**Ağustos, 2020**

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ**  
**ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**2000'Lİ YILLARDA EĞİTİM SENDİKACILIĞININ DEĞİŞİMİ:  
EĞİTİM-BİR-SEN ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Bilal DURAN**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Yusuf ALPAYDIN**

**İstanbul**  
**Ağustos, 2020**

## TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Yusuf ALPAYDIN

.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZDEMİR

.....

Üye Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Übeydullah ÖZTABAK

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ  
Enstitü Müdürü

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**2000’li Yıllarda Eğitim Sendikacılığının Değişimi: Eğitim-Bir-Sen Örneği**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza

Bilal DURAN

## ÖNSÖZ

Bu araştırmada, eğitim sendikalarının dünü ve bugünü araştırılarak Eğitim-Bir-Sen özelinde eğitim sendikacılığının 2000’li yıllardaki değişimi incelenmiştir.

Araştırmamın bütün aşamalarında yardımını esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Yusuf Apaydın’a, görüş ve önerileriyle katkı sunan Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın’a, Memur-Sen İstanbul İl Başkanı Talat Yavuz’a, Eğitim-Bir-Sen Genel Başkan Yardımcıları şükrü Kolukısa ve Ramazan Çakırcı’ya, literatüre kaynak oluşturma konusunda destek olan Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Üyesi Hıdır Yıldırım’a, araştırma boyunca desteğini sürekli hissettiğim Eğitim-Bir-Sen İstanbul 4 No’lu şube Başkan Yardımcısı Fatih Baydar’a, sabrı ve hoşgörüsü ile manevi olarak hep yanımda olan sevgili eşim Hatice Duran’a çok teşekkür ederim.

**Bilal DURAN**

**İstanbul-2020**

## ÖZET

### 2000'Lİ YILLARDA EĞİTİM SENDİKACILIĞININ DEĞİŞİMİ: EĞİTİM-BİR-SEN ÖRNEĞİ

Bilal DURAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yusuf Alpaydın

Ağustos 2020, 104 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, Eğitim-Bir-Sen özelinde eğitim sendikacılığının 2000'li yıllardaki değişimini ortaya koymaktır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi aracılığı ile toplanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu, en az 2 yıl Eğitim-Bir-Sen yöneticiliği yapmış 19 kişiden oluşmaktadır. Bunlardan, 3 kişi genel merkez yönetim kurulu üyesi, 9 kişi İstanbul'da şube yöneticisi ve 7 kişi de İstanbul'da ilçe yöneticisi görevleri olan sendika yetkilileridir.

Araştırma sonucunda eğitim çalışanların farklı sebeplerle sendikalara üye olduğu ifade edilmektedir. 2000'li yıllar öncesinde daha çok ideolojik gerekçelerle sendikalara üye olunduğu belirtilirken sonraki yıllarda ise, sendikaların üyelerine sunduğu imkânların ve faydaların üye olmada daha önemli olduğu, çalışanların beklentilerinin de üye olmada önemli bir etken olduğu dile getirilmiştir.

Eğitim-Bir-Sen'in kurulduğu yıllardaki amaçlarının değişmediği ancak mali ve sosyal amaçların günümüzde daha fazla öne çıktığı ifade edilmiştir. Bunun yanında, Eğitim-Bir-Sen'in faaliyetlerinin de ekonomik gücünün ve üye sayısının artması ile birlikte, 2010 yılı sonrasında çeşitlendiği ve farklılaştığı belirtilmiştir.

Eğitim-Bir-Sen'in kurumsal yapısının değişen yıllar içinde güçlendiği, özellikle genel kurulların daha şeffaf hale geldiği, teşkilat yapısının değişen tüzük ve yönetmeliklerle daha formel bir yapıya kavuştuğu söylenmiştir. Yine bu süreçte Eğitim-Bir-Sen'in tabandan tavana tüm yöneticileri arasında sıkı bir bağ olduğu, yöneticilerin iletişime her zaman açık olduğu, gelişen teknolojik imkânlar sebebiyle ulaşılabilirliğin daha iyi duruma geldiği de görülmüştür.

2010 yılı sonrasında Eğitim-Bir-Sen'in yetkili sendika olması ile birlikte hükümetle daha sıkı ilişkiler yürüttüğü ifade edilmiş, bu ilişkilerde dönemin hükümetleri ile ideolojik yakınlığının olmasının iletişimi kolaylaştırdığı belirtilmiştir. Hükümetle ideolojik yakınlığının bulunması, hükümetin tahakkümü altına girmesi anlamına gelmediğinin, aksine bazı sorunların

dile getirilmesi için şiddet içermeyen çok sayıda eylemin de hükümete karşı yapıldığı ifade edilmiştir.

Eğitim-Bir-Sen, 2010 yılı sonrası yetkili sendika olarak katıldığı toplu sözleşme süreçlerine, kapsamlı hazırlıklar yaptığı fakat bazı konularda mevzuattan kaynaklanan sıkıntıları aşamadığı dile getirilmiştir. Toplu sözleşme süreçlerinde Eğitim-Bir-Sen'in daha çok diyalog ve işbirliği içinde, çözüm odaklı olduğu ifade edilmiştir.

Uluslararası alanda yaşanan her değişimden sendikal gündemin etkilendiği, özellikle ekonomik dalgalanmaların ilk olarak emekçi kesimi etkilediği katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Göç, savaş, doğal afet gibi sosyal ve siyasi olaylar, insanların yaşadığı coğrafyaları değiştirmesine bunun yanında gelişen teknoloji ile yapay zekânın insan gücünün önüne geçmesine sebep olduğu belirtilmiş ve sonucunda işsizliğin artması sonucu sendikaların ve sendikacılığın yakın gelecekte gerekli olmayacağı ifade edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Eğitim-Bir-Sen, 2000'li Yıllarda Eğitim Sendikacılığı, Değişim

**ABSTRACT**  
**CHANGE IN EDUCATION UNIONISM IN THE 2000S:**  
**EGİTİM-BİR-SEN SAMPLE**

Bilal Duran  
Master, Educational Administration and Supervision  
Thesis Advisor: Associate Profesör Yusuf Alpaydın  
August 2020, 104 pages

The purpose of this research is to reveal the changing in education unionism in 2000s, with the sample of Egitim Bir Sen. In the research, in which qualitative research method was used, data is collected through semi-structured interview method.

The study group of this research consist of 19 people who have worked as directors in Egitim Bir Sen at least 2 years. Three of them are central board members, nine are branch managers in Istanbul. And seven of them are union officials, who are district managers in Istanbul.

At the end of the research, it is expressed that education employees get to be members of some unions for various reasons. It is revealed that before 2000s, people get to be members of unions for ideological purposes. However, in following years, the opportunities and benefits offered by the unions gain importance. Also expectations of employees get to be important for decisions.

It is expressed that aims of Egitim Bir Sen haven't changed till it was founded, however, the financial and social objectives gain importance these days. In addition, it was stated that activities of Egitim Bir Sen diversified and differentiated after 2010, with the increase in economic power and increasing number of members.

It is said that the corporate structure of Egitim Bir Sen has strengthened in years, especially the general assembler have become clearer. The structure of the organization has gained a more formal style with the changing statutory rules and orders. In this process, it is observed that there is a tight connection between all leaders in Egitim Bir Sen. All the administrators are always open for communication, and accessibility has improved due to the developing technological opportunities.

It is stated that after 2010 when Egitim Bir Sen became the authorised union, it had closer relations with the government and it is also stated that in these relations, the ideological

affinity with the government facilitated the communication. It is expressed that having an ideological affinity with the government does not mean that it will be under the domination of the government, on the contrary, non-violent actions have been carried out against the government to express some problems.

It is stated that Egitim Bir Sen has made extensive preparations for the collective contract process in which it participated as the authorized union after 2010, but it could not overcome the problems arising from the legislation on some issues. It is expressed that in the collective contract process Egitim Bir Sen was more solution-oriented in dialogue and cooperation.

It is emphasized by the participants that the union agenda is affected by all the changes in the international arena, and also economic fluctuations affect workers first. It is mentioned that social and political events such as migration, war, natural disasters force people to change their geographies. In addition, with the developing technology, artificial intelligence precludes human power and causes growing unemployment. And it is expressed that with increasing unemployment unions and unionism will not be necessary any more in the near future.

**Key Words:** Union, Eğitim-Bir-Sen, Educational Unionism in the 2000s, Change

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI .....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ .....	ii
ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLOLAR LİSTESİ.....	xii
GRAFİK VE ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM .....	1
GİRİŞ .....	1
1.1. Problem .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	4
1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM.....	5
TÜRKİYE’DE KAMU SENDİKACILIĞI .....	5
2.1. Sendika Kavramı.....	5
2.1.1. Sendika Kavramının Tarihçesi .....	5
2.1.2. Memur Sendikacılığı .....	7
2.2. Bazı Uluslararası Sözleşmeler ve Çalışma Şartları.....	9
2.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	9
2.2.2. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) .....	10
2.2.3. Avrupa Sosyal Şartı.....	11
2.2.4. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi .....	12
2.3. Kamu Çalışanı .....	12
2.3.1. İşçi .....	12
2.3.2. Sözleşmeli Personel.....	13
2.3.3. Memur .....	13
2.4. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi .....	14
2.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem Sendikacılık ve Sendikal Örgütlenme .....	14

2.4.2. 1923-1960 Dönemi Sendikacılık.....	15
2.4.3. 1960-1980 Dönemi Sendikacılık.....	16
2.4.4. 1980 Sonrası Sendikacılık.....	17
2.5. Türkiye’de Eğitim-Öğretim Alanında Sendikal Örgütlenmeler .....	19
EĞİTİM-ÖĞRETİM SENDİKACILIĞINDA EĞİTİM-BİR-SEN ÖRNEĞİ.....	22
2.6. Kuruluş Süreci.....	22
2.6.1. Kurucu Genel Başkanı Mehmet Akif İnan.....	22
2.6.2. Tarihi, Kuruluş Şekli .....	23
2.6.3. Hizmet Kapsamı ve Amaçları .....	24
2.6.4. İlkeleri.....	25
2.7. Örgütlenme Modeli .....	26
2.7.1. Eğitim-Bir-Sen Tüzüğü .....	26
2.7.2. Genel Kurullar .....	27
2.8. Eğitim-Bir-Sen Faaliyetleri.....	36
2.8.1. Basın Açıklamaları ve Eylemler.....	36
2.8.2. Düzenlediği Programlar, Yarışmalar.....	38
2.8.3. Uluslararası Programlar.....	39
2.9. Basılı Yayınlar .....	40
2.9.1. Afişler ve Broşürler .....	40
2.9.2. Bilimsel Makale ve Dergileri .....	41
2.9.3. Kitaplar .....	42
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	44
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ .....	44
3.1. Araştırmanın Modeli .....	44
3.2. Çalışma Grubu .....	44
3.3. Verilerin Toplanması .....	45
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması .....	46
3.5. Geçerlik ve Güvenilirlik.....	47
3.6. Araştırmacının Rolü .....	47
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....	48
BULGULAR.....	48
4.1. ÜYE OLMA GEREKÇELERİ .....	49
4.1.1. Yetkili Sendikanın Gücü .....	49
4.1.2. İdeolojik Sebepler.....	50
4.1.3. Bireysel İlişkiler .....	51

4.1.4. Hukuk Desteği .....	51
4.1.5. Ekonomik Kazanımlar .....	52
4.1.6. Sosyal Kazanımlar .....	53
4.1.7. Hak Arama Mücadelesi .....	53
4.1.8. Diğer Sendikalara Göre Farklı Yaklaşımları .....	54
4.1.9. Özlük Haklarına İlişkin Beklentiler .....	55
4.1.10. Sosyal Beklentiler .....	56
4.1.11. Mali Beklentiler .....	57
4.1.12. Hukuki Beklentiler .....	57
4.1.13. Bireysel Talepler .....	58
4.1.14. Diğer Beklentiler .....	58
4.2. EĞİTİM-BİR-SEN'İN AMAÇLARININ DÖNÜŞÜMÜ .....	59
4.2.1. Değişmeyen Amaç: Demokratikleşme Mücadelesi .....	59
4.2.2 Kuruluş Vizyonu 'na Bağlılık .....	60
4.2.3. Mali ve Sosyal Amaçların Öne Çıkması .....	61
4.3. EĞİTİM-BİR-SEN'İN FAALİYETLERİ .....	62
4.3.1. Özlük Haklarına Yönelik Çalışmaların Artışı .....	62
4.3.2. Basılı ve Görsel Yayınların Çeşitlenmesi .....	63
4.3.3. Teşkilat Toplantıları ve Eğitimlerin Çeşitlenmesi .....	63
4.3.4. Sosyal Etkinliklerin Çeşitlenmesi .....	64
4.3.5. Uluslararası Sendikacılık Açılımı .....	65
4.3.6. Hukuk Desteğinin Gelişimi .....	66
4.3.7. Sendikalar Arası İşbirliği .....	66
4.4. EĞİTİM-BİR-SEN'İN KURUMSAL YAPISI .....	67
4.4.1. Seçimlerin Daha Şeffaf Hale Gelmesi .....	67
4.4.2. Teşkilat Yapısının Büyümesi, Formalleşmesi .....	68
4.4.3. Güçlenen Kurumsal Yapı .....	69
4.4.4. Katılımcı Yönetim .....	70
4.5. ÜST ALT KADEME YÖNETİCİLERİN İLİŐKİŐİ .....	71
4.5.1. İnsani Duygular Üzerine Kurulu Yönetim Anlayışı .....	71
4.5.2. Ulaşılabilirlik .....	72
4.5.3. Açık İletişim .....	73
4.6. SENDİKA-HÜKÜMET İLİŐKİŐLERİ .....	74
4.6.1. Dengeli Bir Politika .....	74
4.6.2. Tarafsızlık, Şeffaflık ve Özgünlük .....	74

4.6.3. İdeolojik Yakınlığın Tahakküme Dönüşmemesi.....	75
4.6.4. Şiddet İçermeyen Eylem Yaklaşımı .....	76
4.7. EĞİTİM-BİR-SEN VE TOPLU SÖZLEŞME .....	77
4.7.1. Toplu Sözleşme Mevzuatının Kısıtları .....	77
4.7.2. Kapsamlı Hazırlık Çalışmaları .....	78
4.7.3. Mevzuatın Pazarlık Kalitesini Düşürmesi .....	79
4.7.4. Çözüm Odaklı Olma.....	80
4.7.5. Diyalog ve İşbirliği.....	81
4.7.6. Muhalif Yaklaşım.....	81
4.7.7. Grev Hakkı .....	82
4.8. ULUSLARARASI SENDİKAL GELİŞMELER .....	83
4.8.1. Ekonomik Gelişmeler .....	83
4.8.2. Sosyal Gelişmeler .....	84
4.8.3. Teknolojik Gelişmeler .....	84
4.8.4. Siyasi Gelişmeler.....	85
BEŞİNCİ BÖLÜM .....	87
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....	87
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	87
5.2. Öneriler .....	93
5.2.1. Eğitim-Bir-Sen'e Öneriler .....	93
5.2.2. Milli Eğitim ile Çalışma Sosyal Güvenlik ve Aile Bakanlığı'na Öneriler ....	94
5.2.3. Araştırmacılara Öneriler .....	94
KAYNAKÇA.....	95
EKLER.....	103
EK 1: Görüşme Soruları.....	103
ÖZGEÇMİŞ .....	104

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.7.1. Eğitim-Bir-Sen 1. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	30
Tablo 2.7.2. Memur-Sen 1. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	31
Tablo 2.7.3. Eğitim-Bir-Sen 2. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	32
Tablo 2.7.4. Eğitim-Bir-Sen 3. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	33
Tablo 2.7.5. Eğitim-Bir-Sen 1. Olağanüstü Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	34
Tablo 2.7.6. Eğitim-Bir-Sen 1. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	35
Tablo 2.7.7. Eğitim-Bir-Sen 1. Olağanüstü Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	36
Tablo 2.7.8. Eğitim-Bir-Sen 2. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	37
Tablo 2.7.9. Eğitim-Bir-Sen 3. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	38
Tablo 2.7.10. Eğitim-Bir-Sen 4. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	39
Tablo 2.7.11. Eğitim-Bir-Sen 5. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	40
Tablo 2.7.12. Eğitim-Bir-Sen 6. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu.....	40
Tablo 3.2.1. Çalışma Grubu Demografik Yapı.....	50
Tablo 4.1. Tema ve Kodlar.....	55

## GRAFİK VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.9.1. Afişler ve Broşürler.....46



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1. Problem

Sendika, çalışanların mali, kanuni ve anayasal değişimleri gerektiren birçok konudaki haklarını elde etmek niyeti ile çalışanlar tarafından ya da kendi kendine oluşturulan bir örgütlenme örneğidir. Sendikalar konfederasyon ve federasyon adıyla iki farklı şekilde örgütlenirler. Bunların öne çıkan iki amacı vardır. İlki mesleki amaç; diğeri toplumsal amaçtır (Karaman ve Erdoğan, 2016: 124).

Öncelikle sendika, mesleki sorunların çözümü ve hak arama vasıtası olarak nitelendirilmektedir. Kitle örgütü olarak sendikalar, üyelerinin ortak çıkarlarını savunurlar. Sendikal birlikteliğin gayesi, özlük ve mali hakların korunması ve geliştirilmesi, iş güvenliği, eğitim, sağlık, barınma, ulaşım vb. sosyal hakları teminat altına almaktır. Sendikaların toplumu ilgilendiren amaçları ise, çalışanlarla ilgili verilecek kararları çalışanlar lehine yönlendirmekten, demokrasi kültürünün yerleşip uygulanmasına kadar çeşitli hedefleri oluşturmak olarak nitelendirilebilmektedir (Öztürk, 2013: 285).

Sendikalar, aynı zamanda birer baskı grubu olarak da tanımlanabilir. Baskı grubu olarak siyasi etkileri de oldukça fazla ve önemlidir. Sendikaların bu bağlamdaki işlevsel amacı, adil bir ekonomik, sosyal ve siyasal bir sistem oluşturulmasını sağlamak için mücadele etmektir. Çünkü sendikalaşma temel bir şuur üzerine bina edilir. Bu temel şuur, dayanışma bilincidir. Bir dayanışma kurumu olan sendikaların önemli dayanak noktaları, daha iyi çalışma koşulları ve daha yüksek ücret beklentisidir. Bu sebeple sendikalar, işverenlere karşı her vasıftan işçinin bir araya gelmesi ile kurulmuş, tavır ve eylem birlikteliği üzerine bina edilmiştir. Uzun süren mücadeleler ve ödenen ağır bedeller sonucunda da yasal zemine oturtulmuştur (Eğitim-Bir-Sen, 2015: 25).

Emek haklarının üretilen değerde yükseltilmesi ve güncellenmesi kadar, çıkarılan yasal mevzuatın alanda uygulanması ve ilerletilmesi için de çetin mücadeleler gerekmiştir. 19. yy'da, sermaye karşısında emekçi haklarının geliştiricisi ve emekçilerin her türlü siyasal ve sosyal baskıya karşı sığınma kaleleri olan sendikalar, zaman zaman siyasal zeminlerin en dinamik belirleyicileri de olmuşlardır. Süreç içinde işçiler, örgütlü davranarak toplu pazarlık hakkı elde edince, örgütlenme erginliğini gösteremeyenler ve genel olarak da toplum, elde edilen haklardan doğrudan ya da dolaylı olarak yararlanmışlardır.

Sendikalar mensuplarının haklarını yasal çerçevede savunan, uzun tarihsel geçmişe sahip olan yapılardır. Emek piyasasının tüm bileşenleri yasaların verdiği ölçüde sendika kurabilmekte kamu sektöründe çalışanlar da bu haktan yararlanabilmektedir. Bu bağlamda kamuda en geniş sendikal örgütlenme eğitim alanındadır. Sendikal örgütlenmenin Osmanlı Devleti'ne kadar uzanan tarihsel bir geçmişi vardır. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde dernek ve birlik olarak adlandırılmıştır. Tek partili dönemde de oldukça durağan ilerleyen bir yapılanma göze çarpar. Çok partili yıllara geldiğimizde ise eğitim alanında birliktelikler sendika adını alarak karşımıza çıkar. 1971 ve 1980 askeri darbelerinde sendikalar kapatılır. Bu güne baktığımızda ise eğitim sendikaları ya bir konfederasyona bağlıdır ya da bağımsız durumdadırlar (Erarslan, 2012b: 59).

70'li yıllarda İslamcı Milli Görüş anlayışının ilk defa eğitim alanında örgütlendiği görülür. Zeki Soyak Başkanlığında "Mefkureci Öğretmenler Derneği" (MEFDER) adıyla örgütlenen bu yapılanma daha çok İmam Hatip Lisesi öğretmenleri ve Yüksek İslam Enstitüsü öğretim elemanlarından oluşmaktadır. 12 Eylül 1980 askeri darbesinin yaşandığı dönemde örgütlenmeler inkıtaya uğramış genel olarak tüm sivil toplum kuruluşları kapatılmıştır. 1983 yılından itibaren sivil toplumla ilgili yeniden hareketlenmeler başlamıştır. Askeri darbe ile kapanan tüm dernek, vakıf vb. kurumlar yeniden açılmaya başlamıştır. Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), Memur-Sen Konfederasyonu'na bağlıdır. 14 Şubat 1992 yılında Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulmuştur. Bir önceki dönemde Mefkureci Öğretmenler Derneği'nin temel felsefesine bağlı olarak kurulan sendika, kurulduğu yıllarda "Milli Görüş" çizgisine sahip eğitim çalışanlarının üye olduğu bir yapılanma olarak kuruluş günümüze kadar gelmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2015: 142).

Eğitim sendikaları birtakım politik ve ideolojik akımlar sebebiyle kurulur. 1960 askeri darbe sonrası başlayan sendikal süreçler farklı durumları ortaya çıkarmıştır. Bunlardan ilki sendikalar arası politik sürtüşmelerin olması, ikinci durum olarak sendika siyaset yaklaşması, son olarak ise iktidarların kendi eğitim sendikasını oluşturma veya desteklemeye yönelik tutumu. Bu ve buna benzer sebepler yıllar boyu eğitim sendikalarına bakışı ve yönelişi ciddi anlamda etkilemiştir.

2000 yılı sonrasında yaşanan çok fazla değişiklik olmuştur. Özellikle siyasi ve toplumsal değişimler ciddi olarak göze çarpmaktadır. Kamu sektöründe meydana gelen değişimler, iletişim sektöründe oluşan farklılıklar bazı değişimleri kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu ve buna benzer tüm değişimler sivil toplumu özellikle de sendika ve sendikacılığı

etkilemiştir. Bu araştırmanın ele aldığı problem sendikacılık kavramının 2000’li yıllarda Eğitim-Bir-Sen özelinde nelerden etkilendiği ve nasıl değişikliklere uğradığı konusudur.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada amaç, Eğitim-Bir-Sen özelinde 2000’li yıllarda eğitim sendikalarındaki değişimi ele almaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. 2000’li yıllarda Eğitim-Bir-Sen’in üye olma gerekçeleri ile ilgili ne gibi farklılıklar oluşmuştur?
2. Eğitim-Bir-Sen’de üye beklentileri nasıl değişikliklere uğramıştır?
3. 2000’li yıllarda Eğitim-Bir-Sen’in amaçları ve faaliyetlerinde nasıl değişiklikler olmuştur?
4. 2000’li yıllarda Eğitim-Bir-Sen’in kurumsal yapısı (tüzük, teşkilat yapısı, örgütlenme modeli) nasıl değişmiştir?
5. Eğitim-Bir-Sen’in yöneticileri arasındaki ilişkiler (ast-üst) nasıldır?
6. Eğitim-Bir-Sen’in genel yetkili sendika olarak hükümetlerle ne düzeyde ilişkileri vardır? Toplu sözleşme görüşmelerindeki tutumu ve duruşu nasıldır?
7. Uluslararası gelişmelerden sendikalar nasıl etkilenir? Eğitim-Bir-Sen’in uluslararası alandaki yeri ve konumu nedir?

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Sendikalar ve üye sayıları günümüz Türkiye’inde çok önemli rakamlara ulaşmıştır. 2018 yılı Resmi gazetede yayınlanan rakamlara göre eğitim sendikası sayısı 37, sendikalı toplam eğitim-öğretim çalışanı sayısı ise 775.346’dır. Bu sendikalar arasında en fazla üyeye sahip olan Eğitim-Bir-Sen’in üye sayısı ise 426.645 olarak belirlenmiştir (ÇSGB, 2018).

Kurulan sistemlerin etkili ve başarılı olması ancak değişen koşullara uyum sağlamakla gerçekleşir. Bunun için bu değişimi kavramak ve doğru anlamak gerekmektedir. Oluşan yeni koşullarda sendikal hareketlerin, kaçınılmaz değişimi gözlemesi, varlığını sürdürmesi hatta büyümesi, etkinlik alanının genişlemesi bu değişimlere ayak uydurmasına bağlıdır. Yapacağımız bu çalışma değişimi anlamamıza katkı sağlayacaktır.

#### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

- 1- Bu araştırma için seçilen yöntem araştırmanın amacına, konusuna ve problemine uygundur.
- 2- Araştırmaya katılan sendika yöneticilerinin sorulan sorulara cevap verebilecek mesleki deneyime sahip oldukları varsayılmıştır.
- 3- Araştırmacının sendika ve sendikacılık konusunda yeterince bilgilendiği varsayılmıştır.
- 4- Araştırmaya katılan sendika yöneticilerinin kendilerine yöneltilen soruları bilgileri ve tecrübeleri doğrultusunda doğru cevapladıkları varsayılmıştır.

#### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

- 1- Bu araştırma 2000’li yıllarda Eğitim-Bir-Sen sendikasının Genel Merkez ve İstanbul şubelerinde farklı görevlerde bulunmuş, 19 sendika yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır.
- 2- Görüşmelerde ses kaydı yapılmasının kişilerin düşüncelerini net bir şekilde ifade etmelerini engellediği düşünülebilir.
- 3- Ayrıca araştırma, görüşme soruları ile sınırlıdır.

#### **1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar**

**Sendika:** İşveren ve çalışanların, üyelerinin çalışma iş ve işleyişlerinde, mali, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın oluşturdukları kurum ve üst kuruluşlar (Cerev, 2014).

**Konfederasyon:** Sendikaların bir üst kuruluş olarak oluşturduğu çatı kuruluş.

**Eğitim-Bir-Sen:** Eğitimciler Birliği Sendikası

**Memur-Sen:** Eğitim-Bir-Sen’in bağlı olduğu çatı konfederasyon.

**Genel Yetki:** Her yıl mayıs ayında yapılan üye sayımları sonucu en fazla üyeye sahip olma durumu.

**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı.

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE KAMU SENDİKACILIĞI

#### 2.1. Sendika Kavramı

Sendika kelimesi dilimize Fransızca 'Sydicat' kelimesinden gelmiştir. Kelimenin İngilizcesi 'union' Almancası 'Gewerkschaft'dır. Batı dillerine Latince 'syndicus' (alacaklıların hakkını temsil etmek için seçilen kimse) kelimesinden gelir. Kelimeye Türkçe kaynaklarda ilk kez Kamus-ı Türki'de 1900 yılında yer verilmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Sendikaları Kanunu'na göre sendika ' Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar' şeklinde tanımlanır. Sendika, 1982 anayasasının 51. Maddesinde 'Çalışanlar ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın oluşturdukları kuruluş ve üst kuruluşlar' olarak ifade edilir (Çaltak, 2019: 5).

#### 2.1.1. Sendika Kavramının Tarihi

Buharlı makinelerle işleyen üretim mekanizmaları, geçim kaynağı sadece emekleri olan insanları belli merkezlerde buluşturdu. Emekçiler, oluşan haksızlıklara karşı birlikte hareket ederek direnmek üzere 1900'lü yılların başından itibaren kendi kendilerine birleşerek örgütlenmeye başladılar. Kümeler haline gelen işçiler, Almanya'da, İngiltere'de, Fransa'da oldukça kötü ve çok mesaili çalışma şartlarını düzeltmek üzere dayanışma dernekleri ve yardımlaşma sandıkları kurdular. Bu birliktelikler devam eden dönemlerde sendikal örgütlenmelere dönüştü. Bundan dolayı milyonlarca işçiden oluşan sorunların aynılaştığı duygudaşlıkları yoğunlaşmış yeni bir sınıf ortaya çıkıyordu. Bu birliktelik hissine zamanla sınıf bilinci ismi verildi (Mahiroğulları, 2013: 5).

19. yüzyıl iş hayatında mesai süresi 18 saati bulabiliyor, işten atılmalara karşı herhangi bir güvence bulunmuyor, işini kaybeden insanlar aile fertleri ile birlikte açlıkla karşı karşıya kalıyordu. Kadınlar ve çocuklar çok zor şartlar altında çalıştırılıyordu. Çalışma esnasında yaşanan kazalar ve meslek hastalıkları oldukça sıradan olaylardı. Maaşlar insanların günü kurtarabileceği, temel beslenme ihtiyaçlarına ancak yetebilen düzeyde olmakla birlikte, büyük çoğunlukla ücret ödemeleri yapılmıyordu. Çalışanlar iş alanı civarında ev görünümü ilkel barakalarda ve hijyeni olmayan sağlıksız şartlarda yaşamlarını sürdürüyorlardı. Çalışanların ortalama ömrü 40 yıla kadar düştüğü görülmekteydi (Özkiraz ve Talu, 2008: 110).

Patron kesimi, işçiler için feodal sinyorlar kadar bile sorumluluk duymuyordu. Üretilen değer üzerinde işverene 9 işçiye 1 pul adaletsizliği vardı. Bu süreçte işverenleri daha insanca ve adaletli olana ikna etmek için zorlamak gerekliliği ortaya atıldı. Çalışanlar olmazsa üretim olmaz düşüncesi ile üretimi yavaşlatma hatta durdurmanın, işveren ile işçi arasında bir pazarlık gerekçesi olacağı fikri yaygınlaşmaya başladı. Bu sebeple sendikalar, hak arama merkezi ya da kazanılan hakların korunmasını amaçlayan bir mekanizma haline dönüştü. Sendikaların yıllar içinde yapacağı iş bırakma ya da yavaşlatma gibi eylemlerine grev denecekti. Bu vesileyle işçiler işverenlerin ticari hırs ve ihtiraslarının biraz olsun önüne geçmek ve birlikteliği sağlamak amacıyla şiddet içermeyen bu tip yöntemleri kullanmaya başladılar (Eğitim-Bir-Sen, 2015: 8).

20. yüzyılın sonuna gelindiğinde, yapılan iş bırakma, grev gibi şiddet içermeyen eylemler, muhteris işverenler tarafından provoke edilerek çatışmaların çıkmasına sebep olmuştur. Muhteris işverenler bu çatışmalarla işçileri kamuoyu nezdinde zor duruma düşürmeyi amaçlamıştır. 1791'de Fransa'da 1799 ve 1800'de ise İngiltere'de çıkarılan iki kanunla işçilerin sendikalaşmaları ve grev yapmaları yasaklanıyordu. Bu yasaklar ancak uzun yılların ardından kaldırılabilirdi. Önce 1824 yılında İngiltere'de sonra 1884 yılında da Fransa'da sendikaların örgütlenme ile ilgili yasaklarına son veren kanunla çıkarıldı. Kanun sonrası emek dünyasının bütün sorunları sona ermedi, fakat sendikal örgütlenme hakkının yeniden yasal zemine kavuşması emek dünyasının mücadelesine önemli bir katkı sağlamış oldu (Eğitim-Bir-Sen, 2015: 12).

Sendika kavramı İngiltere'de ilk defa bir şehir veya bölgede işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulup gelişen dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır. Bu da sendikal örgütlenmenin, lonca kültürünün de etkisiyle, ilk etapta vasıflı işçiler tarafından başlatıldığını göstermektedir. Sendikalar bugünkü anlamını 1839 yılında kazanmıştır. İngiltere'de 1824, ABD'de 1842, Almanya'da 1869, Fransa'da ise 1884 yılında sendikaların serbestçe kurulmasına olanak tanıyan yasalar çıkarılmıştır (Tokol, 2000: 25).

Kamudan işçiler adına aldıkları sağlık ve sosyal hak kazanımlar, sendikaların ilk başarıları olmuştur. Devletler, İngiltere'den başlamak üzere kazanılan bu hakların maliyetini 20. yüzyıl başları itibariyle kendi üzerlerinden atarak işverene yüklemeyi başarmışlardır. Günümüzde neo-liberal politikaların etkisinde olan devletler, sosyal hakları genel olarak çalışanlara yükleme yönünde irade göstermektedirler (Kazak, 1992: 64).

19. yüzyılda gerçekleşen işçi eylemlerinde binlerce kişi katledildi. 20. yüzyılın ilk yıllarından itibaren Avrupa ülkeleri ve ABD’de sendikalar, iktidarları belirleyecek oranda ciddi birer güç haline geldiler. Bu dönemde emek ve emekçi lehine birçok önemli kazanım elde edildi. Günümüzde emekçilerin sahip olduğu sağlık ve sosyal haklar, çalışma süresi, iş güvencesi ve güvenliği gibi haklar bu dönemin zor mücadelelerine dayanmaktadır (Taş, 2012: 62).

### **2.1.2. Memur Sendikacılığı**

İşçi sendikacılığına göre memur sendikacılığı daha geç başlamıştır. Memur sendikacılığı önce posta, demiryolu gibi sektörlerde başlamış daha sonra eğitim gibi çalışanı ve hizmet alanı yoğun olan başka bir sektörle devam etmiştir (Gülmez, 1996). Bu gecikmeye sebep olarak memur ile devlet arasındaki statü bağı gösterilebilir. İşçi statüsünde olmayan memurların genellikle ekonomik gücü elinde bulunduranlarla siyasi gücü paylaşmış olmaları memurların genellikle daha iyi gelir elde etmeleri daha çok itibar görmeleri de memurluk ile sendikanın birbirleri ile bağdaşmayan kavram olduğu kanaatini kuvvetlendirmiştir (Sözer, 2000: 120). Bu çerçevede Fransız Danıştay’ı 1922 yılında şöyle bir karar öğretici bir karar vermiştir; Yönetim hiyerarşisinde sınıf mücadelesi olmaz. Çünkü sendikal oluşum sınıf mücadelesine dayanır (Arslan, 2009: 55)

Memur sendikacılığını etkileyen bir diğer unsur devletin niteliği ile ilgili olarak çalışan çoğunluğun düşüncesinde oluşan değişimdir. Batı toplumlarında kral hata yapmaz düşüncesinin hâkim olduğu bir dönemde memurların devlete karşı hak arama girişimi düşünülemez bir şeydir. Çünkü devlet tüm grupların üstündedir. Adaleti devlet dağıtır, ona karşı hak aramak abesle iştigaldir (Işıklı, 1991: 33).

Memur sayısının ve ekonomik sorunların giderek artması sebebiyle memurları örgütlenmeye itmiş, otoriteden bir şeyler talep etme gereksinimine itmiştir. Bu taleplerle ilgili sonuçlar 1907’den itibaren sonuçlarını vermeye başlamıştır (Canman, 2002: 243).

Memur sendikacılığının doğuşu ve tarihsel gelişimi bakımından işçi sendikacılığına benzeyen çok önemli bir özelliği vardır. Memurların da işçiler gibi devletin karşı çıkmasına ve yasaklar koymasına karşın sendikalar kurması ve türlü engellemelere karşın onları yaşatmış olmasıdır. Yani memur sendikacılığı önce uygulamada doğmuş, yasalar “kendiliğindenci” nitelik taşıyan ve uzun süren uygulamanın ardından gelmiştir (Gülmez, 1996: 39).

Dünyanın hemen bütün ülkelerinde tümüyle kamu kesiminde çalışanların sahip oldukları hakların ve bu hakların tarihsel gelişimlerinin birbirinden farklı bazı özellikler

gösterdiği görülür. Memur sendikacılığı da değişik ülkelerde ve değişik tarihlerde ortaya çıkmıştır. ABD’de ilk defa 1890 yılında posta memurları örgütlenme yoluna gitmişler ve bu örgütlenme 1917 yılında Amerikan Kongresinde resmen tanınmıştır. Bunların çalışma alanları, kendi çıkarları ile ilgili kanunların çıkması, daha iyi hizmet koşulları sağlanması, keyfi idareye engel olunması, yeterlilik sisteminin korunması, kredi kolaylıkları sağlanması gibi konularla ilgili olmuştur (Tortop, 1978: 223).

Almanya’da sendikal faaliyetler 1840’larda ilk defa ortaya çıkmıştır. 1949 Anayasası her mesleğe ekonomik çıkarlarını ve çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek için örgütlenme hakkını tanımıştır. 1 Eylül 1953 tarihli Almanya Federal Memurlar Kanunu ile mesleki birlik ve dernek kurma serbestliği memurlara da sağlanmış. Bu hükümden yararlanan memurlar birlik, mesleki birlik (sendika) kurmuşlardır (Kalkandelen, 1968: 29).

Memurlar için sendikal hareketlerin ilk başlangıç durağı 1840 yılında Almanya olmakla birlikte memurların sendikal özgürlük kazanımı 1953 yılını bulmaktadır. Amerika da ise 1890 yılına örgütlenmeler başlamasına rağmen sendikal özgürlük 1907 ancak tam anlamıyla yerine gelebilmiştir. Memurlar için ilk sendikal örgütlenme Almanya’da olmuş ama resmi örgütlenme ise Amerika’da kurulmuştur (Özmen, 2014: 10).

İkinci Dünya Savaşı’na kadar birçok Avrupa ülkesinde memurların sendikal haklardan yoksun olduğunu görebilmekteyiz. Ancak savaş sonrası dönemde sendikacılık hareketinin doğurduğu siyasi baskı ve özellikle Fransız hukuk adamlarının devlet sisteminde başlattığı yeni akım bu durumu değiştirmiş ve önce devletin endüstriyel işlerinde alt ve orta derecede çalışanları daha sonra ise bütün memurları kapsayacak şekilde sendikal haklar genişletilmiştir (Chapman, 1970: 125).

İkinci Dünya Savaşı sonrası yıllarda kamuda en önemli amaç adalet ve kalkınma idi. 1980’den sonra bu durum biraz değişmiştir. Rekabetçilik ön plana çıkmıştır. Rekabetçiliğin ön plana çıkmasıyla kamu güvencesi zayıflatılmış, ücretlerde düşüşler yaşanmaya başlanmıştır. Sendikal haklar gerilere düşürülmüş olmasına rağmen özel işletmelere göre kamu sendikacılığı daha ileri düzeyde kalmaya devam etmiştir. (Arslan, 2004: 54).

Kamu görevlilerinin sendikal hakları yaptıkları iş dolayısıyla işçilere göre farklılık göstermektedir. Yani kamu görevlilerinin sendikal hakları tam olarak değerlendirilemeyebilir. Bazı ülkelerde ki ülkemizde de böyledir, sendikalaşma hakkı asker ve polise verilmemiştir. Belçika, Danimarka gibi bazı ülkelerde silahlı kuvvetlere de sendikalaşma hakkı verilmiş ama toplu görüşme ve grev hakkı verilmemiştir (Gülmez, 2006c: 40)

Bugün dünya üzerinde pek çok ülkede memurlara toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Belçika, İngiltere, Fransa, İtalya, İsveç, Norveç gibi ülkeler memurların sendikal hakkını tanıyan öncü ülkeler olarak göze çarpmaktadır. Belçika, İngiltere, Fransa gibi ülkelere memurlara toplu sözleşme hakkı tanırken, Bolivya, Brezilya, Arjantin gibi ülkeler de grev hakkını yasaklayan ülkelere olmuştur. Tüm bunların yanı sıra ILO'nun 1999 yılında yayınladığı raporda Türkiye'de örgütlenme hakkı tanımayan ülkeler arasında yer almış fakat 25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanunu ile örgütlenme hakkı tanımayan ülkeler listesinden çıkmayı sağlamıştır (Yokuş, 2001: 3).

## **2.2. Bazı Uluslararası Sözleşmeler ve Çalışma Şartları**

Tarih boyu çalışma şartları ile ilgili değişik çalışmalar yapılmıştır. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarla bazı kavramlar yazılı senetler haline dönüştürülmüştür. Bunlardan günümüzde öne çıkanlar, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, İnsan Hakları Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından hazırlanan metinlerdir.

### **2.2.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Birleşmiş Milletler'in sendikalar ile ilgili her türlü konuyu belirlediği sözleşmedir. Birleşmiş Milletler 10 Aralık 1948'de, Türkiye Cumhuriyeti devleti de 27 Mayıs 1949 kabul ederek Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Gülmez, 2006b: 178).

Temel insan haklarından çalışma ve sosyal haklara kadar birçok konuyu içeriğine alan evrensel bir bildirgedir. Özellikle çalışma hayatı ile ilgili şu ifadeleri önemlidir;

- Herkesin işini serbestçe seçme, adil ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
- Herkesin herhangi bir ayrıma tabi olmadan eşit işe eşit ücret hakkı vardır.
- Herkesin şahsı ve aile fertleri için insan onuruna yaraşan, gerekirse her türlü sosyal koruma tedbirleriyle güçlendirilmiş bir yaşam oluşturacak adaletli ve uygun koşulda bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.

Bu bildirgenin en önemli tarafı sendika kurma hakkının güvence altına alınmış olmasıdır. İşçi, memur, işsiz vb. herkesin sendika kurma hakkı vardır. Yalnız Türkiye’de Yargıtay 4. Hukuk Dairesi’ nin, önceden izin almadan vakıf, dernek ve sendika kurulamayacağı kararı sebebiyle örgütlenme hakkında kısmi bir kısıtlama oluşmuştur (Bülbül, 2009: 45).

### **2.2.2. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)**

Sanayi Devrimi sonrasında piyasada çalışan maliyetlerinin azaltılmasını isteyen büyük işletmeler, işçi sayısını azaltmışlar, hatta bu işletmeler daha düşük maliyetli olan kadın ve çocuk işçiler de çalıştırmaya yönelmişlerdir. Emek piyasası, bu dönemde kuralsız bir yapıya dönüşerek emeğin sömürüldüğü bir düzene doğru evrilmiştir. Bu durum emek piyasası açısından ciddi sıkıntılar oluşturmuş, tepkiler yükselmeye başlamıştır. İlk olarak 1864 yılında Uluslararası Çalışan Erkekler Derneği adıyla bir dernek kurulmuş ve emek piyasasının sesi olacak bir kurum meydana gelmiştir. Sonrasında, Uluslararası Çalışmalar Mevzuatı Birliği adında bir organizasyon da Birinci Dünya Savaşı’na kadar çalışan kesimle ilgili çalışmalar yapmaya devam etmiştir (Nurdoğan, 2018: 78 ).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Birleşmiş Milletler ’in çalışma yaşamı ile ilgili uzman kuruluşudur. ILO uluslararası çalışma standartlarını belirlemekte, çalışma yaşamında hakları gözetmekte, insana yakışır iş fırsatlarını özendirilmekte, sosyal korumayı ve çalışma yaşamındaki meselelerle ilgili diyalogu güçlendirmektedir. ILO Birinci Dünya Savaşı sonrasında 1919 yılında Versay Anlaşması kapsamında kurulmuştur ve 1946 yılında BM’nin ilk uzman kuruluşu konumuna gelmiştir. ILO’nun kendine özgü yapısı hükümetleri, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirmektedir. 186 Devletin üyesi olduğu ILO’nun merkezi İsviçre’nin Cenevre kentindedir. Türkiye ILO’ya 1932 yılında üye olmuştur. Türkiye’deki ilk ILO Ofisi 1952 yılında İstanbul’da “Yakın ve Orta Doğu İnsan Gücü Saha Ofisi” adı altında açılmıştır. “ILO Ankara Ofisi” ise 1976 yılında açılmıştır. Ankara/Oran’da bulunan Ofis “ILO Türkiye Ofisi” olarak faaliyet sürdürmektedir (ILO, 2020).

ILO uluslararası alanda çalışma sistemlerini düzenleyip izlemektedir. Çalışma düzeni kural ve kaidelerini ise ILO’ya üye ülkeler belirlemektedir (Erdut, 2002: 5).

ILO’nun temel metinleri vardır. Bunların en göze çarpanı, “Gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle; adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit

Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylarlar” manifestosuyla başlayan ILO anayasasıdır.

Bir diğer önemli metin;

- Emek bir mal değildir,
- Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır;
- Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur;
- İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hâkim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir.

ifadelerinin yer aldığı **Philadelphia Bildirgesi** olarak karşımıza çıkmaktadır (ILO, 2020b).

Günümüzde ekonomik küresel hareketliliğin artması çalışma koşullarının yeniden güncellenmesi gerekliliğini önümüze getirmiştir. ILO ‘nun, dünyadaki emeğin sömürülmesi noktasındaki çalışmalarının yetersiz kaldığı aşikâr olmakla birlikte ILO’ya üye birçok ülkenin de normlara uzak kaldığı görülmektedir (Çolak, 2019: 74).

Global ekonomiye daha insancıl bir şekil verme gereği günümüz dünyasının bir gerçeğidir. Global ekonomik gerçeklikler ILO’nun rolünü kesinlikle geçmişten daha gerekli kılmaktadır (Koray, 2012: 233).

### 2.2.3. Avrupa Sosyal Şartı

1961 yılında İtalya’nın Torino şehrinde imzalanmış 26 Şubat 1965’te yürürlüğe girmiştir. Avrupa Konseyi içinde sosyal hakların düzenlenmesi ile ilgili ilk belge olarak kabul edilmektedir. Sonrasında ek protokollerle değişikliğe gidilerek 1996 yılında tekrar düzenlenmiştir Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılındaki güncellemeden sonra üye devletlerin tekrar müzakeresine sunulmuştur. Müzakerede Türkiye Cumhuriyeti devleti 5. ve 6. maddeleri şerh düşerek 6 Ekim 2004 tarihinde imzalamıştır (Çetin, 2008: 30).

Avrupa Sosyal Şartı 5. maddesinde “*Tüm çalışan ve işverenler sosyal ve mali durumlarını korumak ve geliştirme maksadıyla her türlü örgütlenme hakkına sahiptir*” şeklinde ifade edilmektedir. Sendika kurma hakkının sadece çalışana verilmiş olması dikkat çeken bir unsur olduğu gibi polislere sendika kurma hakkı veriyor olması da bir başka dikkat çeken unsur olarak göze çarpmaktadır (Bülbül, 2009: 50).

Avrupa Sosyal Şartı 6. maddesinde “*Çalışanların hepsi toplu pazarlık hakkı, uzlaştırma maksadıyla hakemlik sistemi kurulması talebi ile birlikte grev dâhil toplu eylem yapabilir*” denilerek, çalışanlara grev hakkının tanındığı ilk belge olması önemlidir ( Arslan, 2015: 70).

#### **2.2.4. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi**

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi 4 Kasım 1950 tarihinde Roma’ da imzalanmış, 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 18 Mayıs 1954 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti tarafından kabul edilmiştir. Sözleşmeyi onay gerekçesine şu ifade geçer: “ *Sözleşmeyi kabul etmemizin gerekçesi, kanunlarımız ihlal edilmediği sürece her türlü hak ve hürriyete gerekli teminat sunulacaktır*”. Sözleşmenin 11. maddesinde herkese toplanma ve dernek kurma hakkı verilmiştir. Ayrıca kişisel çıkarları koruma ve geliştirme amaçlı sendika kurma, sendikalara üye olma hakkı da tanınmıştır. Yalnız kamu güvenliği ve sağlığı, ulusal güvenlik, kamu düzeninin sağlanmasında görevli personel ile polis ve askerlere bu hak tanınmamıştır. Bununla birlikte kamu bürokrasisinde üst düzey yönetici olanlar da sendikal hakları kısıtlanmıştır (Gülmez, 2006a: 40).

Bu sözleşme ile hak ve özgürlüklerin teminat altına alınması gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi adında bir mahkeme de kurulmuştur. Bu mahkemeye devletler birbirleriyle ilgili konularda başvuracağı gibi vatandaşların da bireysel başvuru hakkı bulunmaktadır. Başvuru şartı ise tüm iç hukuk yollarının kullanılmış olmasıdır (Ateş, 2004: 88).

### **2.3. Kamu Çalışanı**

Kamu çalışanı, kamu kurumlarında görevlendirilen kişiler anlamına gelmektedir. Kamu kuruluşlarındaki istihdam şekilleri işçi, sözleşmeli personel ve memur olarak nitelendirilir ( Benli, 2003). Türkiye’de her 6 kişiden 1’i kamuda çalışmaktadır. Kamuda çalışan personel sayısı 2019 yılı TÜİK verilerine göre; 4 milyon 644 bin 74 kişidir.

#### **2.3.1. İşçi**

İşçi, “Başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimse ya da üretim sürecine bir bedel karşılığında katılan kişi” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020).

İşçi kavramının tarihsel sürecine baktığımızda, özellikle 1800'lü yıllardaki yeni buluşlar ve buharlı makinelerin geliştirilip çeşitli üretimlerde kullanılması, tarımdan sanayiye geçişi ciddi anlamda hızlandırmıştır. Bu sebeple köyden kente göç artmış endüstrideki insan gücü sanayide istihdam alanı oluşmasına sebep olmuştur. Bu sebeple diyebiliriz ki işçi kavramının doğuşu kendini sanayi devrimine borçludur (Kazak, 1992: 70).

Bir kişinin işçi olarak ifade edilebilmesi için bir işverene bağlı, işverenle mukavele imzalamış, işvereni ile emek karşılığı borçlanma ilişkisi olması gerekmektedir. 4857 sayılı kanun maddesinde ise, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi, işçi olarak belirtilmektedir (Ünsal 1999: 45).

### **2.3.2. Sözleşmeli Personel**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 4-B sözleşmeli personel şöyle tanımlanmaktadır. "Kalkınma planı yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren, geçici işlerde kurumun teklifi üzerinde Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulu kararı ile geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir (Günday, 2002: 3).

Sözleşmeli personelin kamuya bağlı iktisadi işletmelerin idari görevlerde tasarruf edilmemek kaydıyla işçi statüsü dışında olan çalışandır (Kutal, 1999). Maaşlarını Yüksek Planlama Teşkilatı belirlemektedir. Ücret kalemleri, temel, kıdem ve başarı adında üç başlıktan oluşmaktadır. İdari yaptırımları sebebiyle personel ve idare ilişkilerini düzenleyen sözleşme metni belli aralıklarla yenilenmektedir (Atay, 2011: 833).

### **2.3.3. Memur**

Memur kelimesinin tanımı tarihe, ülkeye ve yasalara göre değişiklik göstermektedir. Her ülkenin kanun koyucu iradesinin, ülkedeki siyasi ve iktisadi şartlara göre memura yüklediği anlam farklıdır (Onar, 1966). Osmanlı döneminden günümüze kadar gelen süreçte devlet ile vatandaş arasındaki bağı kuran, vatandaştan farklı hukuki statüye sahip, idari bir takım soruşmalara tabi meslek grubudur (Yıldırım, 2008: 12).

Memur kavramı sözlükte, devlet işlerini yapmakta görevlendirilmiş kimsedir. Bir başka ifade ile amirinden emir alan vazifeli kişidir. Genel tabiri de devlete hizmet için görevli, ücretini devletten alan çalışandır. Arapçadan geçmiş bir kelime olmakla birlikte günümüzdeki tam karşılığı devletin emirlerini yerine getiren kişi olarak bilinmektedir (Darı, 2012: 95).

Yukarıdaki tanımlananların dışındaki tanımlanan genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır” şeklindeki ifadeler anayasanın 657 sayılı kanununda “Memur” tanımı olarak yer almıştır. İlgili kanun maddesinden de anlaşılacağı gibi memur; Sadece devletin işlerini yapmakla mükellef, devletten belirli aylık ücret alan, mesai saatleri, bir takım sosyal hakları anayasal bir çerçevede belirlenmiş kamu çalışanıdır. Kamu kurumlarında çalışan tüm memurların çalışma şekillerinden mesai saatlerine, kademe derece terfilerinden unvan değişikliklerine kadar her konunun nasıl uygulanacağını belirten ilgili kanun maddesidir. 9 kısım ve 236 maddeden oluşan kanun ilk 14.07.1965 tarihinde kabul edilmiştir. Dönem dönem değişikliklere uğramış, yaklaşık 205 sayfa olan bu kanun maddesi, anayasamızın en uzun kanun maddeleri arasında da yerini almıştır (T.C. Anayasası, 1982).

## **2.4. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi**

Türkiye’de memur sendikacılığı 1965 yılında başlamıştır. Maaşından özlük haklarına kadar her şeyi devlet tarafından karşılanan memurların sendikalaşması siyasi irade tarafından pek de uygun görülmemiştir. 1961 yılında hazırlanan anayasa ile kural koyucu irade 46.madde ile memurlara sendikalaşmanın önünü açmıştır. Türkiye bir darbeler ülkesi olması sebebiyle bu süreç daha uzun sürememiş 1971 yılında tekrar memurların elinden alınmıştır. Sonraki yıllarda ise memurlar yoğun çaba ve uğraşları sonucu 1990 yılında tekrar örgütlenme hakkını kazanmışlardır (Mahiroğulları, 2006: 145)

### **2.4.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem Sendikacılık ve Sendikal Örgütlenme**

Osmanlı tebaası daha çok merkezci bir yapıya sahipti. Böyle olması da toplumda muhalefet algısının olmamasını sağlamış, sınıfsal farklılıklar çok fazla ortaya çıkmamıştır. Bu sebeple devlet eksenli meslekler daha çok ön plana çıkmıştır. Memurluk her kesimin hayallerini süsleyen meslek grubudur (Sencer, 1999: 45). Memurluk, yaşam standartları yüksek sınıfsal olarak en üst sıralarda olan bir meslektir o dönem için. Bu sebeple devletin farklı kadrolarına memur olmak için herkes kıyasıya bir yarışın içinde, memur olanlar da bir üst mertebeye yükselmek için yoğun bir rekabet içine girmektedir (Aytaç, 2006: 23).

Osmanlı Devleti’nde çalışanlarla ilgili ilk kanun 1909 yılında Tatil-i Eşgâl yasasıdır. Kanunun 8. Maddesi ‘Kamuya ilişkin hizmetleri yerine getiren kurumlarda sendika kurulması yasaktır’ ifadesi geçer. Yasağın çiğnenmesi sonucu hapis ya da para cezası yaptırım uygulanır. İlgili yasa sendika kurmayı yasaklamakla birlikte işveren ve çalışan arasındaki toplu görüşmeyi

de bir çerçeve içine almıştır. Sonraki yıllarda çıkarılan Cemiyetler Kanunu sendika yasağına karşı dernek kurma özgürlüğü sağlamış, 2. Meşrutiyet'in ilanından sonra ise sendikaların kurulduğu görülmüştür (Taşçı, 1996: 23).

Bu dönemde ilk sendikal örgütlenmelere örnek olarak Encümen-i Muallimin adlı öğretmen topluluğu göze çarpar. Kandilli Lisesi öğretmeni Vehbi Bey ve Fikri Faik Bey liderliğinde Darul-fünun (üniversite) ve Darul-muallimin (öğretmen okulu) mezunları tarafından kurulmuştur (Altunya, 1998: 22).

#### **2.4.2. 1923-1960 Dönemi Sendikacılık**

Cumhuriyetin ilanından sonraki yıllarda hazırlanan kanun maddelerinin içeriğine baktığımızda “788 Sayılı Memurin” kanunu gözümüze çarpmaktadır. Bu yasa açıktan sendika kurma hakkı vermemiş olsa da dernek kurma ya da derneğe üye olma konusunda memurların önünü açmıştır. Bunu 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu ile 1926 tarihli Medeni Kanun'un cemiyetlere ilişkin kurallarında görmemiz mümkündür (Işıklı, 1994: 64).

1938 yılında yeniden düzenlenen Cemiyetler Kanunu ile memurların ve işçilerin bir sınıf adına dernek kurma ile ilgili yasak getirilmiş ve bu sebeple de sendika kurulmasının da önüne geçilmiştir. Bu kanun sadece sendika kurmanın değil aynı zamanda siyasi parti kurmanın da önüne geçen bir yasa olma niteliği taşımaktadır (Makal, 2002: 4).

İkinci Dünya Savaşı sonrası yıllarda özellikle Avrupa ülkelerinde yaşanan yönetimlerdeki ideoloji değişimleri bütün dünyayı etkilemiştir. Türkiye çok partili siyasi hayat başlamıştır. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu değişmiş sınıf temelli cemiyet kurma yasağı kalkmıştır. Bu yapılan değişiklikle vakıf, parti, sendika vb. örgütlerin kurulmasına alan açılmıştır (Evren, 1995: 13).

Demokrat Partili siyasetçiler işçilerin çalışma ortamları ile ilgili konulara özel ihtimam göstermekteydiler. 1949 yılında yayınlanan parti programlarında grev hakkına varana kadar birçok hakkın çalışanlara verilmesi gerektiğini savunuyorlardı. 1947 yılında sendika kanunu mecliste görüşülürken DP'nin sözcüleri grev hakkının da olduğu sendikacılığın gerekliliğini dile getirmişlerdir. 1947 yılında ilk Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Bu sebeple, Türkiye'de sendika hakkı ilk defa 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile tanınmış oldu. Fakat bu kanunda grev hakkı tanınmamıştır. Bu yasal düzenlemelerin yaşanması sonucu ilerleyen yıllarda sendikalar kurulmaya başlanacaktır. İlk olarak 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. Türk-İş ile birlikte sendikacılık çalışmaları da ivme kazanmaya başlamıştır. 1950 yılında DP iktidarı ile

bazı değişiklikler yaşanmaya başlamış olsa da CHP'den çok farklı bir çizgiye kayma yaşanmamıştır aslında. DP döneminde Öğle Dinlenmesi Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Kanunu çıkarılmış, kamuda çalışan işçilere yılda 1 maaş ikramiye verilmesi gibi önemli ve güzel düzenlemeler de yapılmıştır. Önceki yıllarda başlatılan sigorta işleri hızlandırılmış ve sınırları genişletilmiştir. Bu düzenlemelerin tamamı işçileri kapsamakta olup memurlara karşı bu kadar hüsnü zan besleyen bir yönetim yapısı olmamıştır. DP iktidarı kendinden önceki tek partili rejimin bürokrasideki karşılığı olarak memurları görmekte, özellikle üst düzey memurları kendine muhalif olarak nitelemektedir. Bu sebeple memurlara, işçilere davrandığı kadar hoşgörülü olmamıştır (Makal, 2002: 14).

Örgütlenme çalışmalarında diğer kamu çalışanlarına göre öğretmenler bir adım öndedirler. Daha bilinçli bir yapıya sahip öğretmenler birçok il ve ilçede örgütlenmiş, diğer memur grupları öğretmenlerin örgütlenme hızına yetişememiştir. Özellikle Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) 1950'li yıllarda kurulmuş ve birçok Öğretmen Yardımlaşma Derneği'ni bünyesine katmıştır. 1961 yılında da son olarak tüzüğüne 'federasyon siyasetle uğraşamaz' maddesini eklemiştir (Yıldırım, 2013: 32).

Cumhuriyet'in ilanından hemen sonraki dönemlerden 1960'lı yıllara gelene kadar ki süreçte yapılan kanunların, memurların sendikalaşmasına pek izin vermediği gözlemlenmektedir. Memurların işçilere göre devleti temsil, bürokrasi vb. bazı kritik ve imtiyazlı durumları olması sebebiyle işçilere bu yıllarda sağlanan bazı haklar memurlara sağlanmamıştır. Bu sebeple bu yıllarda memurların sendikal örgütlenmesi reele yansımamıştır.

### **2.4.3. 1960-1980 Dönemi Sendikacılık**

1960 yılı Türkiye tarihinde önemli bir yere sahiptir. 27 Mayıs tarihinde yapılan askeri darbeyle bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Darbenin ardından yapılan 61 anayasası olarak literatüre giren anayasa ile bazı özgürlüklerin önü de açılmıştır. Sendikacılık yönünden birtakım özgürlüklere ciddi alanlar açmıştır (Çaralan, 1993: 43).

İşçilerle kıyasladığımızda memurlara tanınan sendikal haklar çok sonraları verilmiştir. İlk sendikal hak 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile memurlara verilmiştir (Gülmez, 1991: 58).

İlk memur sendikası 1965 yılında 'Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası' adıyla Ankara'da kurulmuştur. Daha sonra 1968 yılında Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS), Türkiye İlkokulu Öğretmenleri Sendikası (İLKSEN), Türkiye Hekimler ve Eczacılar Sendikası

gibi adlarda memurların kurduğu sendikalar göze çarpmaktadır. Bu şekilde irili ufaklı 658 sendika kurulmuştur (Demir, 1991: 58).

TÖS 80 bine yaklaşan üyesi ile dönemin en büyük sendikasıdır. İlksen sadece ilkokul öğretmenleri üye yapmayı amaçlamış ülke geneli örgütlenmeyi de hedeflemiştir. O dönemde kurulan diğer sendikalar kanunlara sıkı sıkıya uyarken TÖS ve İLKSEN ilk eylemlerini 1965 yılında yaparak greve gitmiştir (Koç, 2009: 28).

1968 yılında konfederasyonlar kurulmaya başlanmış, sonrasında konfederasyonlar birleşme kararı alarak 1969 yılında Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-PERSEN) adını almıştır. İlgili konfederasyonun 400 bin üyesi olduğu düşünülmektedir. 624 sayılı Devlet Personel Kanunu sonrasında 14.07.1965 yılında 657 sayılı devlet memurları kanunu yürürlüğe girmiş, memur kavramı yeniden tanımlanmıştır. Bu kanunla memur toplu eylem ve toplu sözleşme gibi konular kati suretle yasaklanmıştır. Devlet aslında memurların sendika kurmalarını asla istememiştir. 1971 Anayasası'nda yapılan değişiklikle 46. maddede 'çalışanlar' sözcüğü işçiler olarak değiştirilmiştir. 119. Maddede değişikliğe gidilmiş ve memurların sendikaya üye olamayacağı açık hükme bağlanmıştır (Ünsal, 2003: 128).

Türkiye'de 12 Mart 1971 yılında yapılan muhtıra ile aslında yeni olağanüstü bir döneme daha girmiştir. 60'lı yılların sonuna doğru sürekli tırmanan toplumsal gerginlik, yaşanan sıkıntılar muhtıra sonrası kurulan hükümeti birtakım önlemler alma yoluna gitmiş ve ilk icraat olarak sendikaları kapatmıştır. Memurlara ilk olarak 1961 Anayasası ile verilen sendika kurma hakkı 1971 Anayasası ile tekrar elinden alınmıştır (Demirkol, 2001: 30).

Muhtıra sonrası sendika hakları elinden alınan memurlar tekrar dernekçiliğe dönmüşler ve çok sayıda dernek kurmuşlardır. Bunlardan en çok göze çarpanlar; Tüm-Der (Tüm Memurlar Derneği), Türkiye Öğretmenler Derneği (TÖB-DER), Ülküm (Ülkücü Memurlar Derneği), Hürriyetçi Öğretmenler Derneği, Ülkücü Öğretmenler Derneği, Mefkûreci Öğretmenler Derneği'dir. Bazılarını üye sayıları 200 binli rakamları bulduğu gibi şube sayıları da 600'ü bulmuştur (Demir, 1991: 60).

#### **2.4.4. 1980 Sonrası Sendikacılık**

12 Eylül 1980 yılında yapılan askeri darbe sonucu 1982 yılında yeni bir anayasa hazırlanmıştır. Bu anayasa da birçok konuda 1971 Anayasası'na benzemektedir. Serbestlik yerine sınırlamayı öncelemiş bir anayasa olarak gözümüze çarpmaktadır. Tepkicilikten uzak

çalışma barışı sağlamadan yana üretimi arttırmaya yönelik düzenlemeleri barındırmaktadır (Gülmez, 1986: 64).

1982 yılında hazırlanan anayasada 51, 53 ve 54. maddeler sendikal hakkı sadece işçilere vermiş ama memurun sendika kuracağı ya da kuramayacağı ile ilgili bir yargıda bulunmamıştır. Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu ilkesi vardır. Sosyal devlet herkese örgütlenme hakkı tanır. Yine anayasanın 17. Maddesi 'herkes maddi manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir' der. İlgili yasalara bakıldığında sendikal çalışmaların memurlar tarafından yapılabileceğinin önünün açıldığını görürüz. Uluslararası sözleşmeler taraf devletlerin tamamını bağlar ki bizim de ülke olarak taraf olduğumuz birçok uluslararası sözleşme vardır. Bu sözleşmelerde memurlara sendika hakkı tanıyan metinler söz konusudur. Örneğin, ILO 98 sayılı sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Ana Hürriyeti Sözleşmesi, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi gibi (Işıklı, 1991: 39).

İlerleyen yıllarda bahsi geçen konularla ilgili değerlendirmeler ve çeşitli sempozyumlar yapılmıştır. Anayasada ve uluslararası sözleşmelerde memurların sendika kurması ile ilgili herhangi bir olumsuz durum olmadığı anlaşılınca, önce 16 Şubat 1988 yılında Eğit-Der kurulmuştur. Bu dernek yetkilileri 28 Mayıs 1990 yılında Eğit-İş Sendikası (Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası) ve 13 Kasım 1990'da Eğit-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) kurmuşlardır. Yine aynı dönemde başka bir grup ise Türkiye Kamu-Sen altyapısını oluşturmak amacıyla Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV) kurmuşlardır. Bu grubun eğitim alanındaki sendikası ise 18 Haziran 1992 yılında kurdukları Türk Eğitim-Sen'dir. Bir başka kurulan sendika ise Mehmet Akif İnan tarafından 14 Şubat 1992 yılında kurulan Eğitim-Bir-Sen (Eğitimciler Birliği Sendikası)'dır. Bu sendika da Mefkûreci Öğretmenler Derneği'nin devamı niteliğinde olup dâhil olacağı konfederasyon Memur-Sen (Memur Sendikaları Konfederasyonu)'dur. Bugün sendikaların tamamına yakını çeşitli konfederasyonlara bağlı olarak süreci devam ettirmektedir. Bunlardan bazılarına örnek vermek gerekirse (Darı, 2012: 85);

Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN),

Türkiye Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN),

Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikası Konfederasyonu (BASK),

Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikası Konfederasyonu (BİRLEŞİK KAMU-İŞ).

İlgili konfederasyonlar sendikalar kanununa göre 11 iş kolunda faaliyet göstermektedirler. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz;

- Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri
- Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri
- Sağlık ve sosyal hizmetler
- Yerel yönetim hizmetleri
- Basın, yayın ve iletişim hizmetleri
- Kültür ve sanat hizmetleri
- Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri
- Ulaştırma hizmetleri
- Tarım ve ormancılık hizmetler
- Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri
- Diyanet ve vakıf hizmetleri

## **2.5. Türkiye’de Eğitim-Öğretim Alanında Sendikal Örgütlenmeler**

Öğretmenler kamu görevlileri arasında ilk ciddi örgütlenmeyi gerçekleştiren meslek grubudur. Tanzimat Fermanı ilan edildiği yıllarda memurlara dernek kurma hakkı verilmiştir. Osmanlı döneminde eğitimciler medreselerde yetişmekteydi. 1848 yılında İstanbul Öğretmen Okulu’nun açılması ile birlikte medrese dışında öğretmen yetiştiren farklı bir kurum ortaya çıkmış bu da meslekte yeni bir döneme girilmesine sebep olmuştur. İkinci Meşrutiyetin ilanı ile birlikte özgürlükler daha da genişlemiştir. Çeşitli mesleki gruplar peşi sıra kurulur hale gelmiştir. 1908 yılında Encümen-i Muallim adıyla ilk öğretmen örgütü kurulmuştur. Devam eden yıllarda Muhafaza-i Hukuk-i Muallim adlı bir örgüt kurulmuş olsa da sonrasında bu 2 örgüt Cemiyet-i Muallim adı altında birleşip yoluna devam etmiştir (Kaynak, 1979: 76).

İstanbul’da önemli öğretmen örgütleri kurulmuştur. Özellikle Kuvayı Milliye grubu ile birlikte hareket eden aynı zamanda İzmir işgalini protesto etmek amacıyla büyük bir eylem gerçekleştiren Muallimler Cemiyeti ve bunlardan ayrılarak kurulan Mekatib-i İptidai Muallimleri Cemiyeti en önemlileridir (Göldaş, 1986: 17).

Birinci Dünya Savaşı'nın bitmesi ve Osmanlı Devleti'nin Mondros Ateşkes Antlaşması imzalamasıyla devlet yıkılmıştır. İstanbul Meclisi dağılmış, Ankara'da 1920 yılında Büyük Millet Meclisi açılmıştır. Bu süreç örgütlenmeleri ciddi anlamda sekteye uğratmıştır. Sonraki süreçlerde Ankara merkezli örgütlenmeler oluşmaya başlamış, Muallim ve Muallimler Cemiyeti kurulmuştur. Bu örgüt 7 Mayıs 1922 yılında ülkenin her tarafındaki öğretmen derneklerini bünyesine alarak 'Türkiye Muallim ve Muallimler Cemiyeti' adını almıştır. Türkiye Muallim ve Muallimler Cemiyeti güçlenerek ve üye sayısını sürekli arttırarak büyümeye devam etmiştir. Tekrar isim değişikliğine giderek 1925 yılına Türkiye Muallimler Birliği olarak adını değiştirmiştir (Meydan, 1986: 104).

Meclis 1925 yılında Takrir-i Sükun adlı bir kanun çıkarmıştır. Bu kanunla birlikte tüm kamu çalışanların örgütlenmeleri sınırlandırılmaya başlamış, birçok örgüt de kapatılmıştır. Yeni kurulan devlet yeni bir rejim ortaya koymuştur. Bu yeni rejimi halk üzerine en iyi empoze edecek meslek grubu da öğretmenlerdir. Gerek Takrir-i Sükûn gerekse devletin öğretmenlere biçtiği yeni rol, örgütlenmeleri ciddi sekteye uğratacaktır. 1929 yılına gelindiğinde de Muallimler Birliği bu olaylardan olumsuz etkilenecek, üyesini ve gücünü kaybederek dağılma sürecine girecektir. Uzun yıllar da öğretmen örgütleri kurulamayacaktır (Elmas, 1986: 63).

Türkiye'de rejim uzun yıllar tek partili sistem üzerinden devam ettirilmiştir, ta ki 1945 yılına kadar. 1945 sonrası dönemde çok partili sisteme geçilerek özgürlüklerin önünün açılması noktasında az da olsa mesafe alınmaya başlanmıştır. Cemiyetler Kanunu değiştirilerek kamu çalışanlarına dernek kurması konusunda bir takım değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerle birlikte öğretmenler 15 Ağustos 1949 yılında 'Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu' adında büyük bir örgüt kurmuştur (Meydan, 1986: 106).

1960 yılı Türkiye'de yeni birtakım olayların olduğu önemli bir dönüm noktasıdır. 27 Mayıs 1960 askeri darbesi ile anayasa değişmiş, 1961 yılında yeni bir anayasa yapılmıştır. 1961 anayasası ile birlikte 624 sayılı kanun gereği sendikal çalışmalar hızlanmış, çok kısa süre içinde 202 sendika kurulmuştur (Tutum, 1968: 32).

Kurulan sendikaların çoğu zayıf kalmış çok azı 500 üyenin üzerine çıkmıştır. Üye sayısı en fazla olan sendikalar Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) 70 bin üyeye sahipken, İlkokulu Öğretmenleri Sendikası (İLKSEN)'nin 45 bin üyesi vardır. TÖS ve İLKSEN kısa sürede tüm Türkiye'de örgütlenmiş şube sayılarını arttırmışlardır. 60' lı yılların sonuna doğru yaklaşırken TÖS 442 şubeye ulaşmış, İLKSEN' in şube sayısı ise 212 olmuştur (Çaralan, 1993: 47).

1961 Anayasası ardından oluşan bu demokratik yapı 1971 askeri darbesiyle yeniden sekteye uğrayacaktır. Bu askeri darbe sonucunda sendikalar kapatılacak ve öğretmen örgütlenmeleri kesintiye uğrayacaktır. Sendikaların kapanmasıyla öğretmenler bu defa yeniden dernekler üzerinden örgütlenmeye gidecek, 4 Eylül 1971 günü Türkiye Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) adında bir dernek kuracaklardır. Yeni kurulmuş bu dernek çok kısa zamanda 600 şubeye ve 200 bin üyeye ulaşacaktır. 1971 darbesinin ardından öğretmenlerin kurduğu diğer büyük dernekler (Koç, 1994: 40);

- Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (ÜLKÜ-BİR), 1971 yılında kurulmuş, 80 bin civarında üye ve 300'den fazla şubesi vardır.
- Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği (HÜR-ÖĞRET-BİR), 1975 yılında kurulmuş, 11 bin civarında üye ve 55 şubeye sahiptir.
- Mefkureci Öğretmenler Derneği (MEF-DER), 1975 yılında kurulmuş, 10 bin civarında üye ve 42 şubeye ulaşmıştır.

1980 yılına geldiğimiz dönemde askeri darbe ve muhtıralar ülkesi haline dönüşen ülkemizde yeni bir askeri darbe daha olmuş, bu yapılan darbe ile tüm örgütlü yapılara son verilmiştir. Bu darbe sonucu oluşturulan 1982 Anayasası ile örgüt kurma yeni bir hal daha almıştır. 51. Madde işçi ve işverenlere sendika kurma ya da üye olma hakkı verirken kamu çalışanları için herhangi bir izin ya da yasaklama getirmemiştir. 7 Ekim 1983 tarihinde çıkarılan Dernekler Kanunu ile kamu çalışanlarına dernek kurma hakkı tanınmış ve öğretmenler de bu kanundan yararlanarak yeniden dernekleşmeye başlamıştır (Sağlam, 1991: 32).

Daha önce kapatılan TÖS, TÖB-DER ve İLK-SEN üyesi öğretmenler Abece adında bir dergi çıkarıp bu dergi etrafında yeniden örgütlenmeye başlamışlardır. 1988 yılında bu kişiler tarafından Eğitimciler Derneği (Eğit-Der) adında yeni bir dernek kurulmuş ve bu dernek ilk dernek olma vasfına haiz olmuştur. Ardından 1989 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV) kurulmuş ve bu da vakıf adında örgütlenmeye model olarak karşımıza çıkmıştır. O yıllarda öğretmenler ILO, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Şartı uluslararası normlardan ve anayasadaki hükümlere dayanarak 29 Mayıs 1990 yılında ilk memur ve öğretmen sendikası olan Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (Eğit-İş)'i kurdular (Darı, 2012: 90).

Eğitim-İş öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirme, mesleki saygınlığın artması amacıyla kurulmuş bir sendikadır. Eğitim-İş 'in ardından ise 13 Kasım 1990 yılında Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) kurulmuştur. Eğitim-İş ve Eğitim-Sen aynı ideolojik

köklerden gelen 2 sendika olarak kurulmuş olsa da, dönemin sendika yöneticileri güç birliğinin faydalı olacağını düşünerek bu iki sendikayı 13 Ocak 1995 tarihinde Eğitim-Sen çatısı altında birleştirmiştir (Ünlü, 2000: 64).

Bahsi geçen yıllarda sendikalar kurulmaya başlanmış olsa da aslında tam olarak yasal altyapı yoktur. 1991 senesinde DYP-SHP hükümeti memurlara sendika hakkını hükümet programına almıştır. 1995 senesinde DYP, SHP ve ANAP partileri tarafından hazırlanan kanun teklifi ile 23 Temmuz 1995 tarih ve 4121 sayılı kanunla kamu çalışanları kendi aralarında sendika kurup ve üye olabileceğine karar verilmiştir. Sonrasında ise 1998 yılında Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu Tasarısı hazırlanmış ve 25 Haziran 2001 tarihinde yasalaşmıştır (Benli, 2003: 90).

Türkiye'nin dönem şartlarından etkilenen örgütlenmeler, öğretmenler açısından önemlidir. Her dönem öğretmenler mutlaka örgüt kurmuşlar, bu örgütlenmeyi, dernek, vakıf ve son olarak da sendikalar üzerinden yapmışlardır. Öğretmenler örgütlenme konusunda her zaman öncü ve lider durumda olmuşlar, mesleki donanımlarıyla da diğer meslek gruplarına örgütlenme konusunda örnek olmuşlardır (Çilek, 2016: 40).

## **EĞİTİM-ÖĞRETİM SENDİKACILIĞINDA EĞİTİM-BİR-SEN ÖRNEĞİ**

### **2.6. Kuruluş Süreci**

Eğitim-Bir-Sen kuruluş sürecinde ciddi zorluklarla karşılaşmıştır. Özellikle kurulduğu dönemde sendikaların yasal bir alt yapısı olmaması ciddi sıkıntılarla karşılaşılmasına sebep olmuştur. Kuruluş sürecinde yaşadığı önemli zorluklardan bir diğeri de ekonomik durumdur. Kuruluş esnasında ve ilk yıllarda yapılan tüm harcamalar kurucu genel başkanın ve arkadaşlarının kıt şahsi paralarıyla karşılanmıştır.

#### **2.6.1. Kurucu Genel Başkanı Mehmet Akif İnan**

Mehmet Akif İnan 12 Temmuz 1940 yılında Şanlıurfa'da dünyaya gelmiştir. Şanlıurfa'nın tanınmış ailelerinden olan İnan ailesi entelektüel yönüyle ön plana çıkmaktadır. Akif İnan'ın babası Hacı Müslim Efendi Mektebi Sanayi ve Darul Hilafe'de okumuş, Şeyh Sadi'den Goethe'ye, Mehmet Akif'ten Necip Fazıl'a kadar ciddi bir okuma perspektifi olan bir kişiliktir. Babasının bu denli entelektüel kişiliğe sahip olması İnan'ın edebi ve siyasal yaşantısını önemli derece etkileyecektir (Işık, 2004: 954).

Urfa'da ilk ve ortaokulu tamamladıktan sonra Urfa Lisesine devam ederken Tarih öğretmeni ile yaşadığı münakaşa sebebiyle Kahramanmaraş'a sürgün edilir. Edebiyat hayatını etkileyecek önemli simalarla burada beraber öğrenim görür. Özellikle 7 güzel adam diye anılan Nuri Pakdil, Cahit Zarifoğlu, Adil Erdem Beyazıt, Rasim Özdenören, Alaaddin Özdenören, Sezai Karakoç gibi isimlerle Maraş'ta yolu kesişir. Daha lise yıllarında iken arkadaşları ile birlikte şiirler, edebi metinler yazar ve çeşitli dergiler çıkarırlar (İnan, 2009: 14)

1990'lı yıllarda Mehmet Akif İnan'a sendikacılık yapması konusunda teklifte bulunulur. Bu teklif üzerine yoğun çalışma ve araştırma ortamına giren Akif İnan bir grup arkadaşıyla birlikte 14 Şubat 1992 yılında Eğitim-Bir-Sen'i kurar. Sonrasında 9 Haziran 1995 tarihinde de Memur-Sen Konfederasyonu'nu kurar. Vefatına kadar genel başkanlığa devam etmiştir. Akif İnan sendikacılığa yeni bir soluk getirmiştir. Anadolu coğrafyasında yaşayan insanların zihinlerinde o yıllarda sendika imajı kötü durumdaydı. Sendikalar hep batı menşei ve Marksizm ile anılmıştır. Bu nedenle İnan ilk yıllardaki kuruluş çalışmalarında ciddi zorluklar yaşamış ama onun edebiyat öğretmeni kimliği insanları etkileme konusunda ciddi yol almasına sebep olmuştur. Bu sebeple kurduğu sendikayı kısa zamanda bütün ülke sathında teşkilatlandırmış ve bugün milyonlarca üyeye ulaşmasına sebep olmuştur (Eğitim-Bir-Sen, 2017: 41).

Akif İnan, edebiyat ve medeniyet konusunda birikimi olan aydın kimlikli bir kişidir. İnan'ın bu kimliği sendikal mücadele için gerekli zeminin sağlanmasında önemli yol gösterici olmuştur. Bu yol göstericilikle sendikal davranışlar için tarihsel kaynakları yeniden yorumlayarak Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen mücadelesinin referanslarını kadim medeniyet birikimimizin özümüle irtibatlandırmıştır (Yıldırım, 2020: 505).

Akif İnan sendika kavramına sıcak bakmayan bir kitleye liderlik yapmıştır. Sendikacılığın dinde yeri olmadığını düşünen, bugüne kadar hep sol fraksiyonların yönlendirdiği sendikal deyimlere güncellemeler yaparak sendikacılığı kendi kitlesine kabul ettirmiştir (Dağtekin, 2017: 632)

Akif İnan'ın sendikacılık anlayışının arka planında Osmanlı dönemindeki Ahilik anlayışı vardır. Sendikacılığa ideolojik boyuttan kurtarmak gibi bir hedefi vardır. Bu sebeple sadece Eğitim-Bir-Sen'in değil tüm sendikaların mantalitelerini sorgulaması gerektiğini savunmuştur (İnan, 2009: 15).

Akif İnan son katıldığı 1999 yılında Ankara'da yapılan bir mitingde rahatsızlanır. Akciğer kanseri hastalığına yakalanan İnan 6 Ocak 2000 yılında Şanlıurfa'da vefat etmiştir.

## **2.6.2. Tarihi, Kuruluş Şekli**

Memur-Sen Konfederasyonu'na bağı Eğitimciler Birliğı Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), 14 Şubat 1992 tarihinde eğitimci, şair ve yazar Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulmuştur. Kuruluş aşamaları ile ilgili bütün çalışmalar işçi sendikası olan Hak-İş öncülüğünde yapılmıştır. Tüm toplantılar, resmi yazışmalar, istişareler ve bütün yönlendirmelerde Hak-İş imzası vardır denilebilir. Dönemin Hak-İş Genel Başkanı Necati Çelik, Hak-İş Genel Eğitim Sekreteri Salim Uslu ve Hizmet-İş Sendikası Genel Başkanı Hüseyin Tanrıverdi kuruluş aşamasının bizatihi merkezinde bulunmuşlardır (Sezen, 2013: 27).

Yine kuruluş dönemi ile ilgili ilk işaret fişegini yakan önemli kişi olarak karşımıza Refah Partisi Genel Başkanı Necmeddin Erbakan çıkmaktadır. Hak-İş'te yapılan toplantılara katılan Refah Partisi Genel Başkan Yardımcısı Ahmet Feyzi İnceöz, Erbakan'ın sendika kurma çalışmalarını yakından takip ettiğini belirtmiştir. Birçok kurucular kurulu üyesi de (MİLKO) Milli Görüşçü Kuruluşlar adı verilen çeşitli STK'lara da üye kişilerdir. Özellikle Mehmet Akif İnan da sendika öncesi aktif olarak Milli Gençlik Vakfı'nın çeşitli kademelerinde bulunmuş, Refah Partisi'nden milletvekili aday adayı gösterilmiştir. 24 Ocak 1992'de Hak-İş'te yapılan toplantıda 15 kişilik kurucular kurulu aşağıdaki isimlerden oluşturulmuştur; Mehmet Akif İnan, Yusuf Beyazıt, Metin Selçuk, Nurettin Sezen, Ali Parıldar, Yunus Solmaz, Ahmet Temizkök, Necdet Pakdil, Nazire Ketten, Zeki Efil, Raşit Yazan, Şükrü Gökdemir, Yurdagül Aydoğan, Gülderen Kuyucu, Burhan Uzgur. Kurucular kurulunun 14 Ocak 1992 tarihinde Ankara Valiliğı' ne verdiği kuruluş dilekçesi ile Eğitim-Bir-Sen resmi olarak kurulmuştur. 15 kişilik kurucular kurulunun 7'si ilk yönetim kurulunu oluşturmaktadır. Bu isimler; Mehmet Akif İnan, Yusuf Beyazıt, Metin Selçuk, Nurettin Sezen, Ali Parıldar, Yunus Solmaz, Ahmet Temizkök, Necdet Pakdil'dir (Eğitim-Bir-Sen, 2019: 154).

### **2.6.3. Hizmet Kapsamı ve Amaçları**

Eğitim-Bir-Sen Türkiye'deki eğitim sürecinin içinde yer alan her kademedeki eğitim emekçisini kapsamaktadır. Üniversitelerdeki öğretim elemanları, akademisyenler, ilk ve orta dereceli okullardaki öğretmenler, idareciler, memurlar, yardımcı hizmetli alanında çalışanların tamamı Eğitim-Bir-Sen'e üye olabilirler. Eğitim-Bir-Sen bütün eğitim zinciri içinde yer alan her kesimin hakkını aramayı kendine bir görev olarak bilmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in amaçları olarak şunlardır (Eğitim-Bir, 1992: 3);

- Eğitim düzeyinin iyileştirilmesi için sorunların özgür bir ortamda tartışılarak bilimsel bir gerçeklik içinde çözüm yolu bulunması,
- Üyelerin ortak ekonomik, sosyal, kültürel mesleki hak ve yararlarının geliştirilmesi ve korunması.

#### 2.6.4. İlkeleri

Eğitim-Bir-Sen'in ilkeleri Şu 20 başlıktan oluşmaktadır (Eğitim-Bir-Sen, 2019: 198):

- ❖ GÜçlüyü haklı değil, haklıyı güçlü kılmak.
- ❖ Dürüslüğün en büyük erdem olduğunu bilmek ve kabul etmek.
- ❖ Birey hakkının en temel insan hakkı olduğunu bilmek ve korumak.
- ❖ Misak-ı Milli sınırları içinde devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünü savunmak ve korumak.
- ❖ İnsan haklarına yönelik her türlü Şiddet, baskı, zulüm ve haksızlığa karşı çıkmak.
- ❖ Her düşünceyi, özgür iradeyi, fikir inanç ve ifade özgürlüğünü en temel insan hakkı bilmek ve savunmak.
- ❖ Antidemokratik, çağdıŐı oluşum ve yapılanmalara karşı çıkarak, demokratik hukuk devletinin kurulması ve korunması için mücadele etmek.
- ❖ Toplumun kültür alt yapısını oluşturan milli ve manevi değerlerimize sahip çıkmak, insanımızın değer yargılarına saygılı olmak.
- ❖ İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her zaman ve zeminde uzak kalmak.
- ❖ Siyasi partilerimizin tümüne aynı uzaklıkta ve aynı mesafede olmak.
- ❖ Sendikal mücadelede her zaman sorumluluk bilinci içinde, yapıcı, uzlaŐmacı ve ilkeli olmak.
- ❖ Sendikacılığın tüm aŐamalarında sendikal demokrasiyi egemen kılmak.
- ❖ Sınıf ve zümre, dil, din, ırk ve mezhep ayrımcılığı yapmamak.
- ❖ Özgür iradeye dayalı hür ve ilkeli sendikacılık prensiplerini benimsemek ve savunmak.
- ❖ Eğitimde fırsat eŐitliđini, olmazsa olmaz kural bilmek ve sistemimize hakim kılmaya çalıŐmak.
- ❖ Ülke kalkınmasının ancak eğitimle olabileceğini yılmadan usanmadan insanımıza anlatmak, duymak ve görmek istemeyen yetkililere duyuruncaya kadar mücadele etmek.
- ❖ Devletin Anayasamızda ifadesini bulan tüm ilkelerine bağlı kalmak ve korumak.

- ❖ Devletin '\Sosyal Devlet\' ilkesini mutlak ve kâmil manada hayata geçirilmesi için yasal ve hukuk zemininde her türlü mücadeleyi vermek.
- ❖ Hukuk devletinin, hukukun üstünlüğüne ve uluslararası hukuk normlarına bağlı kalınarak korunacağına inanmak.
- ❖ Önemli olan toplumun bir kısmını değil tamamını kucaklamak, iş kolumuzda çalışanların tamamını Eğitim-Bir-Sen'e üye yapmaktır.

## 2.7. Örgütlenme Modeli

Türkiye' de 1982 sonrası sendikacılığın örgütlenme modeli kendi milli örgütlenme modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye tipi örgütlenme modeli adı ile adlandırılan modelde merkezîyetçi bir mantık ortaya çıkmaktadır. Merkez yönetimin mutlak egemenliğini dayatan bu sistemde sendikalar sayısal büyüklüklerine göre kendi içyapılarını tasarlamaktadırlar. Bu yapıları oluştururken de tüzüklerine başvururlar (Sipahi, 2019: 1178).

Eğitim sendikalarının da örgütlenme modelleri Türkiye tipi modelle örneklenmiştir. Eğitim-Bir-Sen üst yapısında genel başkan ve yardımcılarında oluşan genel merkez yöneticileri vardır. Şube başkanlarının dâhil olduğu başkanlar kurulu yılın belli dönemlerinde bir araya gelir. Başkanlar kurulunun teklifleri tavsiye niteliğinde olup karar alma yetkisi genel merkez yöneticilerindedir. Yine şube başkanlarından oluşan denetleme ve disiplin kurulları da idari yönden tekliflerde bulunma ve yönlendirme yetkisine sahiptir. Her şubenin kendi yönetim yapısı ve şubelere bağlı ilçe temsilcilikleri de yönetim şeklinin uzayan taşra kolları olarak nitelendirilebilir (Eğitim-Bir-Sen, 2020c).

### 2.7.1. Eğitim-Bir-Sen Tüzüğü

Tüzükler kurumların işleyişlerini belirler. Eğitim-Bir-Sen ilk tüzüğünü kuruluş döneminde 14 Şubat 1992'de hazırlamıştır. İlk tüzük 51 maddeden oluşmaktadır. Günümüze kadar çeşitli değişikliklere uğramış, gerek olağan kongrelerde gerekse tüzük tadil kongrelerinde bazı maddeler eklenmiş bazı maddeler de çıkarılmıştır. Bugün kullanılan tüzük, 6. Olağan kongrede de bazı değişikliklere uğramış ve 61 madde ve 7 bölüm ile karşımıza çıkmaktadır. Buna göre (Eğitim-Bir-Sen, 2020c);

Birinci bölümü, genel esaslar, faaliyet alanı, sendikanın amacı, tüzük ve değiştirilmesi ile sendikanın görev yetkileri kısımları, ikinci bölümü, sendikaya üye olabilecekler, üyeliğin kazanımı, üyelikten çekilme, üyeliğin askıya alınması, üyeliğin sona ermesi, üyelikten

çıkarılmayı gerektiren haller kısımları oluşturur. Tüzüğün üçüncü bölümü, sendikanın organları, genel kurul oluşumu, genel kurulun görev yetkileri, genel yönetim kurulunun teşekkülü, çalışma koşulları, görev yetkileri, dördüncü bölümü, şube oluşturma usul ve esasları, şube organları, genel kurulu, toplantı kararları, görev ve yetkiler, temsilcilikler kısmından oluşur. Tüzüğün son üç kısmında, beşinci bölümü; merkezi danışma kurumu ve başkanlar kurulu, altıncı bölüm; bütçe, sendikanın gelirleri, üyelik ödentisi, banka hesap aktarımı, giderler ve son bölüm de ise birleşemeyecek görevler, konfederasyona üyelik, fesih, kapatma ve kurucular kısımlarından oluşur.

### 2.7.2. Genel Kurullar

14 Şubat 1992 yılında kurulan Eğitim-Bir-Sen, 2821 sayılı sendikalar kanununun 12. Maddesinde geçen, “sendikalar tüzel kişilik kazandığı tarihten itibaren en geç 6 ay içinde genel kurulunu gerçekleştirir” ibaresi gereğince, en geç 14 Ağustos 1992 tarihinde gerçekleştirmesi gerekmektedir. Eğitim-Bir-Sen, 1. Olağan Genel Kurulu’nu 25-26 Temmuz 1992 yılında, DSİ Konferans Salonu Yüce-tepe/Ankara adresinde gerçekleştirilmiştir. İlk Genel Kurul’un divan başkanlığını sonraki yıllarda İç İşleri Bakanlığı da yapacak olan Beşir Atalay yapmıştır. Kurucu Genel Kurul üyelerinin tamamı delegenin eksiksiz oyunu almıştır. 1. Olağan Genel Kurul’a göre yönetim aşağıdaki gibi şekillenmiştir (Sezen, 2013: 71):

**Tablo 2.7.1: Eğitim-Bir-Sen 1. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Mehmet Akif İnan	Genel Başkan
Metin Selçuk	Genel Sekreter
Yusuf Beyazıt	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Ahmet Temizkök	Genel Mali Sekreter
Yunus Solmaz	Genel Eğitim Sekreteri
Nurettin Sezen	Genel Araştırma ve Dış İlişkiler Sekreteri
Necdet Pakdil	Genel Mevzuat Sekreteri

Genel kurulun ardından sendika yöneticileri hızlı bir teşkilatlanma yoluna gitmişlerdir. Özellikle Anadolu’nun farklı şehirlerinde sendikanın misyonunu anlatan çeşitli seminerler ve konferanslar düzenleyerek eğitim çalışanlarını sendikayı tanıması ve üye olması için çalışmalar yapılmıştır. Özellikle 1994 mahalli seçimlerinde İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı seçilen Recep Tayyip Erdoğan’ın Eğitim-Bir-Sen’e olan yakın ilgisi, sendika yöneticilerini bir kısmının İstanbul Büyükşehir yönetiminde görev almalarına sebep olmuştur. Bu vesileyle İBB ile yerel yönetimler sempozyumu gibi çeşitli ortak çalışmalar yapılmıştır. Yine bu dönemde

danışma kurulları kurularak sendikanın çizgilerinin daha sağlam temellere oturtulması hedeflenmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019: 296).

İlk Genel Kurul sonrası yıllarda Eğitim-Bir-Sen bütün bölgelerde teşkilatlanmasını büyük ölçüde tamamlamıştır. Şube sayısı 50'ye ulaşmış, çok sayıda ilçe başkanlığı açılmış ve hızlı bir üye kaydı süreci başlamıştır. İlk kongre döneminin en önemli olayı ise Eğitim-Bir-Sen'in çatısı olacak konfederasyonun kurulmasıdır. İlgili yıllarda birçok iş kolunda farklı ideolojileri temsil eden sendikalar kurulmaya başlanmış, sonrasında ise bu sendikaları şemsiyesi altına alacak konfederasyonlar kurulmuştur. Eğitim-Bir-Sen'i şemsiyesi altına alacak olacak olan Memur-Sen Konfederasyonu da 9 Haziran 1995 yılında kurulmuş olup kurucu genel başkanı Mehmet Akif İnan'dır. 18-19 Kasım 1995 tarihinde 1.Olağan Genel Kurulu'nu yapan Memur-Sen Konfederasyonu yönetimi şöyle şekillenmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 1995 :4):

**Tablo 2.7.2: Memur-Sen 1. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Mehmet Akif İnan	Genel Başkan
İsmail Kılıoğlu	Genel Başkan Yardımcısı
Dr. Ahmet Aksu	Genel Sekreter
Nurettin Sezen	Genel Mali Sekreter
Muzaffer Kale	Genel Eğitim Sekreteri
Hamdi Saylam	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Hüsamettin Şanal	Genel Mevzuat Sekreteri
Fatih Uğurlu	Genel Basın Yayın Tanıtma Sekreteri
Mevlüt Doğan	Genel Dış İlişkiler Sekreteri
Hayati Kırılı	Genel Araştırma Sekreteri

Eğitim-Bir-Sen ikinci olağan genel kurulunu 23 Temmuz 1995 tarihinde gerçekleştirmiştir. Genel Başkan M. Akif İnan genel kurula üyeleri bir mektupla davet etmiş, illere gönderdiği mektupta şu satırlara yer vermiştir;

“Değerli üyelerimiz,

Eğitim-Bir'in 2. Olağan Genel Kurulu 23 Temmuz 1995 günü yapılacaktır. Genel Kurul'a şubelerimiz 3, ilçe başkanları 1 üye ile katılması gerekmektedir. Genel Kurul üyelerinin nüfus bilgileri en kısa zamanda genel merkeze haber verilmelidir. Katılacak arkadaşlarımızın barınma ve yemek işleri genel merkez tarafından ödenecektir”.

İkinci olağan Genel Kurul'un divan başkanlığını Hak-İş Sendikası Genel Eğitim Sekreteri Salim Uslu yapmıştır. Genel Kurul'a çok sayıda bürokrat ve sendika yöneticisi de katılmış, Milli Eğitim Bakanlığı'nı temsilen Din Öğretimi Genel Müdürü Ahmet Gül kongrede

yerini almıştır. İkinci Olağan Genel Kurul'a göre yönetim kurulu aşağıdaki gibi şekillenmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019: 330):

**Tablo 2.7.3: Eğitim-Bir-Sen 2. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Mehmet Akif İnan	Genel Başkan
Kamil Aydoğan	Genel Başkan Yardımcısı
Besim Tataroğlu	Genel Sekreter
Nurettin Sezen	Genel Mali Sekreter
Ahmet Fidan	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Doç. Dr. Ramazan Kaplan	Genel Eğitim Sekreteri
Şafak Toprak	Genel Mevzuat Sekreteri
Kemal Yazıcı	Genel Dış İlişkiler Sekreteri

Eğitim-Bir-Sen üçüncü genel kurulunu 10-11 Temmuz 1999 tarihinde gerçekleştirmiştir. Mehmet Akif İnan'ın son kez genel başkan seçildiği genel kuruldur. Bu kongreden yaklaşık 6 ay sonra M. Akif İnan hastalanmıştır. Tedavi sırasında etkinlik ve toplantılara katılamamış yerine 1999 Ağustos ayından itibaren Kamil Aydoğan Genel Başkan vekili olarak tayin edilmiştir. Bu genel kurul sürecinde yönetim şu şekilde oluşmuştur (Eğitim-Bir-Sen, 2019: 393);

**Tablo 2.7.4: Eğitim-Bir-Sen 3. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Mehmet Akif İnan	Genel Başkan
Kamil Aydoğan	Genel Başkan Yardımcısı
Oğuz Ertekin	Genel Sekreter
Refik Öksüz	Genel Mali Sekreter
Bilal Baldemir	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Mehmet Bozkurt	Genel Eğitim Sekreteri
Nezahat Kahraman	Genel Mevzuat Sekreteri
İrfan Coşkun	Genel Dış İlişkiler Sekreteri

İlgili yıllarda sendikalar Emek Platformu adı verilen bütüncül bir örgütlenmeye dönüşmüştür. Hak-İş, Türk-İş, Disk, KESK, Kamu-Sen ve Memur-Sen bir araya gelmiş ve bu birlikteliği de Mehmet Akif İnan sağlamıştır. Türkiye'de emekçilerin yaşadığı sorunlarla ilgili çeşitli eylemler gerçekleştiren Emek Platformu, en büyük eylemini 400 bin kişinin katıldığı Ankara Kızılay Meydanı'nda yapılan mitingdir. Yine 1 Aralık 2000 yılında dönem sözcülüğünü Memur-Sen'in yaptığı süreçte gerçekleştirilen ve Türkiye genelinde 1 milyon çalışanın katıldığı iş bırakma eylemi tarihe not düşülen en önemli olaylardandır. Sonraki dönemlerde Emek

Platformu içerisindeki bazı ideolojik çekişmelerden dolayı sendikalar ihtilafa düşmüş ve platform dağılmıştır (Sezen, 2013: 125).

Genel Başkan M. Akif İnan 6 Ocak 2000 yılında vefat edince, Eğitim-Bir-Sen Olağanüstü Genel Kurul kararı almış ve 29 Nisan 2000 tarihinde 1. Olağan Genel Kurul gerçekleştirilmiştir. Önceki genel kurulların aksine seçimde iki liste yarışmış ve ilk defa yönetim kuruluna Ankara dışındaki şubelerden, Kayseri, Bartın ve İstanbul'dan genel yönetime seçilenler olmuştur. 31 Mart 2001 yılında Genel Merkez Yönetim Kurulu çeşitli istifalar nedeniyle yeniden değişmiştir. Mustafa Özen emekliye ayrılması ile Erol Bozkurt'un istifası nedeniyle yedek listeden yönetime girenler olmuş ve bazı görevlerde de değişikliklere gidilmiştir. En göze çarpan değişiklik ise Ahmet Gündoğdu'nun genel başkan yardımcılığına gelmiş olmasıdır. 1. Olağanüstü Genel Kurul'da seçilen yönetim şu şekildedir (Eğitim-Bir-Sen, 2019: 429);

**Tablo 2.7.5: Eğitim-Bir-Sen 1.Olağanüstü Genel Kurul Yönetim Kurulu Üyeleri**

Yönetim Kurulu	Görevi
Niyazi Yavuz	Genel Başkan
Mustafa Özen	Genel Başkan Yardımcısı
Mustafa Aydın	Genel Sekreter
Eyüp Çetinkaya	Genel Mali Sekreter
İbrahim Eren	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Ahmet İlhan	Genel Eğitim Sekreteri
Erol Bozkurt	Genel Mevzuat Sekreteri
Ahmet Gündoğdu	Genel Dış İlişkiler Sekreteri

4688 sayılı sendikalar kanununu çıkarılması için yapılan görüşmeler, ILO standartlarında örgütlenme modelleri üzerinde yapılan çalışmalar, çeşitli mitingler, milletvekilleri ve siyasi parti genel başkanları ile yapılan görüşmeler bu dönemin önemli gelişmeleridir. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 25 Haziran 2001 tarihinden önce yapılan bu demokratik işlemler kanundan önce yapılan işlemlerdir. Bu kanun mevcut ve yeni kurulacak sendikaların demokratik işleyişlerini düzenleyen ve yeni yasal zemine intibaklarını havi hükümler içermektedir. Yasa'nın bu çerçevede hükümler içeren geçici 6. maddesi şu şekildedir;

Bu yasanın yayın tarihinde faaliyette bulunan kamu görevlileri kuruluşları, bu kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren 8 ay içerisinde;

- Mevcut tüzüklerine göre olağanüstü kurullarını yaparak tüzük ve örgütlenmelerini bu kanun hükümlerine göre düzenlemek,
- Yeni örgüt ve tüzüklerine göre ilk olağan genel kurullarını da yapmak zorundadırlar.

“Belirlenen süre içerisinde bu kanuna uygun olarak yeni tüzüklerini düzenlememiş ve ilk olağan genel kurullarını yapmamış kuruluşlar bu kanunda tanımlanan sendikaların hak ve yetkilerini kullanamazlar”

Buna göre önce 29 Eylül 2001’de Olağanüstü Genel Kurul yapılarak sendika tüzüğü yasaya uygun hale getirilmiş, ardından 9-10 Mart 2002 tarihinde de 1. Olağan Genel Kurulu yapılarak sendikanın yeni yönetim şu şekilde belirlenmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019b: 21);

**Tablo 2.7.6: Eğitim-Bir-Sen 1. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu Üyeleri**

Yönetim Kurulu	Görevi
Niyazi Yavuz	Genel Başkan
Ahmet Gündoğdu	Genel Başkan Yardımcısı
Mustafa Aydın	Genel Sekreter
İbrahim Eren	Genel Teşkilat ve Eğitim Sekreteri
H. Fuat Pulluoğlu	Genel Mali ve Mevzuat Sekreteri
Tahir Cevher	Genel Araş. Dış İlişk. ve Bas. Yay. Sekreteri

1.Olağan Genel Kurulu’nun ardından sendikal literatüre yeni argümanlar eklenmeye başlanmıştır. Özellikle memurlar için toplu görüşme adı verilen kavram bu döneme rastlar. 1992 yılında başlayan memurların sendikal serüveni 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı yasadan sonra düzenlenen üye formları ile farklı bir boyut kazanmıştır. 4688 sayılı yasa gereği, 7 Eylül 2001 tarih ve 24516 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanan “ Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyeliğe Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtlarını Düzenlenesine İlişkin Usul Esaslar Hakkında Yönetmelik” ekinde verilen sendika üye ve istifa formları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bastırılmış ve arkaları numaralandırılmış dörder nüshalık üye formları ücreti mukabil sendikalara verilmiştir. İlgili yönetmelik maddesi;

“ Madde: 9- Yönetmelik ekinde gösterilen formlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 210/97 mm. Ebadında, renkli kâğıtlara bastırılarak bedeli karşılığında ilgililere zimmetli olarak dağıtılacaktır.

Formların ebadı, içereceği bilgiler ve bu bilgilerin sırası değiştirilemez.

Değişik ebat ve içerikteki formlar ile eksik doldurulmuş formlar kabul edilemez.”

Böylece eskiden yapılmış tüm üyelikler sıfırlanmış ve yeniden çerçevesi belirlenmiş, yasal zemine oturtulmuş bir üyelik formatı ortaya çıkagelmiştir. Tabi bu süreç her türlü hile, baskı ve adam kayırma gibi durumlara açık bir süreç olacağından ötürü sendikalara üyelikler

demokratik bir süreç içinde gerçekleşmemiştir. Sendikaların üye sayısı tespit tarihi olan 31 Mayıs 2002 tarihinde üye sayıları şu şekilde gerçekleşmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019b: 68);

TÜRK-EĞİTİM-SEN	: 125.863
EĞİTİM-SEN	: 149.383
EĞİTİM-BİR-SEN	: 18.028

Eğitim-Bir-Sen'in teşkilatlanma çalışmaları ciddi hız kazandığı bu yıllarda özellikle kurulan şubelerden genel merkeze ciddi eleştiriler gelmektedir. Sendika üye sayısının olması gerekenden daha az sayıda kalması, genel merkez yönetimi arasındaki uyumsuzluk, teşkilatlanmadaki yavaşlama, medya-sivil toplum bağlantılarının yeterince kurulamaması, sendikal kimliğin kurumsal yapıya oturtulamaması gibi sebepler sendikayı yeni bir sürece doğru itmiştir. Özellikle bu süreçte Genel Başkan Yardımcısı Ahmet Gündoğdu yaptığı teşkilat çalışmaları, kullandığı sendikal dil ve hitabeti bu süreçte onu doğal liderliğe doğru itmiştir. Bu süreçte İstanbul 1 No'lu Şube Başkanı Erol Battal'ın tüm şubelere gönderdiği isyan mektubu olağanüstü genel kurul sürecini hızlandırmış ve genel merkez yönetimi 21-22 Aralık 2002 tarihinde 1. Olağanüstü Genel Kurul kararı almıştır. 3 farklı listenin yaşandığı genel kurulda yeni yönetim şöyle şekillenmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019b: 81);

**Tablo 2.7.7: Eğitim-Bir-Sen 1. Olağanüstü Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Ahmet Gündoğdu	Genel Başkan
Halil Etyemez	Genel Sekreter
Mustafa Aydın	Genel Mali Sekreter
Âdem Solmaz	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Şaban Abak	Genel Arş. Dış İliş ve Basın Yayın Sekreteri

Gerçekleştirilen olağan genel kuruldan sonraki süreç Eğitim-Bir-Sen'in kurumsal yapısını şekillendirmeye başlamıştır. Genel merkez yöneticileri kamu kurumlarındaki aktif görevlerinden bu dönemde ayrılmış ve profesyonel sendikacı olarak çalışmaya başlamışlardır. Özellikle bu dönemde Eğitim-Bir-Sen'in farklı konularda yaptığı basın açıklamaları eylemler olmuştur. Irak Savaşı'nın başladığı zaman yapılan 'Savaşa Hayır' eylemi, 'ABD Malları Boykot' mitingi toplumda önemli duyarlılıklar oluşmasına sebep olan çalışmalardır. Katsayı Uygulamasına yönelik yapılan, '550 Milletvekiline Meslek Lisesi Mektubu', 'Yök ve ÖSS İçin İmza Kampanyası', 'Eğitimde Eşitlik İçin 2 Milyon 150 Bin İmza' ile 'Katsayı Adaletsizliğine Son Mitingi' önemli kamuoyu oluşturma çalışmaları olmuştur. Eğitim-Bir-Sen'in genel

merkezi bu dönemde genel merkez faaliyetlerini daha düzenli hale koymak için de çalışmalar yapmıştır. Genel Merkez uhdesinde çeşitli komisyonlar kurulmuştur. Bu komisyonlar maharetiyle 'Eğitim-Bir-Sen Bülteni, Eğitime Bakış ve Basında Eğitim-Bir-Sen' gibi yayınlar bu dönem başlayan sonraki dönemlerde düzenli olarak devam eden basılı materyallerdir (Eğitim-Bir-Sen, 2019b: 98).

Eğitim-Bir-Sen 2. Olağan Kongresi'ni 5-6 Mart 2005 tarihinde gerçekleştirmiştir. Divan Başkanlığı'nı Hizmet-İş Sendikası Genel Başkanı Mahmut Arslan'ın yaptığı genel kurula Ahmet Gündoğdu tek aday olarak girmiştir (EĞİTİM-BİR-SEN, 2005: 3);

**Tablo 2.7.8: Eğitim-Bir-Sen 2. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Ahmet Gündoğdu	Genel Başkan
Halil Etyemez	Genel Sekreter
Mustafa Aydın	Genel Mali Sekreter
Erol Battal	Genel Teşkilat Sekreteri
Şaban Abak	Genel Basın Yayın Sekreteri
İrfan Coşkun	Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri

Bu dönemde yapılan çalışmalardan en önemlisi özellikle 28 Şubat döneminde haksız yere disiplin cezası alan ya da memurluktan çıkarılan çalışanlara uygulanması için disiplin affi çıkarılması çalışmasıdır. Yapılan çalışmalar sonucu devlet memurlarının disiplin suçları sebebiyle aldıkları cezalar 22 Haziran 2006 tarihinde kabul edilen 5525 sayılı yasa ile tüm sonuçlarıyla disiplin suçları affedilmiştir. Katsayı Adaletsizliği' nin bitmesi için Danıştay'a dava açılmış, İstanbul' da YÖK' ün uygulamalarını protesto amacıyla eylemler yapılmıştır. Hakkında çok fazla usulsüzlük iddiası bulunan İLKSAN (İlkokul Öğretmenleri Yardımlaşma Sandığı)'ın kapatılması ya da faaliyetlerinin daha şeffaf yapılması yönünde ciddi kamuoyu oluşturma çalışmaları yürütülmüştür. Yine bu döneme denk gelen Cumhurbaşkanlığı seçimleri, 27 Nisan e-muhtırası gibi önemli eşiklerde Eğitim-Bir-Sen Milli İrade adına önemli birliktelikler oluşturulmasına sebep olmuştur. Buna benzer hadiselerin yaşandığı yıllarda Eğitim-Bir-Sen'in yeni anayasa teklifi talebi ön plana çıkmaktadır. 2007 yılında üye sayısı 100.000 eşliğini geçmiş olması Eğitim-Bir-Sen'i daha önemli bir sivil toplum kuruluşu haline getirmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2007: 5).

Eğitim-Bir-Sen 3. Olağan Genel Kurulu'nu 2-3 Şubat 2008 tarihinde Ankara' da Milli Eğitim Bakanlığı Şura Salonu'nda gerçekleştirmiştir. Ahmet Gündoğdu ve Ali Küçükkösen'in

listelerinin yarıştığı genel kurulda Ahmet Gündoğdu delegelerin çoğunluğunun oyunu alarak tekrar genel başkan seçilmiş ve listesi şu şekilde oluşmuştur (Eğitim-Bir-Sen, 2008: 3);

**Tablo 2.7.9: Eğitim-Bir-Sen 3. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Ahmet Gündoğdu	Genel Başkan
Halil Etyemez	Genel Sekreter
Ahmet Özer	Genel Mali Sekreter
Erol Battal	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Hıdır Yıldırım	Genel Basın Yayın Sekreteri
İsmail Altınkaynak	Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri
Ramazan Çakırcı	Genel Mevzuat ve Toplu Sözleşme Sekreteri

Bu kongre döneminde sendikanın yaptığı bazı çalışmalar gündemi ciddi derecede etkilemiştir. Özellikle 28 Şubat döneminde okullarından başörtüsü vb. çeşitli sebeplerle eğitimden mahrum bırakılan, okullarından uzaklaştırılan öğrencilere, disiplin affı getirilmesi ile ilgili meclise yasa teklifi verilmesine ön ayak olunmuştur. Yine bu dönemde birçok sivil toplum kuruluşunun bir araya gelmesiyle yapılan Ortak Akıl Mitingleri'nin hazırlayıcısı olunmuştur. Bu kongre dönemini diğerlerinden farklı kılan bir başka hadise de Eğitim-Bir-Sen'in üye sayısındaki ciddi artışla birlikte yetkili sendika olarak gündeme gelecek olmasıdır. Eğitim-Bir-Sen 2009 yılında %20 büyüyerek, 24 bin yeni üye kaydı yapılmış ve 142.425 üye sayısı ile genel yetkili sendika olarak toplu görüşme masasında eğitim çalışanlarını temsil yetkisi kazanmıştır (Eğitim-Bir-Sen, 2009: 7)

Eğitim-Bir-Sen 4. Olağan Genel Kurulu'nu 19-20 Şubat 2011 tarihinde, Ankara Milli Eğitim Bakanlığı Şura Salonu'nda gerçekleştirmiştir. 3 dönem kuralı gereği Ahmet Gündoğdu'nun son kez genel başkan olarak seçildiği kongrede yeni seçilen yönetim şu şekilde oluşmuştur (Eğitim-Bir-Sen, 2019b :609);

**Tablo 2.7.10: Eğitim-Bir-Sen 4. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu Üyeleri**

Yönetim Kurulu	Görevi
Ahmet Gündoğdu	Genel Başkan
Halil Etyemez	Genel Sekreter
Esat Tektaş	Genel Mali Sekreter
Ahmet Özer	Genel Teşkilatlanma Sekreteri
Ali Yalçın	Genel Basın Yayın Sekreteri
Murat Bilgin	Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri
Ramazan Çakırcı	Genel Mevzuat ve Toplu Sözleşme Sekreteri

2013 yılının Ocak ayından itibaren başlatılan ‘Serbest Kıyafetle Gitme Eylemi’, ‘Özgürlük İçin 10 Milyon İmza Kampanyası’ ve ‘Sivil İtaatsizlik Eylemi’ dönemin önemli ve ses getiren çalışmalarıdır. Özellikle imza kampanyası sonucu toplanan 12 milyon üç yüz bin imza ile başörtüsü ile görev yapması engellenen memurların çalışma şartlarının değiştirilmesine ve daha özgür giyinmelerine sebep olunmuştur. Bu dönemde Milli Eğitim Bakanlığı ve İHH İnsani Yardım Vakfı ile birlikte imzalanan ve sonraki yıllarda devam edecek olan ‘Her Sınıfın Bir Yetim Kardeşi Var’ projesi de dönemin kayda değer çalışmalarındandır. (Eğitim-Bir-Sen, 2015b :21)

Eğitim-Bir-Sen 5. Olağan Genel Kurulu 21-22 Şubat 2015 tarihinde Ankara’ da gerçekleştirilmiştir. Sendika tüzüğü gereği Ahmet Gündoğdu 3 dönemi dolması sebebiyle genel başkanlığa veda etmiştir. Ahmet Özer ve Ali Yalçın 2 farklı liste ile yeni dönem için genel başkan adayı olmuş ve genel kurulda yeni yönetim aşağıdaki gibi şekillenmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019c :575);

**Tablo 2.7.11: Eğitim-Bir-Sen 5. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Ali Yalçın	Genel Başkan
Latif Selvi	Genel Başkan Vekili
Mithat Sevin	Genel Başkan Yardımcısı/Mali İşler
Ramazan Çakırcı	Genel Başkan Yardımcısı/Teşkilatlanma
Şükrü Kolukısa	Genel Başkan Yardımcısı/Basın ve İletişim
Atilla Olçum	Genel Başkan Yardımcısı/Eğitim ve Sosyal İşler
Hasan Yalçın Yayla	Genel Başkan Yardımcısı/Mevzuat ve Toplu Sözleşme

Bu dönemle ilgili özellikle tüm şubelerin kendi şube çalışma ofislerini ve araçlarını almaları, çok sayıda şube başkanının kamudaki görevlerinden ayrılarak profesyonel sendika yöneticisi olarak çalışma yaptıkları bir döneme denk gelmektedir. Bu genel kurul döneminin başka bir özelliği de çok sayıda yardım kampanyasına ön ayak olunmasıdır. Halep’i Açlıktan İnsanlığı Utançtan Kurtar, İnsanlık Pusulamız Arakan Rotamız, Paylaşma ve Kardeşlik Ayında Mazlumlar İçin İnfak Vakti adında yapılan sosyal yardım çalışmaları da bu dönemde gerçekleştirilmiştir. Yine bu dönemin önemli bir çalışması olarak teşkilat içi eğitimlere ciddi önem atfedilmiştir. Şube yönetim kurulu üyelerinin tamamı alanları ile ilgili eğitimlere tabi tutulmuş alanlarında uzmanlaşmaları sağlanmıştır. Eğitim-Bir-Sen’in okullarda bulunan temsilcilerine yönelik eğitim verebilmeleri amacıyla her şube alanında yetkili kişilere formatörlük eğitimleri verilmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019d :49).

Ali Yalçın'ın ikinci kez genel başkan olarak seçildiği ve sloganı “ Yeni Ufuklardan Yeni Umutlara “ olarak belirlenen Eğitim-Bir-Sen'in 6. Olağan Genel Kurulu 16-17 Şubat 2019 tarihinde Ankara' da gerçekleştirilmiş ve yönetim kurulu şu şekilde oluşmuştur (Memur-Sen: 2019);

**Tablo 2.7.12: Eğitim-Bir-Sen 6. Olağan Genel Kurul Yönetim Kurulu**

Yönetim Kurulu	Görevi
Ali Yalçın	Genel Başkan
Latif Selvi	Genel Başkan Vekili
Mithat Sevin	Genel Başkan Yardımcısı/Mali İşler
Ramazan Çakırcı	Genel Başkan Yardımcısı/Teşkilatlanma
Şükrü Kolukısa	Genel Başkan Yardımcısı/Basın ve İletişim
Atilla Olçum	Genel Başkan Yardımcısı/Eğitim ve Sosyal İşler
Hasan Yalçın Yayla	Genel Başkan Yardımcısı/Mevzuat ve Toplu Sözleşme

## 2.8. Eğitim-Bir-Sen Faaliyetleri

Eğitim-Bir-Sen'in eğitim çalışanlarına yönelik yaptığı çok sayıda çalışmayı bu başlıkta yer almıştır. Özellikle süreli ve süresiz yayınlar, akademik dergiler bilimsel-akademik çalışma anlamında önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte gündeme göre şekillenen basın açıklaması, eylem gibi sendikal faaliyetler de ilk yıllardan beri güncelliğini korumaktadır. Bu başlıkta incelediğimiz başka bir konu da uluslararası alanda yapılan, belki de alanında ilk olarak görülebilecek sendikal çalışmalardır.

### 2.8.1. Basın Açıklamaları ve Eylemler

Tüm sivil toplum kuruluşları fikirlerini, düşüncelerini büyük kitlelere ulaştırmak amacıyla yazılı metinler ya da konuşmalar hazırlayarak basın mensuplarıyla paylaşır. Eğitim-Bir-Sen, genelde toplumun bütünü, özelde ise kamu çalışanlarını ilgilendiren birçok konuda basın açıklamaları yapmıştır. Eğitim-Bir-Sen'in kurulduğu günden bu yana 450'nin üzerinde basın açıklaması gerçekleştirmiştir. Özellikle 2015 ve sonrası yapılan basın açıklamalarından şu örnekleri verecek olursak (Eğitim-Bir-Sen, 2019d :235).

- 27.02.2015 tarihinde 28 Şubat darbesinin oluşturduğu maddi manevi tahribatın yıldönümünde “28 Şubat Süreci Türkiye Tarihinin En Karanlık Dönemidir”

- 07.03.2015 tarihinde özellikle kadınların toplumsal değerine ve önemine dikkat çeken “Kadınların Katılmadığı Bir Mücadele de Yutulan Lokma da Eksiktir”

- 07.05.2015 tarihinde eğitimcilere şiddetin çok fazlaştığına dikkat çekmek amacıyla “Eğitimciler Hedefse Geleceğimiz Karanlıktır”

- 10.06.2016 tarihinde eğitim-öğretim dönemi sonunda görülen bazı eksiklikler ve yanlış uygulamalara karşı yapılan “Yeni Döneme Sorunları Çözerek ve Yenilenerek Girmeliyiz”

- 21.07.2016 tarihinde 15 Temmuz hain darbe girişimine karşı yapılan “Hukuk İşletilmeli Adalet Tesis Edilmelidir”

- 30.09.2016 tarihinde sözleşmeli olarak atanan öğretmenlerin yaşadığı sıkıntılara dikkat çekmek amacıyla “Sözleşmeli Öğretmenlik Sorunlara, Mülakat Adaletsizliğe Yol Açıyor”

- 19.01.2017 tarihinde eğitim müfredatında yapılacak değişikliklere istinaden “İyi Bir Gelecek İçin Yeni Bir Müfredata İhtiyaç Var”

- 01.06.2017 tarihinde ortaokullarda yapılan yabancı dil ağırlıklı eğitimdeki yanlışları saptamak ve dikkat çekmek amacıyla “5. Sınıfın Yabancı Dil Ağırlıklı Hale Getirilmesi Yeniden Düşünülmelidir”

- 25.10.2017 tarihinde öğretmenlerin çalışma sistemi düzenlemesi ile ilgili olarak “Sorun Öğretmen Performansı Değil, Yanlış Eğitim Politikalarıdır”

- 16.12.2017 tarihinde İzmir’ in Ödemiş ilçesinde bir öğrenci tarafından katledilen okul müdürü Ayhan Kökmen ile ilgili olarak “Bilginin Gücünü Cehaletin Cürmüne Teslim Etmemeliyiz”

- 08.08.2018 tarihinde mülakatla öğretmen atama konusunda yapılan ısrarlı yanlışlara karşı olarak “Mülakat Israrından Vazgeçilmeli, Atamalar KPSS Puan Üstünlüğüne Göre Yapılmalıdır”

- 14.12.2018 tarihinde kamu personeli ile ilgili olarak “Kamu Personeli 3600 Ek Göstergede Vaat Değil, Somut İcraat Bekliyor”

Yukarıda örneklem olarak verdiğimiz basın açıklamaları dışında daha onlarca farklı konu ve içerikte basın açıklamaları vardır. Yine basın açıklamaları ile çözüme kavuşamayan birçok konuda Eğitim-Bir-Sen eylemler gerçekleştirmiştir. 2015 yılı sonrasında eylemlere de bazı örnekler verecek olursak (Eğitim-Bir-Sen, 2019d :167);

- 26.03.2015 tarihinde öğretmenlerin teneffüs ve öğle araların tuttıkları nöbetler için ücret talebinde bulunulmuş, 81 şehirde 350 bin kişiden imza toplanmış “Nöbet İçin Ücret

İstiyoruz Angaryaya Hayır Diyoruz” adlı eylem, üyelerin katılımı ile tüm Türkiye’ de yapılmıştır.

- 23.07.2016 tarihinde darbenin arkasından yapılan kamuda yapılan bazı yanlış işlemlere örnek olması açısından, hiçbir bağlantısı olmadan idari tasarruf bahanesiyle bazı görevlileri üniversiteden uzaklaştırmak isteyen Kastamonu Üniversitesi Rektörü Seyit Aydın’ a yönelik olarak “Paraleli Temizlemek Yerine Kişisel Hesap Görerek Süreci Zehirleyen Rektörü Protesto” adıyla Kastamonu Üniversitesi önünde bir eylem gerçekleştirilmiştir.

- 18.12.2017 tarihinde İzmir’ de katledilen Ayhan Kökmen, terör örgütü tarafından katledilen Şenay Aybuke Yalçın ve Necmettin Yılmaz isimli eğitim çalışanları başta olmak üzere son yıllarda artan eğitimciye şiddet konusunu gündemde tutmak ve farkındalık oluşturmak amacıyla İzmir’ de siyah yürüyüş yapılarak “Eğitimciye Şiddete Dur Diyoruz” adlı bir eylem yapılmıştır.

2.04.2018 tarihinde öğretmenlerin çalışma düzenleri ile ilgili olarak yapılmak istenen performans değerlendirme taslağına yönelik tüm Türkiye’de imza kampanyası başlatılmış, “Türkiye Genelinde Öğretmen Performans Taslağına Hayır” eylemleri gerçekleştirilerek taslak uygulanmadan geri çekilmesi sağlanmıştır.

Eğitim-Bir-Sen kendi yaptığı eylem ve basın açıklamalarının yanında, başka birçok eyleme de destek vermiştir. 15 Temmuz darbe girişimine karşı yapılan Büyük Kızılay Mitingi, Mısır’ da darbeci General Sisi tarafından indirilen seçilmiş Cumhurbaşkanı Mursi için yapılan Mursi’ ye Özgürlük Eylemi, Esad tarafından sürekli bombalanan ve zor durumda kalan Halep’ li Müslümanlar için yapılan Halep Yürüyüşü, İsrail işgali altındaki Kudüs için yapılan büyük Kudüs Mitingi gibi birçok kitlesel eyleme de destek vermiştir.

### **2.8.2. Düzenlediği Programlar, Yarışmalar**

Eğitim-Bir-Sen’in kurulduğu günden bu yana gerek kültürel gerekse sendikal birikimini aktarmak amacıyla düzenlediği çok sayıda ulusal program vardır. Özellikle kurucu genel başkan Mehmet Akif İnan ve Erol Battal’ 1 anma programları her yıl düzenli olarak farklı şekillerde yapılmıştır. Yine sendikal birikimi sebebiyle üyelerinin talepleri doğrultusunda Doğu ve Güneydoğuda Eğitim Çalışanlarının Sorunları, Müfredat, Eğitim Çalışanlarının Sorunları, Eğitim Yönetiminde Liyakat ve Kariyer Sistemi adında çok sayıda çalıştaylar düzenleyerek kamuoyunda gündemi meşgul eden gündemlere değinmiştir. Sosyal yaşama dönük olarak da çok sayıda etkinlik düzenlemiştir. Özellikle örgütlenme, vefa ve eğitim temalı kısa film,

“Eğitimden Bir Kare” adlı fotoğraf yarışmaları çok ilgi gören etkinliklerdir. “Bir Bilenle Bilge Nesil” kompozisyon, “Kardeşliğin Hikâyesi” adlı mektup yarışmaları orta öğretim düzeyindeki öğrencilere yönelik, “Dostluk ve Vefa” deneme yarışması da üniversite öğrencilerine yönelik düzenlenmiş yarışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Eğitim-Bir-Sen, 2019d :77).

### 2.8.3. Uluslararası Programlar

Uzun yıllarda oluşan sendikal birikimi paylaşmak amacıyla çok sayıda ülke ile çeşitli programlar düzenlenmiştir. Bu programlar kapsamında hem farklı ülkelere gidilmiş hem de ülkemizde farklı ülkelerden sendika yetkilileri ile ortak çalışma toplantıları ve sertifika programları yapılmıştır. Bu kapsamda (Eğitim-Bir-Sen, 2019e :47):

a) Malezya Ulusal Öğretmenler Birliği (NUTP), Senegal Bağımsız Yükseköğretim Sendikası (SAES), Moritanya Bağımsız Öğretmenler Sendikası (SİPES), Arnavutluk Bağımsız Sendikalar Birliği (BSPSH), Çek Cumhuriyeti Moravian Eğitim Sendikası (CMOS-PS), Tunus İşçi Birliği Genel Eğitim Sendikası (TEGT), Ürdün Öğretmenler Sendikası (JTS), Azerbaycan Bağımsız Eğitimciler Sendikası (ATİAHİ), Sudan Eğitim Çalışanları Genel Sendikası, Polonya Eğitim Sendikası, Burkina Faso Afrikalı Öğretmenler Sendikası (SNEA-B), Rusya Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (ESEUR), Bangladeş Cemaati İslami Eğitim Organizasyonu, Zambiya Profesyonel Öğretmenler Sendikası, Arap Eğitim Örgütü (AEO) gibi bir farklı ülkelerin eğitim örgütleriyle çeşitli programlar düzenlenmiş, karşılıklı iş birliği protokolleri imzalanmıştır,

b) Sendikal çalışmalar kapsamında farklı ülkelerde önemli programlarda icra edilmiştir. Belarus’ ta Sendikacılık ve Gençlik Birlikte-Hep Beraber Geleceğe Uluslararası Çalıştayı, Tacikistan’ da Sosyal Ortaklığın Uygulanmasında Sendikaların Rolü Uluslararası Konferansı, Endonezya’ da 21. Yüz Yıl Eğitiminde Karakter Gelişimi Uluslararası Konferansı, Sudan’ da Arap Dünyasında Eğitime Yapılan Harcamalar ve Eğitime Yansıması Sempozyumu, Tayland’ da Profesyonel Öğrenme Topluluğu Uluslararası Sempozyumu gibi uluslararası programlara örnek teşkil etmektedir,

c) Ortadoğu Amme İdaresi (TODAİE) ile birlikte uluslararası sertifika programları düzenleyerek dünya genelinde birçok sendika ile eğitim işbirliği programları da yapılmıştır. Özellikle 2017 ve 2018 yıllarında yapılan “Uluslararası Eğitim Sendikacılığı Sertifika Programı” Afrika kıtasındaki sendikacıların eğitimine ciddi katkı sağlanmıştır.

## 2.9. Basılı Yayınlar

Eğitim-Bir-Sen, gündemde yer alan birçok konu ile ilgili olarak yazılı ve görsel medyada yayınlanması amacıyla farklı çalışmalar yapmıştır. Hazırlanan basılı yayınları sendika temsilcisi olan kurumlarda asılan afiş ve broşürler, akademik camianın yakından takip ettiği bilimsel dergiler, sınavlara hazırlık ve kültürel çalışmalar amacıyla hazırlanan kitaplar olarak 3 farklı başlıkta incelenmiştir.

### 2.9.1. Afişler ve Broşürler

Eğitim-Bir-Sen kurulduğu günden bu güne kadar çok sayıda farklı konuda afiş, el ilanı ve broşürler hazırlayarak eğitim gündemine yön vermiştir. Bu belgelerin tamamı yetki alanı olan kurumlara dağıtılarak üyelere ulaştırılmıştır. Bugüne kadar hazırlanmış afişlerden bazı örnekler aşağıda belirtilmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2019c :629):

#### Şekil 2.9.1: Afişler ve Broşürler





## 2.9.2. Bilimsel Makale ve Dergileri

Eğitim-Bir-Sen'in düzenli olarak yayın hayatına devam eden akademik çalışmalarını ve bültenleri şu üç başlıkta inceleyebiliriz (Eğitim-Bir-Sen, 2019d :29):

### - Eğitime Bakış

Eğitim-Bir-Sen'in kurulduğu günden bu yana düzenli olarak çıkardığı dergidir. Çok sayıda akademik çalışmaya yer verilen derginin her sayısından 25 bin adet basılmaktadır. Dergi kamuoyu oluşturma ve yönlendirmesi açısından eğitimin sorunlarından ülke gündemine kadar çok sayıda konuyu işlemektedir. Tüm üniversite ve fakülte kütüphaneleri ile birlikte halk kütüphanelerine de genel merkez tarafından düzenli olarak gönderilmektedir.

### - **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi**

Üniversitelerdeki akademik personelin bilgi ve birikim paylaşım alanı olarak değerlendiren bir dergidir. Öğretmenin yetiştirilmesi ve eğitim bilimleri gibi konular başta olmak üzere disiplinler arası birçok yapılmış çalışmayı örnekleyen dergi son dönemde 8 sayı olarak yayınlanmıştır.

### - **Eğitim-Bir-Sen Haber Bülteni**

Sendika genel merkezi ve şubelerinin yaptığı tüm faaliyetlerinin ve eğitim öznesindeki tüm önerilerin yazılı olarak dile getirdiği önemli bir kaynaktır. Son genel kurul döneminde 60 bin adet basılmış 14 sayı olarak kamuoyunun istifadesine sunulmuştur.

## **2.9.3. Kitaplar**

Eğitim-Bir-Sen'in düzenli olarak hazırladığı ve dönem denem güncellediği kitapları şu üç başlık halinde toplayabiliriz (Eğitim-Bir-Sen, 2019d :21);

### - **"Basında Eğitim-Bir-Sen" Kitapları**

Eğitim-Bir-Sen farklı gündem ve konularla ilgili çok sayıda çalışma yapmıştır. Tarihe not düşmek açısından ulusal yazılı basında yer alan her haber kupürünü düzenli olarak arşivlemektedir. Arşivlenen her haber kupürü ilgili yılın sonunda "Basında Eğitim-Bir-Sen" adıyla kitap haline getirilmekte ve talep eden üyelere gönderilmektedir. Bu yayın sendikanın hem hafızası hem de arşivi olarak her zaman hali hazırda bulunan bir basılı kaynak olarak kullanılmaktadır.

### - **"Sınavlara Hazırlık" Kitapları**

"Milli Eğitim Bakanlığı Görevde Yükselme Hazırlık, Yüksek Öğretim Kurumu Görevde Yükselme Sınavları, Aday Öğretmenlik Sınavı, Müdür Yardımcılığı ve Müdür Başyardımcılığı Sınavı, Milli Eğitim Bakanlığı Şube Müdürlüğü Sınavı" kitapları gerek Milli Eğitim Bakanlığı'nın gerekse diğer kurumların yaptığı sınavlara hazırlık amacıyla üyelerin taleplerine göre hazırlanan kitaplardır. Bu kitaplarla çok sayıda üye çeşitli sınavlara hazırlık yapmaktadır.

### - **Kültürel ve Sendikal Yayınlar**

"Sendikal Hukuk Mücadelemiz 1-2-3", "Eğitim Çalışanları İçin Hak Arama Rehberi", "Sendika İşyeri Temsilcisinin El Kitabı", "100 Soruda Sendikacılık ve Eğitim-Bir-Sen" adlı kitaplar özellikle sendikanın kendi üyelerine yönelik süreçlerde kullanılan kitaplardır. Bu kitaplar, sendikal bilinç, sendikacılık tarihi, eğitim örgütlenmeleri, sendikalı ve sendikacının hukuki hakları, kazanılmış idari dava örnekleri gibi konu başlıklarını ele almakta çeşitli

örneklemlerde bulunmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'in tarihsel serüvenini anlatan "Fikirden Aksiyona Birlikten Sendikaya Eğitim-Bir-Sen Tarihi" ve kurucu genel başkan Mehmet Akif İnan'ın yazılarından oluşan "Mehmet Akif İnan İle Sohbet", 2012 yılında vefat eden genel başkan yardımcısı Erol Battal'ın makalelerinin yayınlandığı "Bir Duruş Adamı Erol Battal Yazıları" adlı kitaplar sendikanın kültürel serüveninde yerini almıştır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Eğitim-Bir-Sen sendikasının genel merkez ve İstanbul şubeleri düzeyinde yöneticilerinin görüşlerini ortaya koyarak, Eğitim-Bir-Sen özelinde 2000’li yıllarda eğitim sendikacılığının değişimini ortaya koymak amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma doküman analizi, gözlem ve görüşme gibi yöntemlerin kullanıldığı araştırma yöntemi çeşididir. Farklı bir ifadeyle yeni kuram oluşturmayı hedefleyen sosyal olayları içinde bulunan ortam içerisinde araştırmayı ve anlamayı önceleyen bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Kullanılan veriler görüşme tekniği doküman incelemesi ile toplanmıştır. Bu araştırma, sendika yöneticilerinin sendikal değişimler ile ilgili görüşlerini belirlemeye çalışmaktadır. Veri kaynaklarına bakılırken geçmişte yapılmış bilimsel bazı çalışmalar, kurumsal dökümanlar, gazete ve dergi bazı basılı materyaller araştırmaya ışık tutmuştur.

#### 3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmada çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Bu araştırmada, Eğitim-Bir-Sen’in kurumsal dönüşümünü incelemek amaçlandığından, bu dönüşüme şahit olmuş, ya da bulunduğu konum itibarıyla bu dönüşüm hakkında görüş bildirme ihtimali bulunan sendika yöneticilerine çalışma grubunun oluşturulmasında öncelik verilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Çalışma grubunu belirlenmesinde görüşülen kişilerde; Genel Başkan ve yardımcıları, İstanbul’un iki yakasında görev yapmış şube başkanı ve yardımcıları ile Kartal, Maltepe, Tuzla, Sultanbeyli, Sancaktepe ilçelerinde görev yapmış ilçe temsilcileri düzeyindedir. İlgili kişilerde en az 2 yıl sendika yöneticiliği yapmış olma şartı aranmıştır.

Araştırmanın yapılabilmesi ve gerekli dokümantasyon için ilgili sendika yetkililerinden gerekli izinler alınmıştır.

**Tablo 3.2.1: Çalışma Grubu Demografik Yapı**

SIRA	GÖREVİ	EĞİTİM- BİR-SEN'DEKİ GÖREV SÜRESİ	MESLEKİ GÖREV SÜRESİ	YAŞI	KOD
1	GENEL MERKEZ YÖNETİCİSİ	8 YIL	20 YIL	45	GM Y1
2	GENEL MERKEZ YÖNETİCİSİ	10 YIL	18 YIL	44	GM Y2
3	GENEL MERKEZ YÖNETİCİSİ	6 YIL	20 YIL	46	GM Y3
4	ŞUBE YÖNETİCİSİ	8 YIL	24 YIL	49	ŞBY1
5	ŞUBE YÖNETİCİSİ	10 YIL	28 YIL	53	ŞBY2
6	ŞUBE YÖNETİCİSİ	12 YIL	25 YIL	49	ŞBY3
7	ŞUBE YÖNETİCİSİ	4 YIL	9 YIL	33	ŞBY4
8	ŞUBE YÖNETİCİSİ	10 YIL	17 YIL	40	ŞBY5
9	ŞUBE YÖNETİCİSİ	4 YIL	23 YIL	45	ŞBY6
10	ŞUBE YÖNETİCİSİ	10 YIL	20 YIL	42	ŞBY7
11	ŞUBE YÖNETİCİSİ	4 YIL	12 YIL	35	ŞBY8
12	ŞUBE YÖNETİCİSİ	8 YIL	18 YIL	40	ŞBY9
13	İLÇE YÖNETİCİSİ	10 YIL	17 YIL	41	İ Y1
14	İLÇE YÖNETİCİSİ	4 YIL	15 YIL	40	İ Y2
15	İLÇE YÖNETİCİSİ	6 YIL	14 YIL	44	İ Y3
16	İLÇE YÖNETİCİSİ	4 YIL	17 YIL	42	İ Y4
17	İLÇE YÖNETİCİSİ	8 YIL	18 YIL	41	İ Y5
18	İLÇE YÖNETİCİSİ	6 YIL	28 YIL	50	İ Y6
19	İLÇE YÖNETİCİSİ	4 YIL	12 YIL	35	İ Y7

### 3.3. Verilerin Toplanması

Katılımcıların görüşlerini almak için araştırmacı tarafından alanyazın incelenerek bir görüşme formu (EK -1) geliştirilmiştir. Görüşme sırasında açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış bu görüşme formu uygulanmıştır.

İlk olarak Eğitim-Bir-Sen İstanbul şubelerinde sonra Eğitim-Bir-Sen Genel Merkezi'nde görev yapan/yapmış sendika yöneticileri ile iletişime geçilmiş, görüşme hakkında kendilerine bilgi verilmiştir. Görüşmeyle ilgili bilgilerin gizli olacağı yönünde güvence sağlanmıştır. Gerekli bilgilendirmelerden sonra araştırmaya katılmak için gönüllü olan 19 sendika yöneticisi ile görüşülmüştür. Ortak olarak belirlenen gün ve saatlerde görüşme yapılmıştır. Görüşme formunun içeriğinde araştırmamıza yön verecek sorular sendika yöneticilerine sorularak kendilerinden görüş bildirmesi istenmiştir. Görüşme boyunca sendika yöneticilerine sorulacak sorular EK-1'de verilmiştir. Görüşmeler hem el yazısıyla hem de elektronik olarak kayıt altına alınmıştır.

Görüşmelerde araştırma ile ilgili detaylı bilgi verilmiş ve görüşmeler için randevular talep edilmiştir. Görüşmeye katılan kişilerle ilgili demografik bilgiler tablo olarak sunulmuştur.

### **3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması**

Görüşmeler sırasında, yapılan ses kaydının, her katılımcı için hiçbir değişiklik yapılmaksızın, görüşme formuna dökümü yapılmıştır. Döküm esnasında hiçbir ayrıntı atlanmadan kelime kelime tüm sözler Word dosyasına aktarılmıştır. Word dosyasına aktarılan kayıtlar ikinci defa tekrar kontrol edilerek, yazılanların doğruluğu teyit edilmiştir. Bu araştırmada, görüşmeler tamamlandıktan sonra kayıt altına alınmış olan ses dosyaları ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Kişiler ile yapılan görüşmeler yöneticilik düzeylerine göre kodlanmış, sendikanın genel merkez yöneticileri GMY kodu ve sıra numarası, şube yöneticileri ŞBY kodu ve sıra numarası, ilçe yöneticileri İY kodu ve sıra numarası şeklinde belirtilmiştir. Ses kayıtları yazıya dökülürken imla kurallarına dikkat edilmiştir. Yapılan bu değerlendirme sonucunda soruların cevaplarına göre temalar oluşturulmuştur.

Oluşturulan temalar başlıklara ayrılmış ve yorumlanmıştır. Araştırma bulguları araştırmada kullanılan görüşme sorularından hareketle tema, alt tema ve kodlar oluşturulmuştur. Oluşturulan temaların altına program yardımı ile ilgili bulgular yerleştirilmiştir. Bu şekilde daha kolay anlaşılır ve analiz edilir hale getirilmesi sağlanmıştır. Bu süreçte bilgisayar destekli veri analiz programı "MAXQDA" kullanılmıştır.

### **3.5. Geçerlik ve Güvenilirlik**

Geçerliğin konusu araştırma sorularının doğruluğudur. Dış geçerlik sonuçların benzer ortamlara aktarılabilirliğine, iç geçerlik ise sonuçlara giderken takip edilen sürecin üzerinde çalışma yapılan gerçekliği ortaya çıkarmadaki yeterliğine ilişkindir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu sebeple; Araştırma soruları hazırlanırken geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması için literatür incelenmiş, uzman desteğine başvurulmuş ve danışman önerileri dikkate alınmıştır. Örnek görüşme uygulaması yapılarak sorular tekrar gözden geçirilmiş ve danışmanın yönlendirilmesiyle sorulara son şekli verilmiştir. Araştırmadaki geçerliliği sağlamak amacıyla ölçülmek istenen konuya uygun sorular hazırlanmasına hassasiyet gösterilmiştir.

Nitel araştırmada en temel ilke, gerçeklerin ortama ve bireye göre sürekli bir değişim içinde olduğu ve araştırmanın benzer gruplarda tekrar edilmesinin aynı sonuçlara ulaşmayı mümkün kılmadığını en başta kabul etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2103). Bu araştırmada güvenilirliği sağlamak için araştırma yöntemi ve süreçleri ayrıntılı olarak tanımlanmış, veri toplama, analiz etme, yorum ve sonuçlara ulaşma konularında neler yapıldığı açık olarak ifade edilmiştir. Eğitim-Bir-Sen sendikasında farklı yöneticiliklerde görev yapanlar seçilmiş ve maksimum çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada, katılımcılarla yapılacak görüşme öncesi olumsuzluk oluşturabilecek etkenleri ortadan kaldırmak amacıyla, sorular öncesi katılımcılarla sohbet edilerek süreç konusunda detaylı bilgi verilmiştir. Dolayısıyla katılımcı üzerinde herhangi bir baskı hissetmeden sorulan sorulara doğal süreç içerisinde cevap vermesi için ortam hazırlanmıştır. Katılımcılara neden seçildikleri ile ilgili görüşme öncesi bilgi de verilerek, kendilerinin bilgi, birikim ve tecrübelerinin araştırma için önemli olduğu vurgulanmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler ortalama 25 dakika sürmüştür.

### **3.6. Araştırmacının Rolü**

Araştırmanın çalışma grubu 2000’li yıllarda Eğitim-Bir-Sen sendikası Genel Merkez ve İstanbul şubelerinde yöneticilik yapmış 19 sendika üyesinden oluşmuştur. Bu araştırmanı yazarı, Eğitim-Bir-Sen sendikasında şube yöneticiliği yapmaktadır. Bu nedenle sendika içerisinde ilişki ve irtibatla olduğu yöneticiler bulunmaktadır. Görüşme yapılan kişilerin seçiminde bu ilişki ağı esas alınmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Araştırmamızda, görüşme yapılan sendika genel merkez, şube ve ilçe yöneticilerine açık uçlu sorular sorulmuştur. Görüşme yapılan kişilerle 2000’li yıllarda eğitim sendikalarının değişimi ve özelde Eğitim-Bir-Sen’in durumu görüşülmüştür.

**Tablo 4.1: Tema Ve Kodlar**

<b>Temalar</b>	<b>Kodlar</b>	<b>Frekans</b>
Üye Olma Gerekçeleri	Yetkili Sendikanın Gücü	4
	İdeolojik Sebepler	5
	Bireysel İlişkiler	3
	Hukuk Desteği	4
	Ekonomik Kazanımlar	3
	Sosyal Kazanımlar	3
	Hak Arama Mücadelesi	3
	Diğer Sendikalara Göre Farklı Yaklaşımlar	3
	Özlük Haklarına İlişkin Beklentiler	3
	Sosyal Beklentiler	3
	Mali Beklentiler	4
	Hukuki Beklentiler	4
	Bireysel Talepler	3
	Diğer Beklentiler	3
Eğitim-Bir-Sen’in Amaçlarının Dönüşümü	Değişmeyen Amaç Demokratikleşme	2
	Kuruluş Vizyonuna Bağlılık	4
	Mali ve Sosyal Amaçların Öne Çıkması	3
Eğitim-Bir-Sen’in Faaliyetleri	Özlük Haklarına Yönelik Çalışmaların Artışı	4
	Basılı ve Görsel Yayınların Çeşitlenmesi	3
	Teşkilat Toplantıları ve Eğitimlerin Çeşitlenmesi	3
	Sosyal Etkinliklerin Çeşitlenmesi	3
	Uluslararası Sendikacılık Açılımı	3
	Hukuk Desteğinin Gelişimi	3
	Sendikalar Arası İşbirliği	2
Eğitim-Bir-Sen’in Kurumsal Yapısı	Seçimlerin Daha Şeffaf Hale Gelmesi	3
	Teşkilat Yapısının Büyümesi, Formelleşmesi	9
	Güçlenen Kurumsal Yapı	4
	Katılımcı Yönetim	3
Üst Alt Kademe Yöneticileri İlişkisi	İnsani Duygular Üzerine Kurulu Yönetim Anlayışı	4
	Ulaşılabilirlik	4
	Açık İletişim	4
Sendika-Hükümet İlişkileri	Dengeli Bir Politika	4
	Tarafsızlık, Şeffaflık ve Özgünlük	4
	İdeolojik Yakınlığın Tahakküme Dönüşmemesi	6
	Şiddet İçermeyen Eylem Yaklaşımı	4
Eğitim-Bir-Sen ve Toplu Sözleşme	Toplu Sözleşme Mevzuatının Kısıtları	4
	Kapsamlı Hazırlık Çalışmaları	3
	Mevzuatın Pazarlık Kalitesini Düşürmesi	5

	Çözüm Odaklı Olma	4
	Diyalog ve İşbirliği	5
	Muhafif Yaklaşım	5
	Grev Hakkı	2
Uluslararası Sendikal Gelişmeler	Ekonomik Gelişmeler	4
	Sosyal Gelişmeler	4
	Teknolojik Gelişmeler	4
	Siyasi Gelişmeler	4

#### 4.1. ÜYE OLMA GEREKÇELERİ

Çalışanların Eğitim-Bir-Sen'e üye olma gerekçeleri teması içeriği açısından çok konuyu barındırmaktadır. Katılımcılar, üye olma gerekçelerini belirtirken, üyeliğe sebep bazı beklentilerin de öne çıktığını ifade etmişlerdir. Özellikle üye sayısının 2000'li yıllar sonrası hızlı bir artış göstermesine bu beklentiler sebep olmuştur.

Bu sebeple Eğitim-Bir-Sen'e üye olma gerekçeleri temasında; yetkili sendikanın gücü, ideolojik sebepler, bireysel ilişkiler, hukuk desteği, ekonomik kazanımlar, sosyal kazanımlar, hak arama mücadelesi, diğer sendikalara göre farklı yaklaşımları, alt temaları ele alınmıştır.

Bunun yanında, beklentilerin sebep olduğu üye olma gerekçeleri de özlük haklarına ilişkin beklentiler, mali beklentiler, sosyal beklentiler, hukuki beklentiler, bireysel talepler ve diğer beklentiler alt temaları ile birlikte ele alınmıştır.

##### 4.1.1. Yetkili Sendikanın Gücü

Güç bir anlamda çekim merkezi olarak değerlendirilebilir. İnsanların sendikalara üye olmasında gücün yanında olma istekleri, gücü elinde bulunduranların çözümü sağlayabileceklerini düşünmeleri sendikalara üye olmaya sebep gösterilebilir. Günümüzde Eğitim-Bir-Sen'in diğer sendikalara göre üye sayısının fazla olmasının gücü elinde bulundurması anlamına geldiği ifa edilmektedir.

Üye olma gerekçesi olarak Eğitim-Bir-Sen'in yetkili sendika olduğu ve sorunu çözebileceğini düşünmeleri, üye artışının etkili olduğu, hükümetle taban ortaklığı yaşadığı için güç unsuru olabileceği gibi hususlar nedeniyle üye oldukları belirtilmiştir.

*"Elbette etkili yetkili sendika olmamızdan dolayı maddi manevi anlamda imkânlarımız çok fazla" (ŞBY2).*

*"Dolayısıyla kuruluşundaki asıl gerekçe bu, devamında tabi güçlü olanın, gücün bir çekim noktası oluyor. Bu şekilde üye olmak isteyenler de olmuştur mutlaka" (İY3).*

*"Hiçbir şey yoksa bile ben işte böyle güçlü bir yapının içinde bulunuyorum, kendimi güvende hissediyorum niyetiyle de gelip üye olan oluyor" (İY5).*

*"Çünkü günümüzde sendikamız Türkiye'nin en büyük öğretmen sendikası. Dolayısıyla Eğitim-Bir-Sen olarak bugünkü gücünden dolayı sendikamızda maalesef gücünden istifade etmek niyetiyle de gelenler var" (İY6).*

#### **4.1.2. İdeolojik Sebepler**

Sendikalar, üyelerinin ideolojik görüşlerini, fikirlerini, hayata bakış açılarını, siyasi görüşlerini dikkate alarak bu görüşleri ülke yönetiminde söz sahibi olan kişi ve kurumlarla paylaşıp karar alıcılara yol gösterici bir rol üstlenmektedir. Çalışanlar, sendikalara üye olarak örgütlü şekilde hareket ederek ve kamuoyu oluşturarak yönetim süreçlerini etkilemeye çalışırlar. Fikirleriyle kendilerini temsil ettiğini düşündükleri sendikalara ve sivil toplum kuruluşlarına üye olan insanlar bu düşüncelerinin ülke yönetiminde etkili olmasını istemektedir.

Kişilerin Eğitim-Bir-Sen'e üye olmasında, ideolojik sebeplerin etkili olduğunu, sendikanın savunduğu ilke ve değerleri benimsemesinden kaynaklandığını, sendikanın misyonunu paylaştıklarını, sendikanın üyelerin ideolojik görüşlerini örgütlü şekilde karar alıcılara paylaşarak yönetim süreçlerini etkileyecekleri için üye olduklarını ifade edilmiştir.

*"Eğitim-Bir-Sen'e, öncelikle savunduğu ilke ve değerler ekseninde aynı ilke ve değerleri ortak nokta olarak gören çalışanlar üye olmaktadır (GMY3).*

*"Sendikalara baktığımız zaman, insanlar biraz ideolojiler ile siyasi görüşleriyle örtüşen fikri düzlemde örtüşen sendikaları tercih etmiş oluyorlar (ŞBY7)."*

*"İnsanların dünya görüşüne göre sendika arayışı içerisine girerler. Sosyal taban uyumu uyuştuğunda, buldukları sendikaya üye olurlar (ŞBY8)."*

*"Hangi gruba kendilerini yakın görüyorlarsa, özellikle ben Eğitim-Bir-Sen camiasını biraz daha, Türkiye'ye yakın tarihinde yaşadığı bu kıyıların sonucu olarak görüyorum. Üye olmada asıl gerekçe, asıl dayanak burası (İY3)."*

*"Eğitim-Bir-Sen, bir değeri bir dünya görüşünü temsil ediyordu. Bütün arkadaşlar genelde bu dünya görüşünü temsil ediyorlardı. Genelde üye olan arkadaşlar bu dünya görüşünden dolayı üye oluyorlar, ben de bu dünya görüşünden dolayı Eğitim-Bir-Sen üye oldum (İY4)."*

#### **4.1.3. Bireysel İlişkiler**

Sendikaların üye yapmada kullandıkları yöntemlerden birisi de bireysel ilişkileri kullanmalarıdır. İnsani iletişim ve olumlu ilişkiler üyelerin sendikalara üye olma gerekçelerinden biridir. Çalışanların yakın çevresi ve arkadaşlık ilişkileri hangi sendikaya üye olacağını belirleyicisi olabilir. Üyelerin Eğitim-Bir-Sen'i tercih etmesinde, bireysel ilişkilerin etkili olduğunu, çalışanların üye olmasında hatırladıklarını, insani ilişkilerin ve olumlu iletişimin üye olmada etkili olduğu söylenmiştir.

*"Eğitim-Bir-Sen'e hatırladığımızda üye olan arkadaşlarımız da var (ŞBY2)."*

*"Kimi arkadaşlar ise sendikacı arkadaşlarımızın kurduğu insani ilişki ve üyemiz okul yöneticisi arkadaşların oluşturduğu iklim vesilesiyle üye oluyor (ŞBY6)."*

*"...yakın çevre ve arkadaş ortamının daveti (İY7)."*

#### **4.1.4. Hukuk Desteği**

Üyelerin sendikaları hak arama yeri olarak görmesi sebebiyle, kaybedilen hakların, oluşan haksızlıkların ve özellikle çalıştığı kurumdaki idarecilere karşı yaşadıkları sıkıntılı durumların çözümü için adli ve idari bazı kurumlara başvurmaları gerekebilir. Bu sebeple Eğitim-Bir-Sen'in üyelerine hukuki destek veriyor olması da üye olmanın bir sebebi olarak görülebilmektedir.

Eğitim alışanlarının, Eğitim-Bir-Sen'e üye olmasında, hukuksal desteğin etkili olduğunun, sendikada görevlendirilen avukatlarla idari ve hukuki konularda üyelere yardımcı olunmasının, üye olmada önemli katkısı olduğu dile getirilmiştir.

*"...özellikle idare ile yaşadıkları sorunlar da taraf olarak gördükleri için sendikaya üye olduklarını görüyoruz (GMY2)".*

*"Dolayısıyla bizim bugün avukatlıktan tutun da birçok şeye kadar üyelerimize hizmet veriyoruz (şBY2)."*

*"Bugün bu kaybedilmiş hakların çoğu kazanılmış olması sonucunda sendikalar üye almak için yeni argümanlar üretmekte zorlansa da bir ve beraber olma, haksızlık karşısında kendini sendikal güven altında hissetmesi, avukat desteği, soruşturma vb de teknik destek, kazanılan hakların kaybedilmemesi, sosyal imkânlardan faydalanma, siyasi olarak yakın bulduğu için üye olmaktadırlar (İY2)".*

*"Bu beklentiler nedir bir sahibim olsun sendika bana sahip çıksın düşünce kadar beklentisi olanlar da var. Ya nedir beklenti diyelim ki, bana hukuku boyutta bir sıkıntı olursa sendikanın avukatı beni savunur (İY5)."*

#### **4.1.5. Ekonomik Kazanımlar**

Özellikle 2000'li yılların başlarında Türkiye'de ciddi ekonomik krizler yaşanmış, hatta seçimlerde hükümet değişimine dahi sebep olmuştur. Eğitim-Bir-Sen özellikle yetkili olduğu süreç zarfında eğitim iş kolunda çalışan kişilerin maaş, ek ders, ek ödeme gibi konularda kazanım elde etmesine sebep olmasının üye olmanın yolunu açtığı söylenebilir.

Kişilerin sendikalara üye olmada, maaşlarının iyileştirilmesi, emekli ikramiyeleri, doğum yardımları vb. mali konularda kazanımlar elde etmelerinin etkili olduğuna ilişkin katılımcı ifadelerine şu şekilde yansımıştır.

*"Yine ülkemizin son on beş yıllık zaman zarfında geçirdiği sosyo-ekonomik dönüşüm ve toplu sözleşme sürecine geçilmesi sonrası eğitim çalışanlarının mali*

*haklarındaki artış, eğitim çalışanlarının sendikalardan beklentilerini de dönüştürmüş durumdadır (GMY3)".*

*"İnsanların sendikalara üye olma nedenlerinden bir tanesi ekonomik kazanımlar elde etmek istemesidir. Maaşlarının iyileştirilmesi, emeklilik ikramiyeleri doğum yardımları ve ek dersler gibi mali konularda çalışanlar kazanımlar elde etmek veya elde ettikleri kazanımları korumak isterler (ŞBY3)."*

*"Maddi kazanımlar ( maaş, ek ders vb diğer ödeme kalemleri) Eğitim-Bir-Sen üyeliğinde çok etkili olduğunu düşünüyorum (ŞBY4)."*

#### **4.1.6. Sosyal Kazanımlar**

Günümüz toplumunda, günlük hayatta ya da çalışma ortamında, bir takım sosyal haklara sahip olmak kişiler için cazip bir durumdur. Bu anlamda aldıkları hizmet veya katıldıkları organizasyonlarda kendilerine sağlanan kolaylıklar da üye olmada belirleyici bir faktör olabilir.

Kişilerin, Eğitim-Bir-Sen'e üye olmasında yaşadığı sosyal ortamlardaki önemli kazanımların etkili olduğu ifade edilmektedir.

*"28 yıllık bir kuruluşuz biz ve bugün yetkili sendikayız, kazanımlarımızı anlatıyoruz. Artık temel hak ve hürriyetler de özlük ve özgürlük noktasında, ekonomik ve sosyal alanda kazanımlarımız var (GMY1)".*

*"Çalışmanın yanında bir takım sosyal imkânların da temin edilmesini isterler. Sosyal tesislerden faydalandırılma, geziler, indirim anlaşmaları vb. konularda kazanımlar beklerler (ŞBY3)."*

*"Mesleki dayanışma, sendikanın elde ettiği kazanımlar, sendikanın sınav, görevde yükselme gibi faaliyetlerde göstermiş olduğu başarı (İY7)."*

#### **4.1.7. Hak Arama Mücadelesi**

Sendikaların kuruluş sebeplerine bakıldığında hak arama temelli olduğu sonucuna varabiliriz. Özellikle kişilerin özgürlük alanları, çalışma koşulları, ücretleri gibi konuların savunulması gerektiği, hak arama merci olması, üye olmada önemli bir gerekçe olarak ifade edilebilmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in kurulduğu dönemlerdeki anti-demokratik birçok

uygulamanın yaşandığı yıllar olması sebebiyle, kişiler Eğitim-Bir-Sen'e üye olurken kaybedilmiş ya da daha önce hiç kazanılmamış haklarla ilgili mücadelesinin önemli olduğu belirtilmiştir.

*"Eğitim-Bir-Sen'e üye olmalarındaki asıl amaç gayenin burayı güvenli bir liman olarak görüyor olmaları. Ve sendikanın kendi hem özlük hem mali haklarının savunuculuğunu yapacağına inandıkları için üye oluyorlar (GMY2)."*

*"İlk yıllarda kurulduğu yıllarda Türkiye'nin o dönemin şartlarında bireysel hakların, özgürlüklerin demokratik hakların kısıtlandığı, en temel insan haklarının kısıtlandığı dönemlerde, memur sendikacılığının ilk başlarında çok fazla tanınmadığını da düşünerek, biraz daha bilinç düzeyi yüksek, biraz daha demokratik hakların bireysel hakların mücadelesini vermek için insanlar üye oldu diye düşünüyorum (ŞBY1)."*

*"Tüm bu süreç yıllarca eğitim öğretim, kıyafet, mesai saatlerindeki düzensizlik, angarya, uygun olmayan çalışma şartları, yemek, sigorta, servis vb. hakların verilmemesinin devletin değil hükümetin sorumluluğunu yerine getirmediği çıkarımıyla aslında başkaldırının devlete değil hükümete olacağı için sendikalaşma serüveni başladı (İY2)."*

#### **4.1.8. Diğer Sendikalara Göre Farklı Yaklaşımları**

Eğitim-Bir-Sen'in uyguladığı sendikacılık tarzı daha çok çatışma yerine uzlaşmayı ön plana alan bir fonksiyon icra etmektedir. Sendikacılığın kavgadan beslenen biyografisinin Eğitim-Bir-Sen ile değiştiğini, kavganın yerini diyalogun aldığını süreç göstermiştir. Bu anlamda kişiler sendika tercihiinde bulunurken, Eğitim-Bir-Sen'in diğer sendikalara göre daha tutarlı ve reel koşullara uygun bir sendika olduğunu belirterek, diğer sendikalardan farklı tutum gösterdiğini dile getirmişlerdir.

Kurulan her sendika ya da sivil toplum kuruluşu birbirinin muadili ya da rakibi olarak görülmekte, bu sebeple de kuruluş serüvenleri, amaçları, faaliyetleri birbirinden farklı olarak değerlendirilmektedir. Eğitim-Bir-Sen'e üye olunurken, Eğitim-Bir-Sen yöneticilerinin ya da üyelerinin diğer sendikalardan farklı yaklaştığı ifade edilmiştir.

"Ama son dönemlerde özellikle Memur-Sen olarak yaptığımız çalışmaları özellikle toplumda görmeye başlaması ile birlikte, evet öyle değilmiş, demek ki farklı bir şekilde sendikacılık olabiliyormuş. Özellikle üye olanların hakkını koruyarak sendikacılık yapılabilmemiş gibi bir de zemine oturmaya başladı. Bu da hakikaten Türkiye'de sendikal anlamda önemli bir kazanım olduğu kanaatindeyim (GMY2)."

"Eğitim-Bir-Sen'in diğer sendikalardan farkı tam da burada ortaya çıkmaktadır. Eğitim-Bir-Sen kuruluş felsefesi ve politikalarına yön veren belli ilke ve değerleri her şartta koruyan, geçmişle bugün arasındaki tutarlılığa önem veren, ideolojik körlüğü her zaman reddeden bir sendikadır. Çatışma yerine uzlaşmayı, kavga yerine çözümü benimsemekte, kaostan medet uman ideolojinin radikal araçlarına prim vermemektedir (GMY3)."

"...üyelerine yaklaşımı, üyelerin özellikle bu iş bırakma eylemlerinde ahlaki tutumları, özelliklerimizden nöbet eylemlerinde diğer sendikalar tamamen nöbetlerini tutmazken ya da birçoğu tutmazken, Eğitim-Bir-Senli arkadaşların sadece nöbet defteri üzerinde işte nöbet tutmama eylemi gerçekleştirmeleri. Yani reelde tutmaları (ŞBY7)."

#### **4.1.9. Özlük Haklarına İlişkin Beklentiler**

Çalışma şartları, kademe ve terfi işleyişi, iş ve emeklilik güvencesi gibi konularla birlikte mesleki itibar zedelenmesi gibi çalışanların özlük haklarını ilgilendiren konuların önemli olduğu vurgulanarak bu konularda Eğitim-Bir-Sen'den beklentiler olduğu anlaşılmıştır.

Eğitim-Bir-Sen'den beklentiler konusunda üyelerin özlük haklarına ilişkin beklentilerinin olduğu belirtilmektedir.

"Başta, belki talepleri sıraladığımızda 2000'li yıllarda, 2005'lerde talepleri sıraladığımızda, 8-10 tane olan talep, bugün daha içerikli, daha kapsamlı sayı olarak da kabarık taleplerde var. Ama özgürlük alanında değil meslekle ilgili ve özgürlük, özlük hakları ile ilgili talepler olduğunu söyleyebiliriz (ŞBY1)."

"Diğer bir husus ise özlük haklarının iyileştirilmesi hususundadır. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş güvencesi, izin hakları, mesai saatleri, kurumsal

*hiyerarşi, atama ve terfi seçenekleri gibi hususlarda adaleti içine alan bir sistemin oluşturulması ve geliştirilmesi için çalışanlara mücadele edilmesi gerektiğini düşünerek sendikalaşma eğiliminde olmuşlardır (ŞBY3)".*

*"Çalışma şartlarında iyileştirme, erken emeklilik, yüksek emekli maaşı, ek gösterge, öğle yemeği, servis, çocuk bakım hizmeti, İlksan da iyileştirme, liyakat esaslı terfi, kıyafet özgürlüğü, ibadet özgürlüğü (İY2)".*

#### **4.1.10. Sosyal Beklentiler**

Eğitim-Bir-Sen'den üyelerin sınava hazırlık kurs hizmeti, farklı illere ataması yapılan üyelerle iletişim ve öğrenci bursu gibi sosyal hayata dönük ayrıcalıklar beklendiğini ve sendika tarafından bu beklentilere cevap verilebildiği ifade edilmiştir. Eğitim-Bir-Sen'den beklentiler konusunda herkesin ortak yaşam alanı olan sosyal konularla ilgili beklentilerin de olduğu belirtilmektedir.

*"...sendikam bana yardımcı olsun, sınava dayalı kariyer süreçlerinde sendikam bana destek sunsun, kursları açsın, bu konuda beni yalnız bırakmasın ve örgütlü gücümün gereği olarak bana imkânlar sunsun, sosyal kültürel ortamlar oluştursun, mesleğini icra ederken karşılaştığım sorunlar da anında yanımda olsun ve 1. Derecede birinci kalitede hukuk hizmeti versin (GMY1)".*

*"Üyelerimizin geneline bakıldığında hani tayininin çıktığı bir ilde oturacağı evi sormaktan, çocuğunun üniversiteyi kazandığında çocuğunun kalabileceği yurdu sorma ya (ŞBY5)".*

*"Şimdi ise sendikadan maddi beklentiler olduğu için de bir girişler olması sebebiyle yahut ta o işinizi göremediniz o kişiyle ilgili istifade olabiliyor ya, dolayısıyla beklentiler, yelpaze o kadar genişledi ki bir kişi il değiştirecekse orada kimi bulabilirim, bir referans şimdi oldu (ŞBY9)".*

#### 4.1.11. Mali Beklentiler

Ekonomik taleplerin günümüzde çok fazla ön plana çıktığı, eğitim çalışanlarının aldıkları ücretin çok düşük olduğu, bu sebeple de kişilerin Eğitim-Bir-Sen'den, eğitim çalışanlarının ücretlerinin yükseltilmesi konusunda yoğun taleplerinin olduğu ifade edilebilir.

Eğitim-Bir-Sen'den beklentiler konusunda, çalışanların ekonomik meselelerle ilgili beklentileri olduğu dile getirilmektedir.

*"Bir konuda tüm üyeler hem fikirler, o da açlık ve yoksulluk sınırı arasında eğitim çalışanı kalmasın talebimiz konusunda. Herkes bu konuda hemfikir (GMY1)".*

*"Bunun yanında elde edilen mali imkânların ve sendikanın ekonomik gücünün üyenin mali özlük ve sosyal beklentilere cevap vererek şekilde harcanması beklenmektedir. Gelişen ekonomiden payını hak geçirmeden istemektedir (ŞBY3)".*

*"Artık ekonomik beklentiler ön plana çıkıyor. Örneğin artık insanlar diyor ki, ben nöbette ek ders istiyorum. İkinci nöbette ek ders istiyorum. Maaşıma zam istiyorum, kat sayı istiyorum. Artık ihtiyaçlar daha çok özgürlükle değil de ekonomik ihtiyaçlar ön plana çıkıyor (ŞBY2)".*

*"Burada da şu an itibariyle ekonomik beklentiler şu an itibariyle birinci öncelikli duruma geldi diyebiliriz (İY1)".*

#### 4.1.12. Hukuki Beklentiler

Eğitim-Bir-Sen'in çok sayıda avukatı olduğu ve üyelerinin her hangi bir hukuksuzluğa uğradığında destek olunduğu anlaşılmaktadır. Bu desteğin hem adli hem de idari konularda olduğu da belirtilmektedir. Eğitim-Bir-Sen'den birbirinden farklı birçok hukuki konuda beklentilerin olduğu dile getirilmektedir.

*"Eğitim-Bir-Sen'i güvenli liman olarak görüp de gelip üye olan ve kimi mağdur edildiğinden dolayı mağduriyetini ancak bizim giderebileceğimiz (GMY2)".*

*"Bunun yanında üyeler bir hukuksuzluğa uğradığında sendikalarının hemen hakkını korumasını avukatlarıyla yardımcı olmasını istemektedir (ŞBY3)".*

*"Bir soruşturma ile gasp edilmiş bir hak ya da elde etmek istediği maddi bir yasal bir gelir noktasında (ŞBY5)".*

*"Ama özlük haklarında bir sıkıntı yaşarsam, hukuki anlamda sendikanın avukatları bana sahip çıksın anlamında da beklentisi olan da gelip üye oluyor (İY5)".*

#### **4.1.13. Bireysel Talepler**

Eğitim-Bir-Sen'den istenen ve beklenen bireysel talepler noktasında, çok sayıda ve nitelikte bireysel talebin olduğu, bunların bazılarının makul ve mantıklı bazılarının ise sendika tarafından karşılanamaz güçlükte olduğu yargısına varabiliriz. Eğitim-Bir-Sen'den daha çok kişisel konuları ilgilendiren bireysel beklentilerin de olduğu ifade edilmektedir.

*"Yani herkesin kendi ajandası, her üyenin kendi gündemi ile ilgili kendi ihtiyacı ile ilgili bir beklentisi olduğu (ŞBY5)".*

*"Bireysel taleplerde de bir değişiklik durumu söz konusu olabiliyor. Tabi ki insanlar da haliyle bunu da makul görmek lazım. Sendikal taleplerde de hep bir adım ötesini istiyor (İY3)".*

*"Artık bir okulun müdürü olayım diye de gelip üye olunuyor, bir ilçe müdürü olayım, olmak isteyen de gelip üye oluyor. Bir beklentisi oluyor (K18)".*

#### **4.1.14. Diğer Beklentiler**

Eğitim-Bir-Sen'den beklentilerin yıllar içinde üye profilinin farklılaşması ile birlikte değiştiği, çeşitlendiği görülmektedir. Üye sayısı artan sendikanın daha güçlü adımlar atmasını bekleyen üyeler olduğu gibi, özellikle bazı üyelerin makam ve mevki beklentisi olduğu da gözlemlenmiştir. Eğitim-Bir-Sen'den beklentileri çeşitlendirmenin mümkün olduğu belirtilmektedir.

*"Son toplu sözleşmede sendikamız kamu heyetinin verdiği teklifi kabul etmeyerek imza atmadan masadan kalmıştır. Bu şekilde tepkisi ortaya koymuş ve istenilen rakamı vermedikleri hükümete söylemiştir ancak uzlaşma sağlanamamıştır.*

*Milyonlarca kişiyi ilgilendiren bir konuda beklentileri karşılamadan imza atmak büyük tepkilere yol açmaktadır. Bu nedenle üye eskiden hükümetin verdiği boyun bükme zorunda iken şimdi sendikalarının masada kendilerini daha cesur şekilde savunmasını istemektedir (ŞBY3)".*

*"Tabi şemsiye genişledi, dolayısıyla her türlü mesajı almak isteyen, her türlü beklentisi olan insanlar var üyemiz (ŞBY9)".*

*"...sırf bir makam beklentisi veya bir güç devşirmek için ya da bir yerlere gelebilmek için sırf bu nedenlerle de sendikamıza üye olanlar var (İY6)".*

## **4.2. Eğitim-Bir-Sen'in Amaçlarının Dönüşümü**

Her kurum ve kuruluşun amaçları vardır. Yaşayan örgütler içsel ve çevresel değişmelere uygun olarak amaçlarını da gözden geçirirler. Katılımcılara 2000'li yıllarda Eğitim-Bir-Sen'in amaçlarından bir dönüşüm olup olmadığı, varsa bu dönüşümü nasıl yorumladıkları sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda amaçların dönüşümüne yönelik bulgular; değişmeyen amaç demokratikleşme mücadelesi, kuruluş vizyonuna bağlılık ile mali ve sosyal amaçların öne çıkması şeklinde üç alt temada sunulmuştur.

### **4.2.1. Değişmeyen Amaç: Demokratikleşme Mücadelesi**

Türkiye'de yıllar içinde yaşanan birçok darbe ve muhtıra girişimi ile demokrasinin önünün kesildiği ve insanların haklarının elinden alındığı belirtilmiştir. Eğitim-Bir-Sen kişilerin demokratik haklarını elinden alan vesayet ve askeri darbelerin karşısında duruş sergilediği, amaç olarak da kişilerin hürriyetinin olmasının ve korunmasının ön plana aldığı görülmektedir. Ülkedeki demokratik yapının güçlenmesi adına verilen mücadele Eğitim-Bir-Sen'in amaçları arasında önemli bir konu olarak yorumlanabilmektedir.

Türkiye'de anti demokratik çok sayıda uygulamanın yaşandığı yıllarda Eğitim-Bir-Sen'in kurulmuş olduğunun düşünülmesi, kuruluş amaçlarında demokratikleşme mücadelesini öne çıkarmıştır. Kurum yöneticileri, Eğitim-Bir-Sen'in kuruluş amaçları arasında yer alan demokratikleşme mücadelesi amacını koruduğunu, demokratik koşullar bozulursa bu fonksiyonun yeniden öne çıkabileceğini ifade etmişlerdir.

*"O gün aslında uğraşıyorduk, bugün yetkili sendika olarak masada sahadan gelen sorunları biz çözmeye çalışıyoruz, faaliyetlerimizde çözmeye çalışıyoruz ama o*

*gün böyle bir imkânımız yoktu. O gün Türkiye'nin antidemokratik zeminine ilişkin söylemleriniz çok daha güçlü ve Türkiye'yi demokratikleştirme noktasında mücadelede çok daha fazla mücadele etmek gerekiyordu ve o günün şartlarında bunu yerine getirdiğimiz için bugün geldiğimiz noktada elimiz daha rahat (GMY1)."*

*"Eğitim-Bir-Sen, dün 28 Şubat ile olan -gücü nispetinde mücadelesini- yakın zamanda 15 Temmuz darbe girişiminde ortaya koyduğu dirençle var oluş hakikatinin izinde olduğunu da göstermektedir (ŞBY6)."*

#### **4.2.2 Kuruluş Vizyonu 'na Bağlılık**

Eğitim-Bir-Sen kurulduğu yıllarda kendine amaç olarak edindiği çok sayıda konudan yıllar içinde olası değişenlerin olması normal karşılanmaktadır. Bununla birlikte kuruluş yıllarının önemli argümanları olan; vesayetle mücadele, temel hak ve özgürlüklerin saygınlığı, kişisel özgürlükler, üyelerin hak ve menfaatleri gibi konularda herhangi bir değişim olmamış, sadece döneme özel yeni eklemeler yapılmış olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in amaçlarından kuruluş dönemindeki vizyonu 2000'li yıllarda da koruduğunu, temel amaçlarda herhangi bir değişiklik olmadığını fakat döneme göre bazı esnekliklerin olabileceği ifade edilmektedir.

*"İlke ve değerlerimiz de bir sapma ve bir kopma söz konusu değil, bu nedenle de değişimden rahatsız olmuyor ve bir adım önde gitmeyi bu anlamda önemsiyoruz (GMY1)."*

*"Bizim özlük haklarımızın daha demokratik haklarımızın da garantisi, vesayetle mücadele olarak görülmüştür, hep bu söylenerek gelmiştir. Eğitim-Bir-Sen'in yola çıkış hikâyesi budur (ŞBY1)."*

*"Kurulduğu güne tarihçesine, tüzüğüne baktığımda bir değişiklik yok. Aynı cümlelerle kurulmuş, aynı kelimelerle kendini ifade etmeye çalışmış ama değişen dünyaya göre ihtiyaçları değiştiği için bazen söylemler değişebiliyor (ŞBY8)."*

*"Ben herhangi bir değişiklik görmüyorum. Eğitim-Bir-Sen kurulduğunda ki misyonu, duruşu, idealleri, hedefi ve bu halk için söylemi neyse, hala aynı"*

*söylemlerinin devam edeceğini düşünüyorum. Duruş, eylem ve söylem olarak herhangi bir değişiklik yok. Yöntem değişiklikler olabilir sadece (İY3)."*

#### **4.2.3. Mali ve Sosyal Amaçların Öne Çıkması**

Temelde düşünülen belirli amaçların yerine getirildiği ifade edilmektedir. Bundan dolayı da kişilerin beklentileri de zamanla değişebilmektedir. Bu beklentide, çeşitlenen üye yapısının da etkisi vardır. Bu nedenle kişilere kazandırılacak çeşitli kurumsal ve ekonomik ayrıcalıklar, kişisel ayrımcılığın önüne geçecek sosyal kazanımlar, sendikanın mali ve sosyal amaçları olarak gözlemlenmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in kurulduğu dönem ve sonrası için sürekli olan amaçları olduğu gibi, zamana ve beklentiye göre değişen amaçları da olmalıdır. Bu değişim sebebiyle, Eğitim-Bir-Sen'in mali ve sosyal amaçları da olması gerektiği belirtilmiştir.

*"Eğitim Bir Sen Türkiye'nin bütün renklerini kuşatan kapsayıcılığı ile dün başörtüsü için sivil itaatsizlik derken bugün erkek çalışanların takım elbise kravatt zorunluluğuna hayır diyen bir noktadadır. Sakalın her türlüüne imkân sunan, toplumun temel değerleri ile barışık kadın ve erkek için geçerli olabilecek kıyafet serbestliği istemektedir (ŞBY6)."*

*"Kurulduğu günlerde eşitlik, adalet, özgürlük temalı hak mücadelesi ile başlayan serüven hakların kazanılmasıyla bugün itibariyle daha çok sosyal sendikacılığa devşirilerek daha spesifik maddi kazanımlara dönüştü. İndirimler, kurs ödemeleri, tazminatlar, tatil ödemeleri, görevlendirme ödemeleri vb (İY2)."*

*"Bu dönüşüm daha önce belli bir kitleye hitap etmekten ülkenin tamamına hitap etmek tüm öğretmenleri kucaklamak şeklinde bir dönüşme dönüşmüş olabilir (İY4)."*

### 4.3. Eğitim-Bir-Sen'in Faaliyetleri

Sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının çok farklı faaliyet alanları bulunmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanları temasında özlük haklarına dönük çalışmaların artışı, basılı ve görsel yayınların çeşitlenmesi, teşkilat toplantı ve eğitimlerin çeşitlenmesi, sosyal etkinliklerin çeşitlenmesi, uluslararası sendikacılık açılımı, hukuki desteğinin gelişimi, sendikalar arası işbirliği başlıkları alt tema olarak ele alınmıştır.

#### 4.3.1. Özlük Haklarına Yönelik Çalışmaların Artışı

Eğitim-Bir-Sen'in gerek üye sayısının artışıyla, gerekse değişen sorunlar ekseninde, üye olanların kişisel menfaat ve haklarının kazanılması ya da düzenlenmesi konusunda özlük haklarına dönük çalışmalar yaptığı ifade edilmiştir. Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanı olarak üyeleri ile ilgili özellikle ekonomik ve sosyal alanda özlük haklarına yönelik çalışmalar yaptığı ifade edilmektedir.

*"Üyelerimizin ve eğitim çalışanlarının özlük haklarının korunması, geliştirilmesi için yaptığımız çalışmalar her zaman ve dönem için öncelikli ve başat faaliyet alanı (GMY3)."*

*"Özlük mali haklar mücadelesinde eskiden tabi biz sayımız azdı, şuydu buydu biraz cılız kalıyorduk ama bu gün daha güçlüyüz. Diplomasiyi daha iyi kullanıyoruz, ikili görüşmelerle sendikamızın etkin gücünü daha iyiye kullanabiliyoruz. Netice almaya gayret ediyoruz (ŞBY25)."*

*"Daha önce ifade ettiğim gibi değişen sorunlara ilişkin ortaya konan tepki ve taleplerin değişikliğinden bahsetmek mümkündür. Değişmeyen tek gerçek ise bireyin/ çalışanın özlük ve özgürlük mücadelesi bağlamında iddiasının sürdüğüdür (ŞBY6)."*

*"...şu anda ağırlıklı bu noktada alanda yaşanan özlük haklarının iyileştirilmesi noktasında mücadelemize devam ediyoruz (İY1)."*

#### 4.3.2. Basılı ve Görsel Yayınların Çeşitlenmesi

Yapılan tüm basılı ve görsel çalışmaların; sempozyum, basın açıklaması, rapor ve analizlerin, faaliyet olarak önemli olduğunu ve yapılan bu çalışmalar neticesinde eğitim politikalarına yön verilebildiği belirtilmiştir. Bununla birlikte bu tür etkinliklerle sendikal çalışmaların da kalitesinin artacağı öngörülmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in faaliyetlerinden yazılı ve görsel materyallerin belli periyotlarla düzenlenerek, üyelere ve ilgili kişilere ulaştırılmasının önemli bir çalışma olduğunu belirten görüşler bulunmaktadır.

*"Bu anlamda da araştırmalarla, raporlarla, odak analizlerle, izleme değerlendirme raporları ile yayınlarla tekbir sendikacılığı yapıyor ve çözüme hizmet ediyoruz, kazanın üretmeyi bu anlamda önemli görüyoruz (GMY1)."*

*"Eğitim-Bir-Sen kurulduğu yıllarda eğitimle ilgili kapsamlı raporlar çıkarma imkânı yoktu. Milli Eğitim Bakanlığının yaptığı çalışmaları çek etme imkânı yoktu. İmkânlar sınırlı olunca bunu yapma kapasitesi de sınırlı ister istemez. Ama imkânlar ile birlikte, bakıyoruz işte kitabevi gibi çalışabiliyor, yani ortaya koyduğu öneriler, yaptığı çalışmalar, hazırladığı raporlarla eğitim politikalarına yön verdiğini görüyoruz (GMY2)."*

*"Basın demeçleri, yayınlar, rapor ve analizler, eylemler, günlük paylaşımlar ve yürütülen diplomasi ile üye haklarının korunması geliştirilmesi için mücadele edilmektedir (ŞBY3)."*

#### 4.3.3. Teşkilat Toplantıları ve Eğitimlerin Çeşitlenmesi

Eğitim-Bir-Sen'in teşkilat çalışmalarında toplantıların ve teşkilat eğitimlerinin önemli bir faaliyet alanı olduğu ifade edilmiştir. Özellikle ulusal ve uluslararası çapta toplantılar ve teşkilat çalışmalarının yapıldığı belirtilerek, bu tür toplantıların güncel gelişmeleri takip edebilmek açısından önemli olduğu söylenmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in özellikle üye ve yöneticilerine yönelik yaptığı teşkilat içi toplantı ve iç disipline dönük eğitim programlarının faaliyetler arasında yer aldığı ve yıllar içinde çeşitlenerek devam ettiği belirtilmektedir.

*"Teşkilatlarımıza yönelik eğitimleri yoğun bir şekilde, teşkilatın her kademesine yönelik ayrı ayrı eğitimler yapılmakta (GMY1)."*

*"Sınırlı imkânlarla üye ziyaretleri yapılır, toplantılar düzenlenirdi. Basın yayın organları ve haber siteleri yeterince aktif kullanılmamaktaydı. Günümüzde basın yayın organlarının çeşitli olması, sosyal medya kanallarının etkin kullanılması, hızlı iletişim kanalları, şehirler hatta ülkeler arası mesafenin uçakla kısılması, sendikanın ekonomik imkânlarının artması nedeniyle faaliyetleri çeşitlenmiştir (ŞBY3)."*

*"Genel merkezin merkez ve taşra teşkilat eğitimleri, şubelerin yönetim ve divan eğitimleri, okullarda temsilcilerin eğitimleri ve genele hitap eden konferans, seminer vb. ile bugünü okuma ve yarını anlama eğitim ve sunumları ağırlık kazanıyor (İY2)."*

#### **4.3.4. Sosyal Etkinliklerin Çeşitlenmesi**

Her türlü kitleye hitap eden, gençlik ve kadın çalışmalarından misafirhane ve lokal hizmetine kadar, özellikle doğal afetler sonucu oluşan mağduriyetler sebebiyle yapılan yardım kampanyalarından akademik kariyer destek çalışmalarına kadar çok sayıda sosyal etkinliğin Eğitim-Bir-Sen'in sosyal etkinlikleri olduğu belirtilmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in faaliyetleri arasında özelden genele, yerelden ulusala dönük konukevinden, akademik kariyere, yardım faaliyetlerinden, kültürel etkinliklere çok sayıda etkinliği olduğu ve yıllar içinde çeşitlenerek arttığı ifade edilmektedir.

*"İllerde lokal hizmeti, üyelerimizin gelebilecekleri birlikte olabilecekleri ortam oluşturma anlamında lokal hizmeti, konukevi hizmeti, üyelerimizin Ankara'ya geldiklerinde kalabilecekleri uygun hizmete, uygun fiyata kaliteli hizmet alabilecekleri, üye olmanın ayrıcalığını yaşayacakları konukevi hizmeti (GMY1)."*

*"...zamana tanıklığımızın gereği olarak küresel açlık, yoksulluk, sağlık, doğal afet veya savaş dolayısıyla yaşanan sorunlarla ilgili yaptığımız çalışmalar (GMY3)."*

*"Üyelerin akademik kariyerlerine yönelik çalışmalar (yüksek lisans, doktora çalışmaları vb.), kişisel gelişimlerine yönelik çalışmalar ve sosyal – kültürel çalışmalar daha da önem kazanmıştır (ŞBY4)."*

*"Daha çok şubeler bazında seminer, konferans vb. bilinçlendirme çalışmaları, yapılan indirim ve diğer sosyal imkân anlaşmaları en altta yer alan üyeye direk kazanç sağlayan çalışmalar olarak yapılmaktadır (İY2)."*

*"Geçmişte daha çok erkek üyeler üzerinden sendikacılık yapıyorduk, bayan üye sayımız azdı ve bayan üyelere de zaten ulaşma imkânımız kısıtlıydı. Fakat günümüzde bayan üye sayısı arttı, kadın komisyonların aktif hale geldiler. Genç öğretmen arkadaşlarımız var. Bunlara hitap eden etkinliklerimiz var (İY4)."*

#### **4.3.5. Uluslararası Sendikacılık Açılımı**

Eğitim-Bir-Sen uluslararası alanda yaptığı etkinliklerle, kendi vizyonunu genişlettiği, dünyaya emek sektörü ile ilgili önemli katkılarda bulunduğu belirtilmiştir. Yapılan uluslararası faaliyetlerle diğer ülkelere örnek çalışmalar yürütmeye başladığı ifade edilebilmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in farklı ülke eğitim sendikaları ile işbirliği şekliyle yaptığı toplantı, seminer, insani yardım faaliyeti gibi uluslararası alanda yaptığı çalışmaların, sendikanın 2000'li yıllar sonrasında önemli faaliyetleri arasında olduğu görülmektedir.

*"Yine çalışmalarımızda ulusal ve uluslararası kongreler, paneller, sempozyumlar gibi bu anlamda çok çeşitlilik söz konusu. Büyük sendika olmanın bu anlamda birlikte sorumlulukları var (GMY1)."*

*"Bütün okullarda, bütün işyerlerinde temsilci oluşturmaya çalışan sendika, bugün aynı çalışmayı dünya üzerinde bütün ülkelerde iletişim halinde olduğu işbirliği yaptığı sendikalar çalışmasına doğru gelmiştir. Bu önemli bir aşamadır. Bu aşamayı görmek lazım, sadece ulusal da kalmamış küreselleşmiş büyük bir yapıya dönüşmüştür (ŞBY1)."*

*"Bunun yanında sendikamız uluslararası alanda etkin bir çalışma yürüterek onlarca ülkeye sendikalaşma bilinci aşılacak ve örgütlenmelerine yardımcı olmak için el uzatmaktadır. Burada sendikamız ILO gibi uluslararası sendikalaşma hareketine öncülük etmekte bir çığır açmaktadır. İçeride yolculuk ve*

*dışa yolculuk mottosuyla hareket eden sendikamız bu sınırları ülkenin dışına taşıyarak önemi bir alanda da varlığını göstermektedir (ŞBY3)."*

#### **4.3.6. Hukuk Desteğinin Gelişimi**

Eğitim-Bir-Sen'in üyelerinin adli ve idari konularda yaşadığı sorunlarda, hukuki destek amacıyla avukatlık hizmetini yaygın hale getirdiği ve üyelerine sunduğu anlaşılmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'in faaliyetleri arasında üyelerine dönük hukuki destek hizmetleri sunduğu ve yıllar içinde artarak devam ettiği belirtilmektedir.

*"Yaygın hukuk hizmeti, illerde lokal hizmeti, üyelerimizin gelebilecekleri birlikte olabilecekleri ortam oluşturma anlamında lokal hizmeti, konukevi hizmeti (GMY1)."*

*"İmkânlarımız arttıkça örneğin, imkânımız yoktu eskiden avukatlık büromuz yoktu. Şimdi imkânlarımız var avukatlık büromuz var (ŞBY2)."*

*"Faaliyetlerinde daha çok üyeye sahip çıkmayı amaçlayan çalışmalar gerçekleştirmekte (İY7)"*

#### **4.3.7. Sendikalar Arası İşbirliği**

Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanını genişletmesi ile birlikte hem ulusal hem de uluslararası düzeyde eğitim sendikalarıyla iletişim ve işbirliği gibi faaliyetlerinin özellikle 2010 yılı sonrasında arttığı belirtilmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in faaliyetleri arasında diğer emek hareketleri ile işbirliği konusunda çalışmalar yaptığı belirtilmektedir.

*"Ali Bey genel başkan olduktan sonra bizim faaliyet alanlarımızda yurtdışı faaliyetleri daha çok etkilendi. Bu da diğer sendikalarla iş birliğini gerektiren bir şey. Sizin gücünüz varsa zaten dünyanın her tarafındaki sendikalarla, insanlarla işbirliği halinde olursunuz (ŞBY2)."*

*"Ulusal STK temsilcileri ile yapılan eğitim, hak arama, yenedünya düzenine ( endüstri 4,0 gibi) emekçinin hakkının yedirilmemesi vb. konularda işbirliği görüşme ve anlaşmaları genel merkez tarafından yürütülmektedir (İY2)."*

#### 4.4. Eğitim-Bir-Sen'in Kurumsal Yapısı

Eğitim-Bir-Sen'in kurumsal yapısı temasında seçimlerin daha şeffaf hale gelmesi, teşkilat yapısının büyümesi ve formalleşmesi, güçlenen kurumsal yapı ve katılımcı yönetim alt temaları ele alınmıştır.

##### 4.4.1. Seçimlerin Daha Şeffaf Hale Gelmesi

Eğitim-Bir-Sen'in tabandan tavana kadar yönetici seçimlerinin şeffaf ve göz önünde yapıldığı, küçük farklarla kazanılan seçimlerin bile demokratik olgunlukla sonuçlandırıldığı, sonuçların güvenilir ve hızlı şekilde elektronik ortamlara aktarılarak doğrulanmış bilgilerin paylaşıldığı ifadelerden anlaşılmaktadır. Seçim düzeninin bu şekilde işliyor olması üye iradesinin sandığa yansıdığı yorumunu güçlendirmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in şube ve genel merkez yöneticilerini seçmek amacıyla yapılan genel kurullarda, üye iradesinin seçim sandıklarına olduğu gibi yansıdığı, ilerleyen yıllarda daha da şeffaf hale geldiği belirtilmektedir.

*"Katılımcılığı son derece önemsiyoruz, yeni dijital zemini bu anlamda önemsiyoruz. Yüksek Seçim Kurulunun hizmet sunum kalitesinde bu anlamdaki ortaya koyduğu kolaylıkları aynı şekilde bizde, katılımcılığı şeffaflığı ve demokratik olgunluğu yayacak şekilde bizde uyguluyoruz. O yüzden seçim süreçlerimiz son derece katılımcı, şeffaf ve demokratik geçiyor (GMY1)."*

*"Eğitim-Bir-Sen, katılımcı demokrasinin hayata geçirildiği kongre, kurul, istişare ve denetim sistemleriyle işleyen demokratik bir kitle örgütüdür. Gerek özlük gerekse sosyal ve siyasal meselelerde tabandan interaktif görüşler almakta; karar, söylem ve eylemlerini özelde üye genelde sosyal tabanının hassasiyetlerine göre belirlemektedir (GMY3)."*

*"...sendikalarda seçimlerin çok kritik geçtiği dönemlerde elektronik ortamda, tamamen demokratik kurullarla işleyen seçimler yapacak aşamaya gelmiştir. Bu anlamda gelişme çok gelişme iyi yöndedir (ŞBY1)."*

#### 4.4.2. Teşkilat Yapısının Büyümesi, Formalleşmesi

Türkiye'nin hemen her il ve ilçesinde teşkilatlanmasını tamamladığı, genel merkezin her konuda çok yetkili olduğu, merkeziyetçi bir teşkilat yapısının bulunduğu, bununla birlikte yukarıdan aşağıya silsile halinde teşkilat yapısının disiplinli bir şekilde işlediği ifade edilmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in kurumsal kimliği içindeki teşkilat yapısının, geçmiş yıllarda yakın arkadaşlık ilişkilerine bağlı olduğu fakat günümüzde daha resmi ilişkilere dönüştüğü, 2000'li yıllarda daha formel bir yapıya kavuştuğu ifade edilmiş, yıllar içinde büyüyen yapının yönetmelik ve tüzüklerle desteklendiği belirtilmiştir.

*"Kurumsal kültür ile birlikte teşkilat yapısı oturmaya başladı. Yani daha önce mesela o kuruluş yıllarında, birçok il ve ilçe teşkilatı bulunmayan bir sendika, şu an her okulda nerdeyse örgütlenmiş (GMY2)."*

*"...sendikal politika geliştirme ve uygulama süreçlerinde şube ve temsilciliklerle ortak hareket etme ve örgütü karar alma mekanizmalarına dâhil etme pratiklerinin hayata geçirilmesi, şube, temsilcilik yönetimleri ile işyeri temsilcilerine yönelik kapsamlı ve aşamalı eğitim programlarının hayata geçirilmesi (GMY3)".*

*"Eğitim-Bir-Sen de kurum kültürü başından beri ve idealler üzerinden yürümüş, ama yapı büyüdükten sonra biraz daha teamüller, kurallar, tüzük ve yönergeler işte elektronik ortama desteklediği imkânlarla bugün çok daha mükemmel bir yere gelmiştir (ŞBY1)".*

*"Eğitim Bir Sen'in son yıllarda yaptığı çalışmalar ile tüm ülke genelinde geniş bir teşkilat yapısına sahip olmuştur. Kurum temsilcileri aracılığı ile tüm üyelerine en kısa zamanda ulaşabilmekte ve sorunlarının çözümüne yardımcı olmaktadır (ŞBY4)".*

*"Tüm teşkilat 3 çivi mantığıyla ( toplantı, eğitim, aidat ki artık devlet ödüyor) yönetiliyor. Her teşkilat mensubu haftalık mutlaka yönetim toplantısına katılıyor, tüm eğitimlere katılıyor ve üzerine düşen vazifeyi hizmet aşkıyla yerine getiriyor. Tüm bu donanımlı teşkilat asla sarsılmaz bir yapıda ve anlık refleksleri çok gelişmiş kavim bir yapıda hazır kıta bekliyor (İY2)".*

Eğitim-Bir-Sen'in kurumsal yapısı içerisinde, seçimlerdeki 3 dönem kuralının teşkilat içi yenilenmeyi sağladığı, taleplerin direkt st makamlara kolayca iletilmesinin iletişimi kolaylaştırdığı, birlik ve beraberliğe yönelik düzenlenen toplantıların birlikteliği pekiŐtirdiđi ve tüm bunların yıllar 2000'li yıllar sonrasında olumlu bir kurum iklimi oluşturduğu da ifade edilmektedir.

*"Eğitim-Bir-Sen Genel Merkez, Şube ve temsilciliklerinde aynı göreve en fazla üç kez seçilebilme imkânı bulunmaktadır. Bu kısıtlama, Eğitim-Bir-Sen teŐkilatlarında taze enerjinin iŐbaŐına gelmesine vesile olmakta ve yenilenme firsatı oluŐurmaktadır (GMY3)".*

*"zellikle Türkiye BuluŐmaları teşkilatın lider kadrosu ile yapılan eğitimler, özellikle alanda yapılan temsilciler eğitimi, idareciler eğitimi ve okul ziyaretleri ile bu ihtiyaç karŐılanıyor ve bu anlamda da güzel bir işleyiş var. Ve iklim önemli da sendikanın iklimi bu konuda hiçbir engel oluŐturmadan, taleplerin dileklerin yukarı doğru iletilmesinde o imkânı sağlıyor (ŞBY1)".*

*"Hem Şube ynetimimizle çok güçlü bir iletişimimiz mevcut her açıdan, hem de genel merkezin yapmış olduğu programlar da özellikle orada da genel merkez yöneticileri ile güçlü bir iletişimimiz var. Özellikle genel başkanımız noktasında (İY1)".*

*"Birlik ve beraberliğe yönelik yapılan il ve Şube başkanları, Şube ve ilçe divanları kurum iklimi açısında çok önemlidir (İY2)".*

#### **4.4.3. Güçlenen Kurumsal Yapı**

Eğitim-Bir-Sen'in dönemin Őartlarına uygun, kurumsal organizasyonu tamamlamıŐ, mevzuatını döneme göre güncellemiŐ bir yapı oluşturduğu belirtiliyor. Bununla birlikte iÇi sadece sendikal meseleler olan profesyonel sendika yöneticileri, düzenli oluŐturulmuŐ komisyon ve yönetim grupları, mülkiyetleri satın alınarak sendikal düzene göre teŐrif edilmiş merkez binaları, Eğitim-Bir-Sen için; yıllar içinde güçlenen bir kurumsal bir yapıya işaret etmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in kurumsal yapısının yıllar içerisinde güçlenen bir ivme çizdiği ifade edilmektedir.

*“Eğitim Bir Sen’in kurumsal yapısında olağanüstü bir değişim yaşıyor. Çağın gereklerine göre hızlı uyum sağlayan, hatta bir adım önde olan ve bu önderliği politikasını hiç değiştirmeyen bir süreç yönetimimiz var. Ve bunun gereği olarak da dinamik kalan bir kurumsallaşma söz konusu (GMY1)”*

*“Farklı birimler, kurumlaşmasını tamamlanmış ve bütün birimleri ile çıkardığı yayınlar, yaptığı araştırmalar, bilimsel dergiler, üniversite teşkilatları, Genç Memur-Sen çalışmaları, kadın komisyonları, çalışma hayatına dair araştırmalarla devasa bir kurum haline gelmiş, kurumsallaşmada örnek bir teşkilat olmuş ki hala bu atılımlar devam ediyor (ŞBY1)”*

*“Genel merkez bir karar alacağı zaman genelde şube başkanlarına danışarak karar verir. Genel politikaların belirlenmesi için geniş katılımlı ki bu binlerce kişi bile olabilir toplantılar düzenlenir. Burada kararlar alınır ve gerekli bilgilendirmeler yapılır (ŞBY3)”*

*“Yani misafırhanesinden, her şubenin bir kendi yerinin olmasından, kendi aracının olmasından profesyonelliğe ayrılmasından, yani eskiden amatör ruhla bir çalışma şimdi profesyonel yapıyla ama yine amatör ruhu az da olsa var (ŞBY9)”*

#### **4.4.4. Katılımcı Yönetim**

Eğitim-Bir-Sen’in kurumsallaşması sürecinde, gerçekleşen kongrelerde sendika yöneticisi olmak için seçimlere yoğun katılım gösterildiği gözlenmiştir. Bunun yanında sendikadaki yönetim tarzının mutlak itaatten ziyade istişare kültürü üzerinden yürüdüğu kanısına varılacağı gibi, çalışmaların yürütülürken tüm üyelerle sosyal mecralardan iyi bir iletişim kurulduğu da anlaşılmaktadır. Eğitim-Bir-Sen’in kurumsal yapısı içinde yıllar içinde katılımcı yönetimin oluştuğu belirtilmektedir.

*"Üyelerimiz sandığa gitmeyi bir şenlik havasında, bir piknik havasında bir şölen havasında yerine getiriyorlar. Son kongre süreçlerimiz de baktık, 25.000 kişi sadece delege olmak için yarışmış ve 220.000’i bulan bir kitle sandığa bizzat giderek oyunu kullanmış. Bu çok önemli katılımcılık açısından, son derece önemli,*

*o yüzden kurum kültürümüz, her geçen gün daha da oturuyor daha da olgunlaşıyor, kurumsallaşma tüm birimlerde kendini gösteriyor (GMY1)".*

*"Sendikadaki istişare mekanizmasının iyi çalışıyor olması da katılımcı bir yönetim anlayışının benimsendiğini göstermektedir. Kendisi demokratik kurum olan sendikamızın yöneticileri demokratik davranmak mecburiyetindedir. Yönetim kademesinde tüm arkadaşlarımızın bu sorumluluğu taşıdığını düşünüyorum (ŞBY3)".*

*"Eğitim Bir Sen'in internet sitesi, sosyal medya hesapları ve genel merkez, şube yöneticilerinin sosyal medya hesapları aracılığı ile tüm üyeleri ile etkili bir iletişim halindedir. Ayrıca bu iletişim ortak hareket etme açısından ve kurum kültürünün gelişmesi açısından önemli bir durumdur (ŞBY4)".*

#### **4.5. Üst Alt Kademe Yöneticilerin İlişkisi**

Eğitim-Bir-Sen'in genel merkezden şubelere, ilçelerden işyeri temsilciliğine kadar oluşan hiyerarşik bir yapılanması vardır. Yönetim kademeleri arasındaki ilişkisini irdelediğimiz bu temada; insani duygular üzerine kurulu yönetim anlayışı, ulaşılabilirlik ve açık iletişim alt temalarını incelenmiştir.

##### **4.5.1. İnsani Duygular Üzerine Kurulu Yönetim Anlayışı**

Eğitim-Bir-Sen'in üst kademe ve alt kademe yöneticileri arasında, emreden-buyurgancı bir işleyiş olmadığı, aksine istişare mekanizmalarının çalıştırılarak üstten alta samimiyeti esas alan bir yönetim anlayışı olduğu belirtilmiştir. Hiyerarşik yapılanma olmasına rağmen yönetsel ilişkilerin daha çok saygı ve gönüllülük esasına göre işlediği görülmektedir. Fakat bazı yönetsel sorunların çözümünde Eğitim-Bir-Sen genel merkezinin daha cesur adımlar atması gerekliliği de ifade edilmektedir.

*"Bizim kurumsal yapımız kurumsal hiyerarşimiz yine mevcut. Yani bu amir memur ilişkisinin dışında daha çok dikey diyebileceğimiz değil yani yatay diyebileceğimiz bir yapımız var, bir yönetim anlayışımız var (GMY2)".*

*"Sendikanın eylem ve söylemini ilk elden işyerine, işyerindeki üyelerin talep ve beklentilerini sendikaya taşıyan en önemli mekanizma işyeri temsilciliği, en*

*önemli unsur ise işyeri temsilcisidir. İşyeri temsilcileriyle şube ve temsilciliklerde gerçekleştirilen düzenli toplantılarla teşkilatın diri bir işleyişe sahip olması sağlanmaktadır (GMY3)".*

*"Gönüllü bir hareket olduğu için teşkilatımızda iletişim insani değerlere dayanmakta ve saygı içerisinde hareket edilmektedir. Bir iş ve maaşlı çalışılan bir iş gibi değildir (ŞBY3)".*

*"Ancak taşradaki sorunların çözümü noktasında biraz yavaş kaldıklarımızı, o noktada şube ve ilçelerden gelen, taşra yöneticilerinden gelen dönütleri daha hızlı bir şekilde sonuca çevirecek adımları atması daha cesur adımlar atması gerektiğini düşünüyorum (ŞBY5)".*

#### **4.5.2. Ulaşılabilirlik**

Eğitim-Bir-Sen'in genel merkez ve şube yöneticilerinin ulaşılabilirliği konusunda herhangi bir olumsuzluğa rastlanılmadığı görülmektedir. Aksine her türlü sosyal mecradan sağlıklı irtibat kurulabildiği söylenebilir. Yöneticilere ulaşılabilirliğin bu denli kolay olmasının da teşkilat içindeki bağları güçlendirdiği ve karşılıklı güven ortamına katkı sağladığı belirtilmektedir.

*"Özellikle sadece ilçe başkanımız değil şube yöneticimiz değil, biz de bazen bize ulaştığı ama bazen de mail ile ulaştığında veya bizi aradığında bizi aradığında mutlaka dönüyoruz (GMY2)".*

*"Bence benim bir sıkıntım var diyen bir kişiye bir grup, çok kolayca problemini gündeme getirebilir. Sosyal medyadan örgütlenerek, mail trafiği yaparak, gruplar oluşturarak zaten teşkilatın böyle bir problemleri alma, dinleme, teşkilât yapısı içerisinde kurumdaki temsilciden ilçe yönetimine şube yönetimine genel merkeze doğru giden bir silsilesi var. O yolda her zaman açık (ŞBY1)".*

*"Bizler genel başkan veya genel başkan yardımcılara çok hızlı bir şekilde ulaşabilir ve fikir alışverişi yapabiliriz. Açık ve şeffaf bir iletişimin varlığı bizleri teşkilatımız daha fazla bağlamaktadır (ŞBY3)".*

*"Ben istediğim zaman genel başkan yardımcısına ulaşabilirim. Açtığımda telefonunu açar, geri dönüş yapar müsait değilse. Whatsapp yazışmalarımız var (ŞBY8)".*

#### **4.5.3. Açık İletişim**

Eğitim-Bir-Sen üst ve alt kademe yöneticileri arasında sıcak samimi bir iletişim kurulduğu görülmektedir. Büyümüş ve kurumsal kimlik oluşturmuş bir teşkilat düzeni olmasına rağmen her zaman güçlü ve açık bir iletişim şekli olduğu yargısına varabilmekteyiz. Bu konuda genel merkez ve şube yöneticilerinin her zaman iletişime açık olduğu sonucu çıkarılabilir. Eğitim-Bir-Sen'in üst ve alt kademe yöneticilerinin birbirleriyle doğrudan iletişim kurabildiğini ifade edilmiştir.

*"Şimdi Eğitim-Bir-Sen genel yönetimini şube ve ilçe temsilcilikleri ile ilgili iletişiminde bir sorun bu anlamda yok. Güçlü bir iletişim var, büyük teşkilat olmanın, teşkilat kurallarına uymak gibi bir zorunluluğu olsa da, aslında doğrudan iletişime kapalı değil genel yönetim (GMY1)".*

*"Bence örnek bir iletişim kanalları, örnek bir iletişim var. Burada insanların bir üyenin direk genel merkezde genel başkanına ulaşması, şube başkanına ulaşması, bu anlamda hiçbir engel yok. Bu noktada teşkilatına dönük yüzü dönük bir örgüt şeması var Eğitim-Bir-Sen'in (ŞBY1)".*

*"Eğitim Bir Sen genel merkez yöneticileri geçmişte ve günümüzde alt kademe deki yöneticiler ile diyalogunda her zaman samimiyeti esas almıştır. Hiyerarşik yapıyı samimiyet zemine oturtarak sıcak ve samimi diyalog kültürünü devam ettirmektedir (ŞBY4)".*

*"Hem şube yönetimimizle çok güçlü bir iletişimimiz mevcut her açıdan, hem de genel merkezin yapmış olduğu programlar da özellikle orada da genel merkez yöneticileri ile güçlü bir iletişimimiz var. Özellikle genel başkanımız noktasında (İY1)".*

## 4.6. Sendika-Hükümet İlişkileri

Sendikaları, kendisine üye olan kişilerle devleti yöneten hükümetle aralarındaki iletişimi sağlayan kurumlar olarak değerlendirebiliriz. Sendika hükümet ilişkileri temasını dengeli bir politika, tarafsızlık şeffaflık ve özgünlük, ideolojik yakınlığın tahakküme dönüşmemesi ve şiddet içermeyen eylemsel yaklaşımlar adlı dört alt tema ile incelenmiştir.

### 4.6.1. Dengeli Bir Politika

Eğitim-Bir-Sen'in hükümetle ilişkisinde dengeli bir politika izlediği söylenebilir. Diyalog konusunda hassas, iletişimi düzgün, eleştirel bakabilen ve mütekabiliyet esasına da uygun davranan bir yapıda objektif sayılabilecek düzeyde bir ilişkisi olduğu ve bu ilişkinin 2000'li yıllarda da aynı şekilde devam ettiği ifade edilmektedir.

*"Sendikaların bir defa hükümetle ilişkisi teslimiyet ve acziyetten ziyade mütekabiliyet esasına dayanmalı. Bizim hükümet işverenimiz, bunun farkındayız ama biz de sendikayız, onlar da bunun farkında (GMY1)".*

*"Emeğin sorunlarına ahlakilik, eşitlik, adalet, özgürlük ve evrensel hukuk çerçevesinden bakar. Bu değerleri herkes için eşit savunur, bu konuda aksi yöndeki hiçbir sınırlamaya tolerans göstermez (GMY3)".*

*"Yani tepki konulması, eleştirilmesi gereken yerde tepki koymak ve eleştirmek noktasında bir sıkıntı yaşanmıyor. Yine diyalog noktasında olabildiğince sıcak gerektiğinde diyaloglar kurulabiliyor (ŞBY5)".*

*"Hükümetle ilişkileri dengeli götürdüğünü düşünüyorum. İplerin koparmadan ama hakkını da savunaraktan götürdüğüne düşünüyorum. Olması gereken de budur diye düşünüyorum (İY5)".*

### 4.6.2. Tarafsızlık, Şeffaflık ve Özgünlük

Eğitim-Bir-Sen'in tüm ideolojilerden ve baskı unsurlarından bağımsız kalmaya çalışan bir yapısı olduğu düşüncesi hâkimdir. Yine hükümetle kurulan diyaloglarda zaman zaman fevri çıkışlar gösterilmiş olması bu başlığa örnek teşkil edeceği gibi, tüm işleyişin göz önünde gerçekleşiyor olması da ilişkilerin tarafsız ve olabildiğince şeffaf olduğunu düşündürmektedir.

Özellikle 2000'li yıllarda yapılan çalışmalarla sendikacılık literatürüne yeni kavramlar kazandırıldığı düşünülüyor olması da özgünlük işareti olarak görülmektedir.

*"Sivil toplum örgütlerinin gerçek manada sivil olabilmeleri için ekonomik ve yönetsel bağımsızlıklarını korumaları gerektiğine inanan Eğitim-Bir-Sen, sivil güçlerin belli bir ideolojinin emrinde değil, toplumun yararına kullanılması gerektiğini savunmaktadır (GMY3)".*

*"Dolayısıyla hükümet devlet bizim devletimiz ama sonuç itibarıyla biz de bir sendikayız. Sendika olmanın gereği ne zaman ortaya konulacaksa yapılır, biz de bunu yaptık. Nitekim 5 toplu sözleşmenin ikisine biz imza koymadık (ŞBY2)".*

*"Eğitim-Bir-Sen'in hükümetle olan diyalogunu olumlu manada buluyorum. Gerektiği zaman tepkisini ortaya koyuyor, ama hiçbir zaman iletişimi de kesmiyor. Bu da sendikanın en güçlü yanı olduğunu düşünüyorum (İY1)".*

*"Eğitim-Bir-Sen Türkiye'de sendikal alanı hep bu şekilde, işte genel başkanımızın ifadesi ile kaldırım taşı sökme refleksi ortaya koyma, talebini dile getirme, alanında aslında sendikacılık anlamında Türkiye'de literatüre çok yeni şeyler de kattı Eğitim-Bir-Sen (İY3)".*

#### **4.6.3. İdeolojik Yakınlığın Tahakküme Dönüşmemesi**

Eğitim-Bir-Sen'in mevcut hükümetle aynı tabandan besleniyor olması sebebiyle ciddi bir taban örtüşmesi olduğu kanaati hâkimdir. Bu ideolojik yakınlık bazı sorunlara aynı pencereden bakılması sebebiyle, bu tip sorunlarda çözümün hızlandırıldığı görüşü ifade edilmektedir.

İdeolojik yakınlık, Eğitim-Bir-Sen'i hükümetle yakın ilişkiler kurmaya yönlendirmiştir. Fakat bu yakınlık, hükümetin tahakkümü altında bir yapı olduğu anlamına gelmediği belirtilmektedir. Ayrıca herhangi bir sendikanın ya da sivil toplum kuruluşunun, siyasetin güdümünde hareket etmesinin doğru bir davranış olmadığı belirtilmiş, hükümetle gelen hükümetle gider düşüncesi de dile getirilmektedir.

"Bu nedenle de hükümete sosyal taban örtüşmesi yaşadığımız bir zemin var, bunu görüyoruz ama sendikacı kimliği ile seçmen kimliğini asla karıştırmama konusunda hassasız ve neticede onlar hükümet biz sendikayız (GMY1)".

"Bir taraftan da mevcut iktidarla bir taban örtüşmesi olduğu için de çeşitli, zan altında veya önyargılarla bakılan bir durumda. Ama ortaya koyduğumuz hikâye, ortaya koyduğumuz başarı elde ettiğimiz kazanımlar, bizim üyemizin menfaatini, sendikacılığın olmazsa olmazları ile hareket ettiğimiz ortaya koyuyor (ŞBY1)".

"Mevcut siyasi irade ile yaşanan taban ortaklığı ve hayat görüşü benzerliği nedeniyle özgürlükler konusunda genellikle ortak refleksler gösterilmektedir (ŞBY3)".

"Sendika eğer bir hükümete dayanmışsa bu hangi stk olursa olsun, gittiği zamanda gitmesi gerekir. Ama Eğitim-Bir-Sen'in böyle bir şey olduğunu düşünmüyorum (ŞBY9)".

"Çünkü biz bu tabandan besleniyoruz. Bu tabanın iyiliğine olan bu halkın, bu ülkenin iyiliğine olan. Çünkü biz ülkenin değerleriyle örtüşen bir sendikayız. Ülke gerçeklerini de biliyoruz. Aynı mahallede görüyoruz zaten kendimizi (İY3)".

"Gerçeği kabul edelim ki Ak Parti hükümetleri de bizimle ideolojik anlamda idealizm anlamında bir benzerli bir örtüşme var (İY6)".

#### 4.6.4. Şiddet İçermeyen Eylem Yaklaşımı

Eğitim-Bir-Sen'in hükümetle ilişkilerinde zaman zaman gerginlikler yaşandığı, bu gerginliklerin öncelikle iletişim kanalları yoluyla, diplomasi ile çözülmeye çalışıldığı belirtilmiştir. Bu noktada çözüm üretilmediği zamanlarda ise karşı refleks geliştirilerek, basın açıklaması, iş bırakma ve oturma eylemi gibi makul düzeyde tepkiler verildiği ve şiddet içermeyen bir takım eylemlere başvurulduğu ifade edilmektedir.

"2012 yılında 1. Toplu sözleşme süreci mutabakatsızlık ile sonuçlanınca, Cumhuriyet tarihinin en büyük memur iş bırakma eylemini gerçekleştirmiştik. Türkiye Cumhuriyet tarihinin iş bırakma eylemi olarak söylüyorum, yani memurlar iş bırakma eylemi cumhuriyet tarihinin en etkili ve büyük iş bırakma eylemiydi. Sendika olarak öncüsü bizdik (GMY2)".

*"Eğitim-Bir-Sen'in doğrular konusunda hükümete destek olduğu, yanlışlar konusunda uyararak zm nerileri sunduğu yaptığı eylem, basın açıklamaları ve hükümet yetkilileri ile yaptığı görüşmeler incelendiğinde rahatça görülecektir (şBY4)".*

*"Tabi ki yanlışımız olduğu zaman da mutlaka karşınızda olacağız. Nitekim tarihimizde de bir yığın bununla ilgili eylemlerimizde var sylemleriniz de var, basın açıklamalarımız da var. Yani hükümetin her dediğine de evet demiş değiliz tabiki (İY3)".*

*"Buna rağmen bazen istediklerimiz olmamış olabilir. Bu konuda da sendikamız gerektiği yerde tavrını koymuştur. Ama bu tavır birilerinin beklediği gibi sokaklara çıkıp ortalığı ateşe vermek şeklinde değil mantıklı ller içinde koymuştur (İY6)".*

#### **4.7. Eğitim-Bir-Sen ve Toplu Sözleşme**

Toplu sözleşmeler çalışanların özlük ve ekonomik haklarının tartışıldığı ve karara varıldığı toplantı dizileridir. Eğitim-Bir-Sen ve toplu sözleşme teması, toplu sözleşme mevzuatının kısıtları, kapsamlı hazırlık çalışmaları, mevzuatın pazarlık kalitesini düşürmesi, zm odaklı olma, diyalog ve işbirliği, muhalif yaklaşım ve grev hakkı adlı yedi alt temada ele alınmıştır.

##### **4.7.1. Toplu Sözleşme Mevzuatının Kısıtları**

Memurların özellikle ekonomik beklentilerinin grşldğu, zam pazarlıklarının yapıldığı toplu görüşmelerin, 2010 yılında yapılan referandumla toplu sözleşme adını aldığı ifade edilmektedir. Referandum süreci de dâhil olmak üzere toplu sözleşmenin yasalaşması döneminde, Eğitim-Bir-Sen'in önemli katkılar sağladığı görülmektedir.

Referandumla geçen yasada, zme kavuşması beklenen bazı sıkıntıların da olduğu anlaşılmaktadır. Toplu sözleşme masasında alınan kararların tutanağa bağlanamayışı, müzakere sürecinin kısa oluşu ve kamu hakem heyetinin yanlış yapılanması, bu yanlış uygulamalara örnek olarak ifade edilmektedir.

"O yüzden 2010 Toplu sözleşme hakkını aldığımız referandum sürecinde, biz toplu sözleşmeye de toplumsal sözleşme ya da evet diyerek bir kampanya yürütürken, bu anlamda diğer konfederasyonlar, hayırda hayır var diyerek referandumun geçmemesi için direnmişlerdi. Biz bu konuda başarılı olduk, referandum geçti ve toplu sözleşme hakkını aldık (GMY1)".

"Toplu sözleşme hakkının kazanıldığı 2010 anayasa değişikliği öncesi diğer konfederasyon ve sendikaların yetkili olduğu toplu görüşme döneminde ise alınan kararların hukuki bir bağlayıcılığının olmadığı, nihai kararın her hâlükârda Bakanlar Kurulu'na verildiği bir toplu görüşme düzeni öngörülmüştü. Toplu görüşme hakkının uygulandığı dokuz yıllık süreç incelendiğinde memur örgütlenmesinin arzu edilen düzeyde etkin sonuçlar doğur(a)madığı, toplu görüşmelerin sonuçlarından anlaşılmaktadır (GMY3)".

"2010 yılında yapılan referandumdan sonra, toplu sözleşme yasası, sendikalar kanunu yasalaşırken, hakem heyetine itirazımız aylarca sürmüştü. Bugün onunla ilgili sıkıntı yaşıyoruz. Hakem heyetinin yapısı toplu sözleşme sürecinde ki görüşmelerin zaman darlığı, işçi sendikalarının yaptığı toplu sözleşme masasında yapılan gibi tutanağa bağlı kazanılan, anlaşılan, uzlaşılan kazanımın direkt tutanakla geçerli olması haklarının da bu kanunla düzenlenmesi lazım (ŞBY1)".

"Sendikamız toplu sözleşme hakkını büyük mücadeleler sonucu elde ederek aslında sendikacılığı olması gereken mecraya sürüklemiştir. Sendikacılık tarihi için bu bir dönüm noktasıdır (ŞBY3)".

#### **4.7.2. Kapsamlı Hazırlık Çalışmaları**

Eğitim-Bir-Sen'in toplu sözleşme süreçleri öncesinde, üyelerinden beklentileri topladığı, değerlendirdiği ve raporlaştırdığı, sonrasında bu raporlar doğrultusunda oluşan talepleri, toplu sözleşme masasında dile getirdiği ve hükümetle müzakere ettiği görülmektedir. Taleplerin toplanması ve iletilmesi konusunda doğru yapıldığı düşünülmekte fakat süreç sırasında bazı aksaklıkların da olduğu ve bu aksaklıkların da topluma doğru ifade edilemediği de tahmin edilmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'in yetkili sendika olarak katılacağı tım toplu sızleşme gırüşmeleri sũreci için kapsamlı hazırlık çalışmaları yaptığı dile getirilmektedir.

*"450 bin Eđitim-Bir-Sen toplu sızleşmeye oturduğu zaman, ūyelerden tek tek istekleri alınıp değerlendirilip, raporlanır, birleştirilir. Bunlar dile getirilir toplu gırüşmede. Toplu sızleşmede hũkũmete sunarız (řBY8)".*

*"Alanın taleplerini sistematik şekilde en aşağısından, ūyesinden ilçesine iřte ilçe kurum temsilcisine ilçesinden şubesine kadar daha sonra da şubelerden genel merkeze gelene kadar sistematik bir şekilde raporlaştırılması yşntemi doğrudur (İY3)".*

*"şimdi Eđitim-Bir-Sen toplu sızleşme konularında bence doğru bir tavır geliştirdi ama bu tavrın yeterli olduğunu dũřũnmũyorum. Tavır doğru ama daha net olarak ortaya konması gerekirdi. Yeteri kadar gũndem oluşturamadı bu anlamda. Koyduđu tavrı doğru olarak ūyelerine, topluma anlatamadı. Břyle bir eksikliğimiz kaldı (İY4)".*

#### **4.7.3. Mevzuatın Pazarlık Kalitesini Dũřũrmesi**

4688 Sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili bazı dũzenlemeler yapılarak sınırlılıkların kaldırılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca temsil yetkisi olmayan sendikaların da toplu sızleşme masasında bulunmasının, pazarlığın kalitesini dũřũrdũđũ belirtilmiştir. Bununla birlikte kamu hakem heyeti kurulunun adaletsiz bir şekilde oluşturulduğu ve sonucunda da anlaşmazlıkları çözemediği belirtilerek, memurun grev hakkının olması gerektiği de özellikle vurgulanmıştır. 2010 yılında yapılan referandumla birlikte değişen 4688 Sayılı Sendikalar Yasası ve içeriğinde bulunan Kamu Hakem Heyeti Kurulu'nun işleyişinin şartlara uyarlanarak değişmesi gerekliliği belirtilmiştir.

*"Toplu sızleşme yasamızın elden geçirilmesine ihtiyaç var. Az önce sorunuza da özellikle bahsettiğim toplu sızleşmenin gũlũklerinden. ũnkũ yasanın getirdiği sınırlamalar var, bariyerler var, kasisler var. Bunların ortadan kaldırılması gerekiyor (GMY1)".*

"Görüldüğü üzere, kanunda toplu sözleşme kapsamında görüşülebilecek konular tek tek sayılmak suretiyle "mali ve sosyal hak" kavramı daraltılmak istenilmiştir. Uygulamada ise toplu sözleşme görüşmelerinde kamu işverenince toplu sözleşmenin içeriği fiilen sadece paraya taalluk eden konularla sınırlanmaya çalışılmıştır (GMY3)".

"Memur Sendikacılığında grev hakkı olmaması ve toplu sözleşme masasının hakem ayağının adalet bağlamında sorunlu olması ister istemez iletişim ve bürokrasi ile sürdürülebilir irtibat üzerinden bir sendikacılık usulünü beraberinde getiriyor (ŞBY6)".

"Sonrasında zaten toplu sözleşmenin düzeninin yanlış olduğu için, altına beş zaten karşı tarafa fazla, dolayısıyla bunu kabul etmek bu istemesen de kabul etmek zorunda kalıyorsun ama durdu yani durdu (ÇBY9)".

"4688 sayılı Sendika kanununun birçok eksiğine rağmen Eğitim-Bir-Sen üstüne düşeni yapmış, tabanla hükümet arasında köprü görevi görmüştür (İY7)".

#### **4.7.4. Çözüm Odaklı Olma**

Eğitim-Bir-Sen'in kendisinden beklenen taleplerin karşılanması konusunda, ağırlıklı olarak uzlaşmayı tercih ettiği belirtilmiş, sorunların çözümü noktasında alternatifler ürettiği ve çözüm odaklı bir süreç yönettiği vurgulanmıştır. Ayrıca Eğitim-Bir-Sen'in çözüm odaklı olmasının, kitlesel gücünü arttıracacağı da ifadelerden anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, Eğitim-Bir-Sen'in toplu sözleşme süreçlerinde sorunlara çözüm odaklı yaklaştığı dile getirilmiştir.

"Hükümete zarar verdiğimiz oranda değil sorunlarımıza çözüm bulduğumuz oranda güçlüyüz. Kendimizi bu şekilde şartlandırdık (GMY1)".

"5 tane toplumsal sözleşme oldu. Biz taleplerimize yaklaştığı oranda imza atmışız, uzaklaştığı oranda da imza atmamışız (ŞBY2)".

"Yani, Eğitim-Bir-Sen bu konuda geliştirici tavrı makul mantıklı buluyorum (ŞBY5)".

"Eğitim-Bir-Sen yapıcı bir sendika, her şeye rağmen bulunduğu her ortamda yapıcı olmayı benimsemiş bir sendikal hareket (ŞBY7)".

#### 4.7.5. Diyalog ve İşbirliği

Eğitim-Bir-Sen'in toplu sözleşme süreçlerinde yetkililerle olumlu bir diyalog oluşturduğu, güçlü ilişkiler kurduğu ve birçok konuda işbirliğine gidildiği dile getirilmektedir. Diyalog ve işbirliği ile çözümün kolaylaşacağı da ifade edilmektedir.

*"Onun için sendika olarak sosyal diyalogu son derece önemsiyoruz (GMY1)".*

*"Yine bunun yanı sıra her zaman da belli iletişim kanallarının açık kalması gerektiği, yani zaman zaman masadan kalkıp da zaman zaman gerginlikler yaşansa bile, yarın bir gün o masaya tekrardan oturabilecek bir yüzümüz olarak hükümetle ya da iktidarlarla iletişim kurması gerektiğini düşünüyorum (ŞBY5)".*

*"Tabi özellikle sendika yetkili sendika boyutuyla ilişkiler her zaman güçlü olmak zorunda. Çünkü burada çatışmadan ziyade ancak güçlü ilişkilerle olumlu manada kazanımlar elde ediliyor (İY1)".*

*"Hükümetle olan diyalogunu da olumlu buluyorum. Dengeli bir politika yürütmeye çalışıyorlar (İY4)".*

*"Yani düşmanlık ederek karşı çıkarak bu kazanımları elde edemeyeceğini düşünüyorum. Tam tersi bu yakınlığı dostluğu ya da bu inanç kardeşliğini kullanarak sendikamız çok ciddi Müslümanlar lehine, inananlar lehine, eğitim çalışanları lehine çok ciddi kazanımlar elde etmiştir (İY6)".*

#### 4.7.6. Muhalif Yaklaşım

Eğitim-Bir-Sen'in yetkili olarak katıldığı 5 toplu sözleşmenin 2 tanesini imzalamamış olması, yaptığı kitlesel eylemler ve basın açıklamaları ile zaman zaman muhalif bir sendikacılık gösterdiğinin kanıtı olarak görülmektedir. Muhalefet ettiği konularda ise, mutlaka gerekçesinin olduğu ve bu gerekçenin de kuru muhaliflik değil, üye beklentisi ile ilgili olduğu ifade edilmektedir.

*"Onun için bu mutabakat sağlayamadığınız durumlarda iş bıraktık, oturma eylemi yaptık, boş cüzdandan fırlattık, 81 ilden kitlesel basın açıklamaları ve protestoları yükselttik (GMY1)".*

*"Eğitim-Bir-Sen, muhalif duruş sergilemek için muhalif durmak gibi bir kaygı gütmemektedir. Zira Eğitim-Bir-Sen'in muhalif durmak veya muhalif durduğunu göstermek gibi derdi yoktur (GMY3)".*

*"Sendikacılık her zaman muhalif bir duruşu kapsar. Bu muhalif duruş her şeye muhalif olmak anlayışı değildir. Erdemli ve üye tabanlı bir muhalif duruştur. Eğitim Bir Sen de bu muhalif duruş her zaman erdemli ve üye tabanlı olmuştur (ŞBY4)".*

*"Hükümetle bu toplu sözleşme zamanlarındaki tavırların, yine yapıcı olmaya dönük, evet durması gereken yerde belki muhalif bir bakış açısı geliştirmesi gerektiği yerde bunu geliştirmiştir. Bizzat genel başkan toplantıları kendisi bizzat terk etmiştir. Ve bunu da kamuoyuna açık açık deklare etmiştir (ŞBY7)".*

*"Son toplu sözleşme de imzalamamıştır, şerh koymuştur. Burada da çatışarak değil bazı şeyleri istedik olmadı, bunun içinde toplu sözleşmeyi imzalamayarak muhalif tavır sergilemiştir (İY6)".*

#### **4.7.7. Grev Hakkı**

Geçmiş yıllardan günümüze toplu sözleşme hakkının alınmış olmasının önemli olmasıyla birlikte grev hakkı olmadan toplu sözleşmenin kadük kalacağı ifade edilmektedir. Grev hakkı olmadan memurların toplu sözleşme çalışmalarının sınırlı kalacağı belirtilmektedir. Toplu sözleşme süreçlerinde, grev hakkının memurların elini güçlendireceği ve hareket alanını genişleteceği ifade edilmektedir.

*"Bu 5 toplu sözleşme süreci bize göstermiştir ki, sendikalar toplu sözleşme ve grev hakkı konusunda mutlaka ama mutlaka pürüzsüz, sorunsuz bir zemini yakalamak durumundalar. Toplu sözleşme anlamında hakkı almak da bir mesafe aldık ama bu krizlerin ortadan kaldırması noktasına mücadelemiz devam ediyor. Toplu sözleşmenin mütemmimi olan grev hakkı konusunda da bu konuda yine gayretimiz sürüyor ve her fırsatta bunu kayda geçiriyoruz (GMY1)".*

*"Ama ben şunu düşünüyorum, memurların yapmış olduğu sendikacılık bu kadar olabilir. Yani bunun üzerinde çıktığın zaman, grev hakkı olmadıktan sonra, bunun dışında sendika aidatını devlet verdiğini müddetçe, kuralını karşı taraf koyuyor (ŞBY9)".*

## **4.8. Uluslararası Sendikal Gelişmeler**

Dünyadaki tüm değişimlerin her şeyi etkilediği gibi sendikal gelişmelerde de değişikliğe sebep olması kaçınılmaz bir sonuçtur. Doğal afetler, salgın hastalıklar, ekonomik gelişmeler gibi konuların ele alınacağı uluslararası sendikal gelişmeler temasını; ekonomik gelişmeler, sosyal gelişmeler, teknolojik gelişmeler ve siyasi gelişmeler adlı dört alt temada toplamak mümkündür.

### **4.8.1. Ekonomik Gelişmeler**

Sendikal gelişmelerin, dünyadaki ekonomik gelişmelerden ayrı tutulamayacağı ve ekonomik her olayın sendikaları direkt etkileyeceği kanaati oluşmuştur. Emek tarihine bakıldığında da geçmiş yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin öncelikli olarak emekçi kesimi mağdur ettiği de belirtilmiştir. Ayrıca ekonomik olumsuzlukların da sendikalara yeni çalışma alanları açıyor olması ekonomik gelişmelerin oluşturduğu sendikal bir fırsat olarak değerlendirilmiştir. Uluslararası sendikal gelişmelerin dünyadaki ekonomik değişimlerden genel olarak olumsuz etkilendiği ifade edilmektedir.

*"Dünyadaki siyasi ve ekonomik gelişmeler tabii ki sendikaları doğrudan etkiliyor. Çünkü toplu sözleşme masasında siz ekonomi eğer iyi değilse o zaman işin mahiyetini değil maliyetini görüşmek durumunda kalıyorsunuz (GMY1)".*

*"Ekonomik krizlerin çıkaracağı ilk fatura eğitim çalışanlarına, kamu çalışanlarına olacaktır. 2001 krizinde bunu çok net bir şekilde gördük. Bu krizde ilk faturayı ödeyen emekçiler oldu. Daha önce yıllarca ufak tefek zamlarla aldığımız, biriktirdiğimiz bakıyorum bir krizle birlikte yüzde elli oranında düşebiliyor (GMY2)".*

*"Güney Kore, Tayvan, Singapur, Malezya gibi örnekler, küreselleşmenin her zaman sendikasızlaştırma ve yoksulluk anlamına gelmeyeceğinin açık kanıtıdır.*

*Önemli olan küreselleşmenin sunduğu fırsatlar ile toplumsal zenginliği ve avantajları birleştirecek kapsamlı bir politika dizisi geliştirmektir (GMY3)".*

*"Yani dünya genelinde yaşanan bu siyasi ekonomik gelişmeler, bu yaşanan siyasi gelişmeler ekonomik sıkıntuların olduğu yerde sendikalara daha geniş bir alan oluşmuş oluyor. Aslında bakarsanız daha fazla malzeme çıkacak bir alan oluşuyor (İY3)".*

#### **4.8.2. Sosyal Gelişmeler**

Sendikaların sosyal hayatın ayrılmaz bir parçası olduğu belirtilerek, savaştan doğal afetlere kadar birçok toplumsal olayın sendikal gündemi yönlendirdiği ifade edilmiştir. Bazı sosyal olayların birçok sendikal etkinliğin yapılmasına da engel oluşturduğu da görülmektedir. Uluslararası alanda yaşanan sosyal gelişmelerin sendikaları birçok açıdan etkilediği belirtilmektedir. Dinamik toplumsal gelişmeler, krizler toplumların gündeminde öncelikli hale gelmekte ve emek hareketlerinin ihtiyaç ve beklentileri gündemden düştüğü ifade edilmektedir.

*"Dünyadaki terör, göç hareketleri, mülteciler, insan hakları ihlalleri, savaşlar doğal olarak sendikal mücadeleyi etkiliyor (ŞBY1)".*

*"Dünya üzerinde yaşanan tüm sosyal olaylar toplumları etkilediği gibi sendikaları ve yaklaşımlarını da etkilemektedir (ŞBY4)".*

*"Yani tüm dünyadaki siyasi ve ekonomik gelişmeler her geçen gün bireysel beklentileri, şahsi istekleri sınırsız olan insana, sınırlı şekilde hizmet etmeye çalışan bir sendika misyonu biçiyor ve bu misyonun da sendikamız için oldukça yorucu ve yıpratıcı (ŞBY5)".*

*"...en basitinden bizim en son işte bu mart ayı içerisinde başlatmış olduğumuz ders adaletsizliğin giderilmesi ile ilgili imza kampanyamız, bir anda bu korona salgınının gölgesinde kaldı (İY1)".*

#### **4.8.3. Teknolojik Gelişmeler**

Teknolojinin gün geçtikçe hayatımızda çok daha önemli bir yer edineceği ve bu nedenle emek gündeminin etkileneceği ön görülmektedir. Teknolojinin gün geçtikçe kendini

yenilediğini ve bu yenilenmenin sendikal faaliyetleri etkilediğini ifade edilmektedir. Emekçilerin yaptığı işleri teknolojik aletlerin yapıyor olmasının, dünyadaki işsizlik oranlarını arttıracakı düşünülmekte, bu sebeple de ilerleyen yıllarda sendikalara ihtiyaç kalmayacağı belirtilmektedir.

*"...özellikle teknolojik gelişmeler ile birlikte, insan gücünün yerini daha çok robotik işlerin aldığına şahit oluyoruz. Bu da aynı zamanda da, yani emekçilerin geleceğinden kaygı duymayı gerektiren bir durum olduğunu düşünüyorum (GMY2)".*

*"Teknolojik gelişmeler insanların işsizliğine giden sonuçlar doğuruyor ki dijital çağın bu anlamda daha da ağırlaştıracağını söylüyor bu alanı takip eden bilim adamları (ŞBY1)".*

*"Sendikaların üzerinde oluşturulan itibar zayıflatıcı masa başı haberlere ilaveten bireyselleşmenin her geçen gün artarak STK ve sendikalara ihtiyaç hissetmeyen, sosyal medya örgütleri ile yetinilen bir sürecin eşiğindeyiz (ŞBY6)".*

*"Geleceğin dünyasında endüstri 4.0 ve hemen beraberinde endüstri 5.0 ile birlikte istihdamı tamamen bitecek 25 iş koluna ait sendikaların da işlevini yitireceği muhakkak. Ancak tüm bu işgücünün yeni alanlarda istihdamı ve kaybolan özlük haklarının savunulması da sendikalara düşecek. Yorulmayan, hastalanmayan, maliyeti düşük ( SGK, yemek, servis vb. ) otomasyon ekipmanının çoğalması, özelde Eğitim Bir Sen in eğitimcilerin yerine uzaktan eğitime geçiş ile istihdamın düşmesi, sendikaları zor durumda bırakacaktır (İY2)".*

#### **4.8.4. Siyasi Gelişmeler**

Türkiye’de ve dünyada yaşanan darbe girişimleri, savaşlar gibi siyasi gelişmelerin sendikaları doğrudan etkilediği söz edilmektedir. Özellikle darbe girişimlerinin, özgürlüklerin kısıtlanmasına sebep olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte dünyada yaşanan siyasi krizlerin ve değişimlerin sendikaları olumsuz etkileyeceği, sendikal talepleri de değiştireceği öngörülmektedir. Dünyada yaşanan her türlü siyasi gelişmenin çalışma hayatını etkilediği dile getirilmektedir.

*"O yüzden bu dünyadaki bu alandaki siyasi ve ekonomik gelişmeler bizim de toplu sözleşme süreçlerimizi doğrudan etkiliyor. Siyasi süreçler bizim grev ve siyaset hakkı konusundaki mesafe alamayışımızı bu anlamda belirliyor (GMY1)".*

*"Türkiye de ve dünyada yaşanan siyasi ve ekonomik gelişmeler sendikacılığı doğrudan etkiler. Örneğin ülkemizde yaşanan 28 Şubat sürecinin sonucu olarak sendikacılıkta kişisel özgürlüklerin ve inanç özgürlüğünün ön planda yer almasını sağlamıştır. Ayrıca yaşanan 15 Temmuz süreci ise devlet ile birlikte hareket etmenin önemini ortaya çıkarmıştır (ŞBY4)".*

*"Türkiye de ve dünyada yaşanan siyasi gelişmeler önceki sorularda da değindiğim füzere paradigma değişikliğini gerektiriyor. Kadim sendikal dil ve yöntem ile ayakta kalmak zor gözüküyor (ŞBY6)".*

*"Ayrıca tek kutuplu dünya düzeninden çok kutuplu dünya düzenine geçişin sancuları ( sanal savaşlar, soğuk savaşlar, ekonomik savaşlar) sendikaları talep ettikleri maaş zammı yerine çok daha azıyla yetinmelerine sebep olacak, hükümet ile sendikaların çatışmasına bunun sonucunda da kitlesel eylemlere ve belki de iç savaşlara yol açacaktır (İY2)".*

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Eğitimciler Birliği Sendikası'nın genel merkez, şube ve ilçe yöneticileri ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada eğitim çalışanlarının sendikalara üye olmalarında yetkili sendikanın gücü ve sorun çözme becerisinin etkili olduğu bulunmuştur. Köybaşı ve arkadaşlarına (2016) göre de eğitim çalışanlarının sendikalaşmasında örgütlenme, hakların korunması ve savunulması, aynı ideolojik görüş gibi sebepler daha fazla dikkat çekmektedir. Hükümetle yaşanan görüş birliği ve ideolojik yakınlık nedeniyle aynı çatı altında olma görüntüsü, sendikanın sorun çözümede daha etkili olmasını sağlamaktadır. Grev, eylem vb. sendikal mücadele kanallarını kullanmaya gerek kalmadan diplomasi yoluyla sorunların çözülebilecek olması, üyelerin sendikaya destek olmalarına zemin oluşturmaktadır. Üye sayısının çokluğu ile birlikte karar alıcılarla kurulan yakınlık, üyelere cazip kazanımlar sunulabilmesi sebebiyle sendika için önemli bir imkân olduğu söylenebilir.

Üye olmada bireysel yakınlıklar da önemli bir kıstas olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin aralarındaki duygusal yakınlıklar sonucu birbirine tavsiyeleri, inandırıcılıkları ölçüsünde aynı çatı altına girmeyi öncelemektedir. Bununla birlikte, sendikaların sunacağı ekonomik katkılar, sosyal kazanımlar ve hukuki destek üye olmayı gerekli kılan sebepler olarak görülmektedir.

Sendikalara üye olan eğitim çalışanlarının beklentileri, üye olma gerekçeleri ile benzer bir düzlem içerisinde (Berkant ve Gül, 2017). Eğitim-Bir-Sen'den beklentileri de üye olma gerekçeleriyle ilişkilendirebiliriz. Özellikle üyelerin mesleki itibarlarına yönelik beklentiler ve özlük haklarının iyileştirilmesi en önemli beklentiler olarak görülmektedir. Geçmişle kıyaslandığında özlük ve özgürlük taleplerinin sürekli gündemde olduğu da görülmektedir.

Eğitim çalışanlarının ekonomik ve sosyal yaşamına katkı sağlayacak beklentilerle birlikte, hukuki konularda sendikal birikimi yansıtması üye beklentisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Üye çeşitliliğinin arttığı dönemlerde sendikal güç ve referanstan kaynaklı bireysel beklentilerin de oluştuğu bilinmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarihine bakıldığında, demokrasiyi inkıtaa uğratan çok sayıda darbe girişimi olduğu gözümüze çarpar. 27 Mayıs, 12 Eylül, 28 Şubat gibi darbe girişimleri özgürlük alanında sınırlamalara sebep olmuştur (Akıncı, 2013). Bu sebeple Eğitim-Bir-Sen amaç olarak demokratikleşmeyi öncelikle, kişi hürriyetini korumayı hedeflemiştir. Kuruluş vizyonu olarak vesayetle mücadeleyi seçmiş, eğitim çalışanlarının temel hak ve özgürlüklerinin korunup genişletilmesini amaç edinmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2020c).

Türkiye Cumhuriyeti, Turgut Özal ile başlayan ve 2002 sonrası Erdoğan hükümetleri ile devam eden yıllarda daha demokratik ve liberal bir ülke konumuna gelmeye başlamıştır (Çimen ve Bakan, 2019). Eğitim-Bir-Sen tüzüğünde belirtilen esaslara göre; özgürlükler, Eğitim-Bir-Sen'in sürekli amaçları olarak kabul edilmiş (Eğitim-Bir-Sen, 2020c) yalnız, Türkiye'de özgürlüklerin genişlemesi ile birlikte, Eğitim-Bir-Sen'in amaçlarına, üyelerinin ekonomik ve sosyal beklentilerinin de eklendiği sonucuna varılmıştır.

Sivil toplum kuruluşları öncelikli olarak üye beklentilerine dönük faaliyetler gerçekleştirirler. Bu sebeple; Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanında, eğitim çalışanlarının özlük, mali ve sosyal haklarına yönelik yaptığı etkinlikler ilk faaliyet grubu olarak göze çarpmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın çalışmalarını yönlendirecek politika geliştirme amacıyla, süreli ve bilimsel yayınlar hazırlamak ve eğitim çalışanlarının bilgilerini güncel tutmak maksatlı hazırlanan önemli görsel materyaller de Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet alanında önemli bir yer işgal ettiği görülmektedir.

Eğitim-Bir-Sen teşkilatlarının kendi iç disiplinine dönük toplantı ve eğitim programları yıllar içinde değişikliklere uğramıştır. Geçmiş yıllarda daha az kişi ile yerel ölçülerde kısıtlı ekonomik imkânlarla yapılan toplantı ve eğitimler, günümüzde daha büyük kurumlarda ve geniş katılımlarla yapılmaktadır.

Üyelerin konaklayabileceği misafirhaneler, kariyer kursları gibi sosyal çalışma alanları olduğu gibi, farklı ülkelere yardım faaliyetleri de sosyal faaliyet alanını oluşturmaktadır. Sosyal faaliyet alanı üye beklentilerinin şekillendirdiği bir alandır.

Uluslararası birçok emek örgütü ile yapılan iş birliği çalışmaları ile farklı ülkelere sendika temsilcileri ile yapılan faaliyetler, Eğitim-Bir-Sen'in uluslararası alanda daha fazla tanınmasına katkı sağlamıştır. Ayrıca ülke içindeki sendikalarla yaptığı ortak eylem, miting gibi faaliyetler de sendikalar arası iş birliğine katkı sağlamıştır.

Eğitim-Bir-Sen'in faaliyet çeşitliliği ve görünürlüğü yıllar içinde önemli ölçüde artmıştır. Bu artışın sebebinin ye beklentileri ile sınırlı olmayacağı gibi ekonomik imkân genişliği ile yakından ilgili olduğu da aşıkrdır.

Türkiye'de sendikacılık tarihine bakıldığında, sendikaları istihdam şekillerinin yönlendirdiği görülmektedir. Türkiye'de zaman içinde sürekli değişen kamu istihdam modelleri sendikaların ye yapısını normalleştiremediği gibi sendikal alandaki uzman personel ve kurumsallaşmayı da 2000'li yıllara kadar yeterli düzeye getirememiştir (Urhan, 2005: 60). Eğitim-Bir-Sen'in kuruluş yılları sonrasında teşkilatlanma çalışmalarını hızlandırdığı görülmektedir. Teşkilat yapısının genel merkezden taşraya hiyerarşik bir düzende çalışıyor olması, iş ve işlemlerin tüm alanda aynı paralelde yürümesine sebep olmuştur. Bunun yanında geçmişte sadece kişisel hukuka ve samimiyet ilişkilerine bağlı olan teşkilat yapısı, değişen mevzuat yapısı ile birlikte, günümüzde resmi bir kimlik kazanmış ve kurumsallığın yerleşmesine alan açmıştır.

Eğitim-Bir-Sen'in i disiplinine dönük oluşturduğu, kuralları tüzükte belirlenmiş yönetimsel yapılar olan, ilçe temsilcilikleri, gençlik ve kadın örgütlenmeleri de kurumsal hiyerarşinin oluşmasına fayda sağlayan yapılardır.

Teknolojik imkânlar kullanılarak hazırlanan, delegasyonun azami katılımına zen gösterilerek tüzükte belirtilen mevzuata göre yapılan şube ve genel merkez kongreleri de, ye iradesini yansıtması açısından kurumsallığa önemli katkı sağlamıştır. Bu kongreler sonucu oluşan yerel ve genel yönetimlerin birbiri ile iyi ilişkiler kurmaları kurum ikliminin oluşmasına ve gelişmesine sebep olmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen yöneticileri, üyelerden gelen talep ve nerileri, tespit edip rapor haline getirmektedir. Raporların ilgili mercilerle paylaşılıp sorunların zm ve beklentilerin karşılanması noktasında sendika yöneticileri ciddi performans gayret sarf ettiği görülmektedir.

Eğitim-Bir-Sen yöneticileri arasında ilişkiler genel olarak daha çok samimiyet üzerinden şekillenmiştir. Genel merkezden ilçe temsilciliklerine kadar tüm hiyerarşik kadro mevzuat çerçevesinde şekillenmiş olsa da kişiler arasındaki ilişkiler daha sıcak ve samimi olarak yürümektedir. Bununla birlikte alt düzeydeki yöneticiler rahatlıkla st kademe yöneticilere ulaşabilmekte ve oluşan sorunları aktarabilmektedir.

st ve alt düzey yöneticiler arasında kuvvetli bir iletişim bulunmaktadır. Bu iletişimin bu denli açık ve kuvvetli olması sendikal işlerin daha hızlı ve şeffaf yürütülebilir hale gelmesine

sebeptir. Bunun yanında, yapının üye sayısı arttıkça büyümüş olması, bazı sorunların çözümü noktasında genel merkezin yavaş davranmasına sebep olduğu da görülmektedir.

Sendikalar sorunlarını dile getirmek için siyasetle doğrudan ya da dolaylı şekilde, sürekli iç içe bir ilişki içerisinde olmuştur. Geçtiğimiz yıllar içinde bazı sendikalar direkt siyasi parti kurarak siyasetle ilgilenmiş ya da lobcilik faaliyetleri ile siyaseti yönlendirmeye her zaman yoğun çaba sarf etmiştir (Şahin, 2018: 120). Eğitim-Bir-Sen, mevcut hükümetlerle yoğun mesaili çok sayıda görüşmeler gerçekleştirmiştir. Bu görüşmelerde üyesinin çokluğundan gelen gücü yansıtmaya özen göstermiştir. Yetkili sendika olmasını ve üye sayısını her zaman baskı unsuru olarak göstermeye çalışmıştır.

Sendikaların hükümetlerle ilişki kurma sebepleri daha çok ekonomik ve ideolojiktir. Daha çok iki kurum arasında fayda mantığı üzerinden bir ilişki kurulduğu belirtilmektedir. Sendikalar üyelerinin menfaati, hükümetler de oy beklentisi üzerinden ilişki kurmak ister (Akçaylı, 1983: 7). Eğitim-Bir-Sen'in hükümetle dengeli giden ilişkileri vardır. Üyelerini temsilde acziyetten uzak, mütekabiliyet esasına dayalı bir tavır ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. Hükümetle düzgün iletişim kuran, objektif tavır geliştiren bir yapısı vardır. Eğitim-Bir-Sen ile ilgili, hükümetle üye beklentisi ve toplum yararı üzerine kurulmuş düzlemde bir ilişki yürüttüğü ifade edilmektedir. Bu sebeple ilişkiler, harici baskı unsurlarından etkilenmemektedir. Bu gerekçeler ilişkilerin özgün ve tarafsız olmasını sağlamıştır. Bununla birlikte, ilişkilerin sürekli göz önünde gerçekleşiyor olması şeffaflığın da nedeni olarak gösterilebilir.

Sendikaların yöneticileri ve üyelerinin büyük çoğunluğu, bütün eğitim sendikalarının belirli bir siyasi partiye yakın görüşlerde bulunmasını önemli bir sorun olarak görmektedir. Yapılan birçok araştırmada sendikaların siyasi parti organı gibi olduğu ve partinin uzantısı gibi davrandığı belirtilmektedir (Karaman ve Erdoğan, 2016: 134). MİLKO olarak adlandırılan, Milli Görüş düşüncesine sahip olarak kurulan birçok sivil toplum kuruluşundan birisi de Eğitim-Bir-Sen'dir. Mehmet Akif İnan'ın kurucu genel başkan olması talimatını da bizzat Necmettin Erbakan vermiştir (İnceöz, 2017). Eğitim-Bir-Sen, mevcut hükümet ile sosyal taban örtüşmesi yaşamaktadır. Bu ideolojik örtüşme nedeniyle hükümetle yakın ilişkiler kurulmakta, bu yakınlık ise birçok konuya aynı perspektiften bakılmasına neden olmaktadır. Bu gerekçe ile bazı sorunların daha hızlı çözüme kavuştuğu görülmektedir. Fakat hükümetle olan bu yakınlık zaman zaman siyasetin tahakkümüne girilmiş olabileceği düşüncesini de ortaya çıkarmaktadır.

Eğitim-Bir-Sen'in hükümetle olumlu diyalog kurması ve aynı sosyal tabandan olması genellikle, sorunların müzakere ile çözülmesine sebep olmuştur. Yalnız müzakerenin sonuç

vermediği durumlarda basın açıklaması, iş bırakma ve oturma eylemi gibi refleksler de geliştirilmiştir.

Eğitim-Bir-Sen, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı birimlerde 137.464 üyesi ile 28 Mayıs 2009 yılında imzalanan mutabakatla ile yetkili sendika ilan edilmiştir (Eğitim-Bir-Sen, 2009). Bu yıldan sonra Milli Eğitim Bakanlığı'nın tüm yetkili kurullarında Eğitim-Bir-Sen eğitim çalışanlarını temsil edecektir. Yetkili sendikaya göre; toplu görüşme kadük, yetersiz ve hukuki alt yapısı ile bağlayıcılığı zayıf olan bir mutabakat olduğu görülmektedir. Toplu sözleşme, memurlar ve kamu işveren heyeti arasında 4688 sayılı kanun ile usul ve esasları belirlenmiş anayasal kuramdır. Bu kanun, 2010 yılında yapılan halk oylaması ile hayata geçmiştir (Arıcı, 2014). Halk oylamasında toplu sözleşme ile ilgili kanunun geçmesi amacıyla Eğitim-Bir-Sen ciddi çalışmalar yürütmüş ve sonuçta kamu çalışanları adına önemli bir kazanım elde edilmiştir.

Eğitim-Bir-Sen'in yetkili sendika olarak katılacağı toplu sözleşme toplantıları için üyelerden gelen talepleri sistematik bir şekilde toplayarak müzakere masasına taşınması, toplu sözleşmeye hazırlık açısından kapsamlı çalışmalar yaptığının göstergesidir. Fakat talep toplamadaki sürecin dışında kalan serüven topluma iyi anlatılamadığı için belirli dönemlerde olumsuz algılara da sebep olmuştur.

4688 sayılı toplu sözleşme kanunu işleyiş açısından bazı eksiklikleri barındırdığı ifade edilmektedir. Özellikle yetkisiz sendikaların toplu sözleşme masasında yer işgal etmesi, kamu hakem heyetinin adaletsiz oluşturulması pazarlığın kalitesini düşürmektedir. Yasadan kaynaklanan bu olumsuzluk Eğitim-Bir-Sen'i de emekçi kesim nezdinde zor duruma düşürdüğü görülmektedir. Eğitim-Bir-Sen'i zor duruma düşüren bir diğer husus da sendikal rekabettir. Bu süreçte Eğitim-Bir-Sen'in sadece masadaki işverenle değil, rakip sendikalarla da mücadele ettiği kanısına varılmaktadır.

Toplu sözleşme süreçlerinde Eğitim-Bir-Sen işverenle diyalogu önemsediği, işverenle doğru iletişim kurmaya, iş birliği yapmaya fazlasıyla dikkat ettiği görülmüştür. Diyalogun ve iş birliğinin devamlılığı, Eğitim-Bir-Sen'in çözüm odaklı olduğunun da göstergesidir. Ayrıca, yetkili sendika olarak katıldığı bazı toplu sözleşmelerde, beklentilere yaklaşıldığı an imza atmış olması da çözüm odaklı olunmasına örnek olarak gösterilebilir.

Ak Parti hükümetlerinin devleti yönettiği yıllar olan 2002 sonrası dönemde, en fazla üye artışı sağlayan sendika Eğitim-Bir-Sen'dir. Eğitim-Bir-Sen'in hükümetin eğitim politikaları ile ilgili olumlu yaklaşımlar sergilemesi ve yakın ilişkiler kurması ideolojik yakınlığın olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Erarslan, 2012a). Eğitim-Bir-Sen, ideolojik

perspektifte hükümetle benzer düşüncelere sahip olsa da, sendikacılık tavrı gereği işverene karşı muhalif tutuma da sahiptir. Özellikle katıldığı bazı toplu sözleşmelerde, beğenilmeyen işveren teklifleri nedeniyle toplantıların terk edilmesi, sözleşmeye imza atılmayarak kamu hakem heyetine gönderilmesi muhalif tavra örnek olarak önümüze gelmektedir. Yalnız bu muhalif tavır ve muhalefet etme şekli, hiçbir zaman marjinal grupların eylemleri gibi şiddet meyilli olmamış ve kimseye zarar vermemiştir.

2010 yılında yapılan halk oylaması ile toplu görüşmenin toplu sözleşmeye dönüşmesi önemli bir kazanımdır. Fakat grev hakkının olmaması sendikal güçsüzlüğe sebep olmaktadır (Yorgun, 2011: 160). Sendikacılıkta grev, masayı güçlendiren en önemli unsurdur. Grevsiz sendikal yaşamın sınırları önceden çizildiği için, yetkili sendikanın pazarlık kabiliyetini sınırlandırmaktadır. Eğitim-Bir-Sen'in önemli mücadele alanlarından birisi de memurlara grev hakkının yeniden verilmesidir.

Dünya'da yaşanan değişimlerden toplumun her kesimi etkilenir. 80'li yıllardan sonra, küreselleşmenin etkisiyle dünya büyük bir köy haline gelmiştir. Ekonomi, teknoloji başta olmak üzere sosyal ve siyasal gelişmelerin tamamı değişimlerde başat aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu değişimler, istihdam şekil ve çeşitlerinde de farklılaşmalara sebep olmuştur. Buradan sebeple, sendikaların yapısı ve işleyişi de etkilenmiştir (Taş ve Küçükkoğlu, 2019).

Dünya'da yaşanan ekonomik ve sosyal krizlerden en fazla emekçi kesim etkilenmektedir. Çünkü kamu çalışanıdır. Devlete maliyet üreten, olumsuzluk oluşturan her ekonomik olumsuzluk, devletin kamu çalışanına vereceği zam oranı, ek ödeme gibi alanları küçülmektedir. Bu sebeple yetkili sendika olan Eğitim-Bir-Sen, ekonomik beklentileri en ön sıraya koymakta ve eğitim çalışanlarının ekonomiden daha fazla pay alması için çalışmalar yürütmektedir.

Teknolojik gelişmelerin ulaştığı nokta emek piyasasının da gündemindedir. Alın teri dediğimiz insan gücünün yerini teknolojik aletlerin alıyor olması istihdamın önündeki en büyük engel olacağı tahmin edilmektedir. Özellikle istihdamın azalacak olması, sendikalara duyulan ihtiyacın azalmasını düşündürüyor olsa da bu süreçte oluşacak hak kayıpları için emek örgütleri olmazsa olmaz bir rol oynayacaktır.

Dünya'da yaşanan siyasal değişimler de sendikal gündemi yönlendirmektedir. Dünyada yaşanan siyasi krizler ve darbe girişimleri, özgürlükleri hedef aldığı için sendikaların hizmet alanlarını ve taleplerini şekillendirmektedir. Bu tip durumlarla karşı karşıya kalındığında maaş zammı, ek istihdam gibi ekonomik isteklerin yerini özgürlük talepleri alacaktır.

Göç, savaş, doğal afet ve salgın hastalık gibi sosyal olaylar da sendikaların işleyişlerini önemli oranda etkilemektedir. Özellikle 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgını dünyanın gündemini uzun süre meşgul ederek sendikal çalışmaların da şeklini değiştirmiştir. Büyük salon programları ve toplantılar yerini internet üzerinden yapılan etkinliklere bırakmıştır.

Eğitim-Bir-Sen'in uluslararası alanda yaptığı çalışmaların son yıllarda oldukça arttığı görülmektedir. Özellikle yabancı sendikacıların Türkiye'de ağırlanıyor olması ve onlara sendikal anlamda akademik destek verilmesi, Türkiye'de sendikacılığın geldiği nokta açısından önemli olarak görülmelidir.

## **5.2. Öneriler**

Bu bölümde araştırma konusu olan Eğitim-Bir-Sen sendikasının kurumsal kimliğine, Milli Eğitim ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tüzel kişiliğine ve araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

### **5.2.1. Eğitim-Bir-Sen'e Öneriler**

1. Üyelerinin mali ve özlük talepleri gün geçtikçe artmakta ve çeşitlenmektedir. Bu talepleri daha iyi karşılayacak bir kurumsal yapıya kavuşturulmalıdır.
2. Bazı eğitim çalışanlarının geçmiş yıllarda sendikalara karşı oluşan olumsuz düşüncelerinin düzeltilmesi için; Eğitim-Bir-Sen'i doğru anlatacak daha fazla argüman üretilmelidir.
3. Eğitim çalışanları ile daha sıcak ilişkiler kurulmalı, ilerleyen teknolojiye de faydalanılarak sendikal etkinliklerin daha fazla tanıtımı yapılmalıdır.
4. Emek mücadelesini daha ileri seviyeye taşımak amacıyla, 4688 sayılı toplu sözleşme yasasının emekçi lehine düzenlenmesi ve grev hakkı için daha fazla irade ortaya koyulmalıdır.
5. Kuruluş dönemindeki amaçlarının değişmediğini fakat çağın gerekliliğine göre bazı güncellemeler olabileceğini üyelerine doğru şekilde ifade etmelidir.
6. Toplu pazarlık sürecini nasıl yürüttüğünü kamuoyuna daha hızlı aktarabilmeli ve elde ettiği kazanımları üyelerine daha iyi açıklayabilmek için sosyal medyayı daha etkin kullanmalıdır.

7. Toplu pazarlık süreçlerinde yaşanan anlaşmazlık durumlarında daha fazla agresif tepkiler vermelidir.
8. İdeolojik yakınlık duyulan hükümetlerle ilişkilerini daha kurumsal bir düzleme kavuşturmalıdır.
9. Uluslararası alandaki sendikal çalışmaları daha yakından takip ederek, dünyadaki temsil gücünü daha yukarılara taşımalıdır.

### **5.2.2. Milli Eğitim ile Çalışma Sosyal Güvenlik ve Aile Bakanlığı'na Öneriler**

1. Eğitim çalışanlarının özlük ve mali hakları ile ilgili çalışanların beklentilerini dile getiren sendika yetkilileri ile daha sık görüşmeler yapılmalıdır.
2. Toplu pazarlık görüşmeleri ile ilgili mevzuatta bazı yasal değişiklikler yapılması gerekmektedir. Özellikle kamu hakem heyeti kurulunun içeriğinin değiştirilmesi ve üyelerin yapısının değiştirilmesi gerekmektedir.
3. Toplu sözleşme süreçlerinde yapılan tüm toplantılar yazılı ve görsel imkânlarla kayıt altına alınmalıdır.

### **5.2.3. Araştırmacılara Öneriler**

1. Araştırma farklı bölge, il ve ilçelerde de yapılabilir.
2. Araştırmada daha çok katılımcının görüşüne başvurulabilir.
3. Daha farklı ve süreli sendikal görevlerde bulunmuş kişilerle de benzer bir araştırma yapılabilir.
4. Herhangi bir sendikal unvanı olmayan sendika üyeleriyle araştırma yapılabilir.
5. Üye ilişkilerinin daha derinlemesine irdelendiği ve yorumladığı bir araştırma çalışması yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akçaylı, N. (1983). *Sendika teorisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Akıncı, A. (2013). Türkiye’de askeri vesayetın tesisi ve demokratikleşmeye olan etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi* (Journal of Academical Inquiries), 8(1), 93-123.
- Altunya, N. (1998). *Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi*. Ankara: Ürün Yayınları.
- Arıcı, K. (2014). Toplu sözleşme ile kanun değıştirilmesi: İlksan örneği. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (18), 3-4.
- Arslan, M. (2004). *Yoksulluk, işsizlik ve sendikal dünya*. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Arslan, M. (2009). Dünya’da ve Türkiye’de kamu sendikacılığı. *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*, 3(10), 50-56.
- Arslan C. (2015). *Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumları ve sendikal örgütlenme nedenleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Ateş, A. (2004). *Türkiye’de kamu görevlileri sendikal hakların gelişimi ve 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanununun uluslararası belgeler açısından değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atay, E. (2011). *İdare hukuku*, (10. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Aytaç, Ö. (2006). Memurluk zihniyeti ve memuryen toplum. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 21-24.
- Baysal, Ö. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenme tutumları Uşak örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Benli, A. (2003). Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları ve sorunları. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyasetler Konferansı Dergisi*, 46, 89-128.
- Berkant H.G ve Gül M. (2017). Sendika üyesi öğretmenlerin sendikalara yönelik algıları ve sendikalara yönelik beklentileri. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 419-442.

- Bülbül, O.G. (2009). *Uluslararası belgeler karşısında 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu ve Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Canman, D. (2002). *Kamu görevlileri el kitabı*. Ankara: TODAEİ Yayınları.
- Chapman, B. (1970). *İdare mesleği: Avrupa’da devlet memurluğu*. (Çev. Cahit TUTUM). Ankara: TODAEİ Yayınları.
- Cerev, G. (2014). Türkiye’de kamu çalışanlarının örgütlenme mücadelesinin hukuksal gelişim süreci. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(2), 203-216.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2001). 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu. Erişim adresi <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>
- Çaltak, U. (2019). *Eğitim politikalarına etkisi açısından Almanya’da ve Türkiye’de eğitim sendikacılığı*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Çaralan, İ. (1993). *Memur ve memur sendikacılığı*. İstanbul: Evrensel Basımevi.
- Çetin, E. (2008). *1982 Anayasası’nda sosyal haklar ve Avrupa Sosyal Şartı’na dair spesifik sorunlar*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çilek, Â. (2016). *Türkiye’de eğitim sendikalarının etkililiği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çimen H. ve Bakan S. (2019). Türkiye’de demokrasinin gelişim süreci bakımından dönemsel kritiği. *Birey ve Toplum Dergisi*, 9(17), 121-156.
- Çolak, A. (2019). Sosyal politikanın uluslararası taraflarından uluslararası çalışma örgütü ve küreselleşme. *Namık Kemal Üniversitesi Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimleri Dergisi*, 5(1),73-83.
- Dağtekin, M. (2017). *Bilge sendikacı Mehmet Akif İnan*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları
- Darı, A. (2012). *Türkiye’de memur sendikacılığı Kamu-Sen örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Demir, S. (1991). Türkiye’de kamu görevlileri dernekleri. *Amme İdaresi Dergisi*. Mart 1991, 24(1), 55-97.
- Demirkol, Y. (2001). Kamu görevlileri sendikaları kanunu. *Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi*, 7(1), 28-36.
- Eğitim-Bir-Sen. (1992, Haziran). *Eğitimle ilgili görüşlerimiz* [Basın bülteni].
- Eğitim-Bir-Sen (1995, Kasım). *Sendikalaşma konusundaki sorunlarımız* [Basın bülteni].
- Eğitim-Bir-Sen. (2005, Eylül). *Yetkiye koşan Eğitim-Bir-Sen* [Basın bülteni]. Erişim adresi [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/yayinlarimiz/Haber\\_Bulteni\\_30\\_Sayi.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/Haber_Bulteni_30_Sayi.pdf)
- Eğitim-Bir-Sen. (2007, Nisan). *Sendikal mücadele ve kadın* [Basın bülteni]. Erişim adresi [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/yayinlarimiz/Haber\\_Bulteni\\_36\\_Sayi.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/Haber_Bulteni_36_Sayi.pdf)
- Eğitim-Bir-Sen. (2008, Mart). *Genel kurul konuşmalarından notlar* [Basın bülteni]. Erişim adresi [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/yayinlarimiz/Haber\\_Bulteni\\_49\\_Sayi.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/Haber_Bulteni_49_Sayi.pdf)
- Eğitim-Bir-Sen. (2009, Haziran). *MEB’de yetkiliyiz*. [Basın bülteni]. Erişim adresi [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/yayinlarimiz/Haber\\_Bulteni\\_49\\_Sayi.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/Haber_Bulteni_49_Sayi.pdf)
- Eğitim-Bir-Sen. (2015, Eylül). *100 soruda sendikacılık ve Eğitim-Bir-Sen*. Erişim adresi [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/yayinlarimiz/100sorudasendika\\_web.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/100sorudasendika_web.pdf)
- Eğitim-Bir-Sen. (2015b). *5. olağan genel kurul faaliyet raporu*. Erişim adresi [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/yayinlarimiz/5.olagan%20faaliyet%20raporu%20web.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/5.olagan%20faaliyet%20raporu%20web.pdf)
- Eğitim-Bir-Sen. (2017). *Bilge sendikacı Mehmet Akif İnan*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları
- Eğitim-Bir-Sen. (2019). *Eğitim-Bir-Sen tarihi* (1.cilt). Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları
- Eğitim-Bir-Sen. (2019b). *Eğitim-Bir-Sen tarihi* (2. cilt). Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları
- Eğitim-Bir-Sen. (2019c). *Eğitim-Bir-Sen tarihi* (3. cilt). Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları
- Eğitim-Bir-Sen. (2019d). *6. olağan genel kurul faaliyet raporu*. Erişim adresi: [https://www.ebs.org.tr/ebs\\_files/files/6\\_olagan\\_genel\\_kurul\\_raporu.pdf](https://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/6_olagan_genel_kurul_raporu.pdf)
- Eğitim-Bir-Sen. (2019e). *Eğitim-Bir-Sen dış ilişkiler tarihi*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları
- Eğitim-Bir-Sen. (2020, 10 Haziran). *Eğitimciler birliği sendikası tüzüğü*. Erişim adresi <https://www.ebs.org.tr/tuzugumuz>

- Elmas, Y. (1986). Günümüzde öğretmenlerin örgütlenme sorunları. *Abece Dergisi*, Aralık-1986, 60-65.
- Erarslan, L. (2012a). Türkiye’ de eğitim sendikacılığının tarihsel perspektifi ve günümüz eğitim sendikacılığının değerlendirilmesi. *Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 1-16.
- Erarslan, L. (2012b). Günümüz öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 59-72.
- Erarslan, L. (2013). *Öğretmen adaylarının sendika algısı*. (Yayınlanmamış araştırma raporu). Ankara.
- Erdut, Z. (2002). *Küreselleşme bağlamında uluslararası sosyal politika ve Türkiye*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Evren, S. (1995). *Eğitim emekçileri tarihi*. İstanbul: Birleşim Yayınevi.
- Göldaş, İ. (1986). Türkiye’de muallimler ve muallimler birliği üzerine kısa bir tahlil. *Abece Dergisi*, Temmuz-1986, 15-18.
- Gülmez, M. (1986). Anayasa tasarısında çalışma ilişkileri. *Amme İdare Dergisi*, 19(1), 55-82.
- Gülmez, M. (1996). *Memur sendikacılığının hukuksal temelleri*. Ankara: TODAEİ Yayınları.
- Gülmez, M. (2006a). *Sendikal haklarda uluslararası hukuka ve Avrupa Birliği’ne uyum sorunu*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Gülmez, M. (2006b). İnsan haklarında gelişmeler ILO sözleşmelerinin onaylanması. *Türk İdare Dergisi*, 14, 177-196.
- Gülmez, M. (2006c). *Kamu görevlileri sendika ve toplu görüşme hukuku (1926-2001)*. Ankara: TODAEİ Yayınları.
- Günday, M. (2002). *Devlet memurları personel rejimi, kamu personel rejimi ve reform seminer: İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- ILO. (2020). Uluslararası çalışma örgütü Ankara ofisi çalışma bilgisi. Erişim adresi <https://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>
- ILO. (2020b). Uluslararası çalışma örgütü Ankara ofisi çalışma bilgisi. Erişim adresi [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372874/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm)

- Işık İ. (2004). İnan M. Akif. *Türkiye Yazarlar Ansiklopedisi* (3. Baskı). Ankara: Elvan Yayınları.
- Işıklı, A. (1991). *Türkiye’de memur sendikacılığı sempozyumu*. Kamu Çalışanlarının Sorunları Sempozyumu, 28-29 Aralık, Ankara.
- Işıklı, A. (1994). *Türkiye’de sendikacılık hareketleri içinde demokrasi kavramının gelişimi*. Ankara: Nadir Yayınları.
- İnan, A. (2009). *Söyleşiler*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları.
- İnceöz, A. (2017). *Hasret kaldığımız çelebi: Mehmet Akif İnan Bilge Sendikacı*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları.
- Kalkandelen, H.G. (1968). *Sendikalar ve kamu hizmetlerinde sendikacılık*. Ankara: Şenyıldız Matbaacılık.
- Karaman, H.G, Erdoğan, Çetin. (2016). Türkiye’deki eğitim sendikalarına yönelik bir inceleme: Amaçlar, beklentiler, sorunlar. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(6), 123-140.
- Kaynak, S. (1979). *Türkiye öğretmen örgütlenmesi, demokratik eğitim kurultayı bildirgesi*. Ankara.
- Kazak, İ. (1992). İşçi sendikalarının tarihi gelişimi (İngiltere Örneği). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37, 63-81.
- Koç, Y. (1994). *Sendikal eğitim notları*. İstanbul: Öteki Yayınları.
- Koç, Y. (2009). *Emperyalizm ve Türkiye sendikacılığına etkileri*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koray, M. (2012). *Sosyal politika*. İstanbul: İmge Kitabevi.
- Köybaşı F, Uğurlu C, Arslan C. (2016). Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 101-123.
- Mahiroğulları, A. (2006). Gelişim süreci ve yasal çerçevesi ile memur sendikacılığı. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 143-189.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye’de sendikacılık*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Makal, A. (2002). *Türkiye’de çok partili dönemde çalışma ilişkileri, 1946-1963*. Ankara: İmge Kitabevi.

- Memur-Sen. (2019). Eğitim-Bir-Sen 6. olağan genel kurul gerçekleştirildi. Erişim adresi: <http://www.memursen.org.tr/egitim-bir-sen-6-olagan-genel-kurulu-gerceklestirildi>
- Meydan, M. (1986). Öğretmenlerin örgütlü mücadelesi. *Abece Dergisi*, Eylül 1986, 100-110.
- Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası çalışma örgütünün(UÇÖ-ILO) yüzüncü yıl dönümü ve Türkiye ilişkileri. *Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 3(4), 78-95.
- Sözer, A. (2000). Kamu çalışanlarının örgütlenme sorunu ve memur sendikacılığı. *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 5(3),119-144.
- Özkiraz, A. Talu N. (2008). Sendikaların doğuşu; Türkiye ve batı avrupa ülkeleri karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 108-126.
- Özmen, Ö. (2014). *Türk sendikacılığında işçi ve memur ayrımı-uluslararası belgeler ve ülke uygulamaları çerçevesinde değerlendirme*. (Yayınlanmamış uzmanlık tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara.
- Öztürk, M. (2013). Sendikal demokrasinin örgütlü hareketler açısından önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 269-285.
- Sağlam, F. (1991). *1982 anayasası açısından Türkiye’de memur sendikacılığı sempozyumu*. Ankara.
- Sezen, N. (2013). *Tanıklığımla eğitim-Bir ve Mehmet Akif İnan*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Yayınları: 54.
- Sencer, M. (1999). *Osmanlı toplum yapısı*. İstanbul: Sarmal Yayınları.
- Sipahi, İ. (2019). Türkiye’de işçi sendikalarının ihtiyari organ ve temsilcilik yapılanmaları. *Disk Birleşik Metal İş Sendikası Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2019/2, 1173-1202.
- Şahin, N. (2018). Ülke karşılaştırmaları ışığında Türkiye’de sendika siyaset ilişkisinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 115-143.
- Şimşek, Y. Yıldırım, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Taş, H. Yunus. (2012). Toplumsal sınıfların değişiminde sendikalar ve sendikaların geleceği. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 60-80.

- Taş, H. Yunus ve Küçüköğlü, M. (2019). Endüstri 4.0 ve toplumsal sınıfların değişim sürecinde sendikalar. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 11(1), 573-576.
- Taşçı, E. (1996). *Memurlar, sendikal haklar ve Türkiye Kamu-Sen*. Ankara: Nadir Yayıncılık.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal politika*, (2.Baskı). Bursa: Vipaş A.Ş. Yayınları.
- Tortop, N. (1978). *Kamu personel yönetimi*. Ankara: TODAEİ Yayınları.
- Tutum, C. (1968). *Türkiye’de memur sendikaları*. *Amme İdaresi Dergisi*, 1(2), 30-45.
- T.C. Anayasası. (1982). 657. madde bilgisi. *Erişim Adresi*  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Disk Metal İş Sendikası Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/1, 57-83.
- Ünlü, C. (2000). *Eğitim-Sen’in kuruluşu, gelişimi ve bugünkü durumu*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Ünsal E. (2003). *Sendika özgürlüğü ve çalışma ile T.C ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ünsal, E. (1999). *Memur sendikaları*. İstanbul: Boyut Kitapları.
- Yıldırım, A.H. (2008). *4883 sayılı memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanması hakkında kanuna göre memur yargılaması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Konya.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım H. (2020). Hece aylık edebiyat dergisi: Mehmet Akif İnan özel sayısı. Erişim adresi  
[http://hece.com.tr/pdf/Akif\\_Inan\\_Ozel\\_Sayisi.pdf](http://hece.com.tr/pdf/Akif_Inan_Ozel_Sayisi.pdf)
- Yıldırım, H. (2013). *Türkiye’de öğretmen örgütlenmeleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Tarihi Anabilim Dalı, Türkiye Cumhuriyeti Tarihi, İzmir.
- Yıldırım, İ. S. (2007). *Türkiye’de sendikalaşma sürecinde öğretmen sendikaları ve siyasetle ilişkisi: Adapazarı örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yokuş, F. (2001). *Memur ve işçi sendikalarına genel bakış*. Ankara: Türk Büro-Sen Yayınları.

Yorgun, S. (2011). Grevsiz toplu pazarlık hakkı ve aidat bağımlılığı kısılcında memur sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Dergisi*, 60, 145:168.



## EKLER

### EK 1: Görüşme Soruları

- 1- Size göre kişilerin Eğitim-Bir-Sen'e üye olma gerekçeleri nelerdir? Kuruluşundan günümüze üye olma gerekçelerinde değişiklikler olduğunu düşünüyor musunuz? Ne gibi değişiklikler oluyor?
- 2- Kurulduğu dönem ile bugünü kıyasladığımızda Eğitim-Bir-Sen'in amaçlarında değişiklik görüyor musunuz? Değişiklik varsa neler değişiyor?
- 3- Sizce Eğitim-Bir-Sen'in faaliyetlerinde ne gibi değişiklikler gerçekleşiyor? Bu değişimin sebepleri neler olabilir?
- 4- Görebildiğiniz kadarıyla son yıllarda Eğitim-Bir-Sen'in kurumsal yapısında (Genel merkez ve taşra teşkilat yapısı, teşkilatlanma tarzı, kurum kültürü vb.) neler değişiyor? Değişimleri nasıl buluyor musunuz?
- 5- Eğitim-Bir-Sen'in üye beklentileri ne gibi değişikliğe uğramıştır? Genel merkez ve şube yöneticileri bu beklentilere ne ölçüde cevap verebilmektedir?
- 6- Eğitim-Bir-Sen'in genel merkez yöneticilerinin alt kademe yöneticilerle (şube-ilçe) ile ilgili tutum ve yaklaşımları nasıldır? Geçmişten bugüne neler değişmiştir?
- 7- Eğitim-Bir-Sen'in hükümetlerle ilişkileri nasıl olmalıdır? Eğitim-Bir-Sen'in hükümetle diyalogu nasıldır?
- 8- Sizce Eğitim-Bir-Sen toplu görüşme/sözleşme vb. konularda doğru bir tavır geliştirmiş midir? Olması gerektiği ölçüde muhalif bir duruşu var mı? Türkiye'deki diğer emek hareketleri ile ilişkilerini nasıl buluyorsunuz?
- 9- Takip edebildiğiniz kadarıyla Türkiye ve dünyada yaşanan siyasi, ekonomik gelişmeler sendikaları nasıl etkiliyor? Eğitim-Bir-Sen bu gelişmelerden nasıl etkileniyor?

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Bilal DURAN

Doğum Tarihi : 20.12.1984

Doğum Yeri : Akşehir

### Eğitim

İlköğretim : Antalya Merkez Beşkonak İlköğretim Okulu

Ortaöğretim : Antalya Karatay Lisesi

Lisans : Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans: Sabahattin Zaim Üniversitesi- Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı

### Mesleki Deneyim

2008-2014 : İstanbul Sultanbeyli Mevlana İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni

2014-2017 : İstanbul Sultanbeyli Hasanpaşa İlkokulu Müdür Yardımcısı

2017 Halen : İstanbul Kartal Cumhuriyet İlkokulu Okul Müdürü