



MAYIS

ULUSLARARASI
KONGRESİ
[ONLINE]



ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNİYET İHTİYACI
VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI
KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI
II. Cilt





**ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ ZİHNIYET İHTİYACI
VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI
KONGRESİ**

B İ L D İ R İ L E R K İ T A B I
II. Cilt

30 Nisan-2 Mayıs 2020
ANKARA

“Doğrusu insana “alışma”sından başka bir şey yoktur.”

Necm/39



Memur-Sen Adına Sahibi
Ali YALÇIN

Genel Yayın Yönetmeni
Mehmet Emin ESEN

Yayın Kurulu
Semih DURMUŞ
Levent USLU
Hüseyin ÖZTÜRK
Hacı Bayram TONBUL
Mehmet BAYRAKTUTAR
Soner Can TUFANOĞLU

Proje Koordinatörü
Mehmet BAYRAKTUTAR

Grafik Tasarım
Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-605-71079-7-8
Aralık, 2021

Baskı
EPA-MAT
Basın-Yayın Promosyon LTD. ŞTİ.
İvedik OSB Ağaç İşleri San. Sit. 1357. Sok. No:41
Yenimahalle/Ankara - 0312 394 48 63

Tel: 0 312 230 48 98 - **Fax:** 0 312 230 39 89
www.memursen.org.tr

Kongre Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal

(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları

(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican

(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk

(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek

(Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin

(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Yücel Uyanık

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Kongre İlim Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal

(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları

(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Ak

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Cahit Haksever

(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Kala

(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Tabakoğlu

(Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Ahmet Taşgın

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ayfer Gedikli

(Düzce Üniversitesi)

Prof. Dr. Bayram Ali Çetinkaya

(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin Bacak

(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Prof. Dr. Emrah Akbaş

(Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)

Prof. Dr. Erdal Aksoy

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Ergün Yıldırım

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)

Prof. Dr. F. Beylü Dikeçligil

(İstanbul Medipol Üniversitesi)

Prof. Dr. Fırat Purtaş

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. İbrahim Gashi

(Priştina Üniversitesi-Kosova)

Prof. Dr. Kazım Hacımeçliç

(Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi-Bosna-Hersek)

Prof. Dr. Kazım Sarıkavak

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Mehmet Zeki İbrahimgil

(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Akçakaya
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat Okçu
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Musa Kazım Arıcan
(Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Aykaç
(Marmara Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Orçan
(Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Nazif Gürdoğan
(Üsküdar Üniversitesi)

Prof. Dr. Orhan Kurtoğlu
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Safvet Haliloviç
(Zenica Üniversitesi - Bosna-Hersek)

Prof. Dr. Samettin Gündüz
(Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Prof. Dr. Sami Şener
(KTO Karatay Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Sıtkı Yıldız
(Kırıkkale Üniversitesi)

Prof. Dr. Süleyman Bakıç
(Tetova Üniversitesi-Makedonya)

Prof. Dr. Vahit Göktaş
(Ankara Üniversitesi)

Prof. Dr. Veysel Bozkurt
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Yusuf Tekin
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Yücel Uyanık
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Zeki Parlak
(İstanbul Üniversitesi)

Doç. Dr. Banu Metin
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Kaldybay Kainar
Kaldybayoğlu
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk
Kazak Üniversitesi)

Doç. Dr. Kemal Şamlıoğlu
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Mehmet Merve Özyaydın
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Doç. Dr. Nurkhodzha Akbulev
(Azerbaycan Azerbaycan Devlet İktisat
Üniversitesi UNCE)

Yrd. Doç. Dr. Rashid Tazhibayev
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-
Kazak Üniversitesi)

Yrd. Doç. Dr. Raziya Abdiyeva
(Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi)

Dr. Cengizhan Canaltay
(Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-
Kazak Üniversitesi)

Dr. Rifki İsmal
(Endonezya Üniversitesi)

Dr. Nenden Octavarulia
Shanty-SESRIĆ
(Statistics and Information Department
of the Statistical, Economic and Social
Research and Training Centre for Islamic
Countries)

Prof. Dr. Kazım Sarıkavak
(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Avcı
(Kırıkkale Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Delican
(İstanbul Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Öztürk
(Süleyman Demirel Üniversitesi)

Prof. Dr. Osman Şimşek
(Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi)

Prof. Dr. Seyfettin Erşahin
(Ankara Üniversitesi)

Kongre Hakem Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir Şenkal
(Kocaeli Üniversitesi)

Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları
(Cumhuriyet Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin Bacak
(Çanakkale 18 Mart Üniversitesi)

Prof. Dr. Kazım Hacımeçliç
(Saraybosna/Sarajevo Üniversitesi -Bosna-
Hersek)

Kongre Sekreteryası

Arş. Gör. Dr. Banu Karakaş
(E-posta: banu.karakas@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Dr. Ömer Can Çevik
(E-posta: o.cevik@hbv.edu.tr)

Arş. Gör. Yusuf Yılmaz
(E-posta: ahmet.yilmaz@hbv.edu.tr)

İÇİNDEKİLER

4. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI VE SENDİKAL ANLAYIŞ

- 14- Prof. Dr. Adnan Gülerman
“Çalışma Hayatı ve Teknolojik Gelişmeler” 11
- 15- Doç. Dr. Mehmet Merve Özyayın
“Değişen Refah Anlayışı Bağlamında Sendikalar İçin Medeniyet Merkezli Bir
Öneri: İnsan Onurunu Koruma Hedefinde Sendikacılık” 35
- 16- Dr. Öğr. Üyesi Servet Gün
“Vatandaşlık Geliri Önerisinin Ekonomi Politığı: İşçi Sınıfı Açısından Bir
Değerlendirme” 55
- 17- Dr. Öğr. Üyesi Neslihan Arslan-Derya Dündar
“Sendika Yazınının Bibliyometrik Analizi” 74
- 18- Öğr. Gör. Yasin Yüksel
“Modern Dönemden Postmodern Döneme Çalışma İlişkilerinin Özellikleri ve
Sendikacılık” 88
- 19- Arş. Gör. Abdurrahman Sefa Ulu
“Yeni Sendikacılık Anlayışında Çalışma Yaşamının İnsanileştirilmesi” 126

5. BÖLÜM: ÇALIŞMA VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM İLİŞKİSİ

- 20- Öğr. Gör. Kemal Uçacak
“İnsan Kaynakları Yönetimindeki Yapay Zekâ Tekniklerinin Kamu Sektöründe
Uygulanabilirliğinin Değerlendirilmesi” 143
- 21- Arş. Gör. Muhammed Yusuf Ertek
“Çalışma İlişkileri Açısından İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Aidiyeti” 156

6. BÖLÜM: ÇALIŞMA VE HUKUK İLİŞKİSİ

- 21- Dr. Öğr. Üyesi Ali İhsan Çelen
“Platform Ekonomik Yapıda Sosyal ve Ekonomik Hakların Korunması: Yeni Bir Model Arayışında 3F-HILFR Toplu İş Sözleşmesi”185
- 22- Dr. Öğretim Üyesi Bayram Doğan-Av. Muhammed Mustafa Yırtıcı
“Covid-19 Pandemisi Nedeniyle Temel Hak ve Hürriyetlerin 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu Çerçevesinde Sınırlandırılmasının Hukuka Uygunluğu”223
- 23- Dr. Öğr. Üyesi Mutlu Sesli-Arş. Gör. Mücahit Kelek
“Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetlerinin Politik ve Hukuki Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme”249

7. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI VE PRATİK UYGULAMA ZEMİNİ OLARAK KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI

- 24- Prof. Dr. Mustafa Öztürk-Dr. Öğr. Üyesi Ali Kemal Nurdoğan
“Türkiye’de İşçi Sendikası ve Kamu Görevlileri Sendikalarının SWOT Analizi ile Değerlendirilmesi”273
- 25- Prof. Dr. Fatih Yardımcıoğlu
“Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Yapısı; Eksikler, Eşitsizlikler, Eleştiriler ve Öneriler”300
- 26- Prof. Dr. Mustafa Öztürk-Tevfik Kaçar
“Kamu Sendikacılığı ile İşçi Sendikacılığının Karşılaştırılması”312
- 27- Numan Özcan
“ILO Sözleşmeleri Bağlamında Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”329

YENİ SENDİKACILIK ANLAYIŞINDA ÇALIŞMA YAŞAMININ İNSANİLEŞTİRİLMESİ

Abdurrahman Sefa ULU*

Özet

Küreselleşme süreciyle beraber sendikacılık anlayışında alternatif örgütlenme önerileri sunulmaktadır. Alternatif örgütlenme modelleri içerisinde toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı gibi öneriler bulunmaktadır. Yeni sendikacılık anlayışında bu örgütlenme modelleri sendikaların güçlenmesini sağlayabilir. Sendikaların yeni alternatiflere yönelmesi yalnızca kendi üye sayılarını arttırmak amacıyla değil aynı zamanda çalışma yaşamının insanileştirilmesi içinde aktif rol alması gerekmektedir. Ancak çalışma yaşamının insanileştirilmesi için yalnızca yeni alternatif modellere geçiş yeterli değildir, aynı zamanda sendikaların zihniyet değişimine de ihtiyaç vardır. Kapitalist sistem içerisinde emek sömürsünün sonucunda ortaya çıkmış olan sendikalar, kapitalizmin sorunlarını gidermek adına çalışmalarda bulunmuştur. İşçilerin uzun çalışma saatlerinin insanileştirilmesinde, çalışanların hak ettiği ücreti alabilmesi gibi konularda mücadele vermiştir. Ancak sendikal yönetim zihniyeti kapitalizm içerisinde “ekonomi” temelli olduğu sürece çalışma yaşamının insanileştirmesi her daim eksik kalacaktır. Çalışma ilişkilerinde başat alınmış olan “ekonomi” kurumunun yerine “din” kurumunun başat eksene alınması gerekmektedir. Bu sayede düzen kurucu vasfıyla tevhide düşünce temelinde oluşturulmuş yeni sendikal zihniyet, insana insan olduğu için değer vermeye ve buna yönelik düzenlemeler yapmayı gerçekleştirebilecektir. Bu kapsamda yeni sendikal anlayışın zihniyet oluşumuna dair öneriler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, Sendika, Hizmet Sendikacılığı, Tevhidi Düşünce, İşçi ve İşveren İlişkileri.

* Araş. Gör. Yalova Üniversitesi

HUMANIZING WORK LIFE IN THE NEW UNDERSTANDING OF UNIONS

With the globalization process, alternative organization proposals are presented in the understanding of unionism. There are suggestions such as social movement unionism and service unionism within alternative organization models. In the new unionism approach, these organization models can strengthen the unions. Trade unions should turn to new alternatives and take an active role not only in increasing their membership but also in the humanization of working life. However, transition to new alternative models is not enough to humanize the world of work, but also a change in mentality of the unions is needed. The unions, which emerged as a result of the exploitation of labor in the capitalist system, worked to solve the problems of capitalism. It has fought on issues such as humanizing the long working hours of the workers and getting the wages they deserve. However, as long as the union management mentality is based on the “economy” within capitalism, the humanization of working life will always be incomplete. Instead of the “economy” institution, which has taken the lead in labor relations, the institution of “religion” should be taken as the main axis. In this way, the new union mentality, which has been formed on the basis of the unity of thought, will be able to value people because they are human beings and make arrangements accordingly. In this context, suggestions will be presented on the formation of the mentality of the new union understanding.

Keywords: Working Life, Union, Service Unionism, Tawhidi Thought, Employee and Employer Relations.

GİRİŞ

Bu çalışmanın ilk bölümünde sendikaların kısa tarihi ve sendikaların ortaya çıkmasını sağlayan ortam ve zihniyet anlatılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında Türkiye’de sendikacılığın nasıl geliştiğini, işçi ve kamu sendikacılığı olarak ayrıldığı için iki alanda gelişimi verilmeye çalışılarak farkları ortaya konulmaya çalışıldı. Çalışmanın üçüncü bölümünde dünyadaki yeni sendikacılık anlayışları ortaya koyulmuştur. Yeni sendikacılık anlayışının çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında nasıl katkıda bulunduğu değinilerek Türkiye’deki sendikaların yeni anlayışlardan yararlanarak yeni bir sendikacılık anlayışı oluşturması gereği anlatılmıştır. Devam eden bölümde ise ortaya konulması gereken yeni sendikacılık anlayışının nasıl olabileceği ve yeni oluşturulması gereken zihniyet temelleri açıklanarak çıkarılan sonuçlar aktarılmıştır. Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki sendikal gelişimin sağlanırken aynı zamanda çalışma yaşamındaki olumsuz yanlarında yeni anlayışlarla daha insani düzeye getirilmesi için zihniyet dönüşümünün gerekliliği açıklanmıştır. Bu sayede yeni sendikal anlayış hem kendi medeniyet temellerimize dayanan yeni değerleri ortaya koyabilecekken aynı zamanda tüm toplumun sorunları ile ilgili olan yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya çıkabilecektir.

1. SENDİKALARIN KISA TARİHİ VE ORTAYA ÇIKIŞINI OLUŞTURAN ORTAM ŞARTLARI

Sendikalar sanayi devriminin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Sendika kavramı ilk defa İngiltere’de çıkmıştır. İngiltere’de belli şehir ya da bölgedeki işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulan dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmış bir kavramdır. Bir süre sonra da işçilerin meslek örgütlerine sendika odaları denilmiştir, günümüzdeki anlamını ise 1839 yılında kazanmıştır. Sendika kavramı, İngiltere, Almanya, ABD gibi ülkelerde sadece işçi örgütlerini ifade ederken, Türkiye, Fransa gibi ülkelerde hem işçi hem de işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmıştır. İşçi sendikalarının kurulabilmesi için öncelikle bazı ortam şartları gerekli olmuştur. Bunlar şu şekilde açıklanabilir, sanayileşmenin olması, işçilerinin kendi çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğunun idraki, işçi ve işveren ilişkilerinin sorunlu bir duruma gelmesi, sendikaların kurulmasını engelleyecek kanuni düzenlemelerin

olmaması ve demokrasinin varlığı, bunların yanında işçileri yönlendirebilecek lider kadronun olması sendikaların kurulmasının önünü açan ortam olmuştur. Bu koşulların ilk gerçekleştiği ülke İngiltere olmuştur. İngiltere’de sendikalar 18. yy.da kurulmaya başlamıştır, yine aynı dönemde Avrupa’da kurulmaya başlamıştır. Ancak, işçilerle işverenler arasındaki bu gerginlik ortamında sendikalar bazı yasal düzenlemeler ile engellenmiş bazı yerlerde yasaklanmıştır. Buna rağmen işçiler örgütlenmeye devam ettiği için mücadele sonunda sendikaları devletler tanımak zorunda kalmıştır. 1824 yılında İngiltere, 1842 yılında ABD, 1869’da Almanya ve 1884’te Fransa’da sendikaların serbestçe kurulması için düzenlemeler yapılmıştır. Sendikalar İkinci Dünya Savaşı’ndan etkilenmiş olsalar da asıl güçlü dönemlerini 1945-1975 yılları arasında yaşamışlardır. 1980’li yıllardan sonra ise ekonomik durgunluk, artan işsizlik, çok uluslu şirketlerin artması, küreselleşme, kayıt dışı istihdam sorunu, neo-liberal politikalar, hizmet sektörünün önem kazanması, esnek çalışma modelleri gibi nedenlerden dolayı yeni çalışma ilişkilerine uyum sağlamada zorlandıkları için güçlerini kaybetmeye başlamışlardır (Tokol, 2018: 80-81).

Yukarıda sendikaların kısa tarihi ve sendikal gelişim anlatılmaya çalışıldı ancak konumuz gereği bakmamız gereken sendikaların ortaya çıkmasına neden olan olaylar ve düşünceler nelerdir bunu biraz daha detaylı incelenmesi gerekir. Sendikaların asıl ortaya çıkmasının sebebi işçilerin yaşamış olduğu sorunlar olmuştur, bu sorunlardan dolayı da örgütlenerek hak arama mücadelesi vermişlerdir. Işçilerin yaşamış olduğu sorunlar arasında; geleneksel üretim ilişkilerinin yerini yeni ve farklı üretim ilişkilerinin alması, toprağa dayalı üretim sistemlerinin yerini fabrikalarda çalışmanın alması, kırsal alanda yaşayan insanların yeni endüstri bölgelerine göç ederek yeni hayat ve çalışma koşullarına uyum sağlamaya çalışması, yeni üretim ilişkilerinin emek ve sermaye olarak bölünmesi gibi sorunlar yer almaktadır. Bu sorunların hayatı etkileyen en büyük yanı kapitalizmin doğmasını sağlayarak sermayenin emek karşısında güçlenmesi sonucu ortaya ıkmiştır. Bu durumda işçiler sermayedarlar karşısında savunmasız duruma düşmüşlerdir. İnsanlar toprak sahiplerinin köleliğinden kurtularak özgürleşmişlerdir ancak bu özgürlük ücretli işçilikle beraber köleliğin farklı bir durumunu ortaya çıkarmıştır (Dereli, 2015: 40-41). Fransız ihtilali sonrasındaki eşitlik ve özgürlük düşünceleri sanayi devriminin ekonomik ve toplumsal yapısını önemli derecede etkilemiştir.

Bu düşünce ekseninden hareketle siyasal iktidarların görevi, bireylerin yasa önünde eşit ve özgür sayarak doğal haklara saygılı olan düzeni oluşturmak olmuştur. Liberal devlet anlayışı, bireyselleşmenin ön planda olduğu her türlü müdahaleden uzak bireysel girişimcilğe ve rekabete dayalı bir ortam oluşturulmuştur. Liberal devlet anlayışından dolayı da işçiler ile işverenler arasında sözleşme serbestisi gereklidir. Bu durum işçileri işverenler karşısında savunmasız bırakmıştır. İşçilerin çalışarak gelir elde etmesi gerekmektedir ancak işverenler işçileri uzun çalışma saatlerine maruz bırakarak düşük ücretler ödemişlerdir. Sermaye sahiplerinin bu davranışı işçileri çalışmaya ve işverenlerine bağımlı duruma getirmiştir. O yüzden de köleliğin farklı bir durumu ortaya çıkmıştır denilmiştir. Kapitalist sanayi düzeni fabrikaları çalıştırabilmek için çok fazla işgücüne ihtiyaç duyuyordu ve bunu teşvik etmek amacıyla da çalışma yüceltilmesi gereken bir durumdu. Bu noktayı Max Weber “Protestan Etik ve Kapitalizmin Ruhu” adlı eserinde açıklamıştır. Kapitalizmin ortaya çıkmasında temel belirleyiciliğin Protestanlık olduğunu ifade etmiştir. Yeni insan tipinin ise rasyonel düşünen, dinden arındırılmış, seküler bir anlayışa sahip daha çok üretip daha az tüketen, çalışmayı ibadet olarak gören modern sanayi toplumunun çalışan tipi olarak ortaya koymuştur (Metin ve Özaydın, 2016: 32-34). Kapital sistem içinde çok çalışarak sermaye arttırılması gerekir ve kişilerin birikim yaparak finans sektörünün çarklarının dönmesinin sağlanması beklenir. Bu yüzden de modern toplumun yukarıda tarif edildiği gibi olması gerekiyordu. Bu durumda emeğin metalaşması ortaya çıkmış ve işverenler karşısında işçiler güçsüz duruma düşmüştür. Bu ortamda işçi birlikleri oluşturulmuş ve işçi sınıfının güçlü direnişi gerçekleşmiştir. Bu haksızlıklar karşısında ve asıl değişim olarak kapitalizmin ortaya çıkarmış olduğu sorunlar sonucunda sendikalar ortaya çıkmıştır.

2. SENDİKALARIN TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ

2.1. Türkiye’de İşçi Sendikacılığının Gelişimi

Türkiye’de sendikaların gelişiminin aslında çok uzun bir tarihi olmamıştır. Osmanlı döneminde etkin olmayan sendikal hareketten dolayı sadece 1894 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti vardır. 1908 yılında İkinci Meşrutiyet’in ilanından sonra sendikal faaliyetlerde hareketlilik olmuştur. Bazı işkollarında işçiler

örgütlenmeye başlamıştır ancak 31 Mart olaylarından dolayı ıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu nedeniyle Cemiyetler Kanunu'ndaki hükümlerin işletilmemesi, Babıali Baskını, Birinci Dünya Savaşı gibi nedenlerden dolayı ülkede örgütlenme tamamen durmuştur. 1918'de imzalanan Mondros Barış Antlaşması sonrasında çok sayıda sendika ve üst örgüt kurulmuştur. Ancak isyanları bastırmak için ıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir. Bu kanundan dolayı cumhuriyetin ilk yıllarında kurulan sendikaların bir bölümü 1925 sonrasında kapatılmıştır. 1928 yılından sonra da sendikaların oluşumu için siyasi partilere bağımlı sendika oluşturma fikri başarısız olmuş ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nda yapılan düzenleme ile sendikalaşma sona ermiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılarak sendikalar yeniden kurulmuş ancak bunların bir bölümü sol partilerle ilişkili oldukları için kapatılmışlardır. 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunu'nun getirmiş olduğu düzenleme ile 1947-1960 döneminde çok sayıda işyeri sendikası, birlik federasyon ve 1952 yılında da ilk konfederasyon olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) kurulmuştur. Yeni kurulan sendika ve konfederasyonun örgütlenme ve mali açıdan yetersiz kalmıştır. Türkiye'de gerçek anlamda sendikalaşma 1960'dan sonra gerçekleşebilmiştir. 1961 Anayasası ve 1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarının sağladığı yasal dayanakla 1960 ve 1980 döneminde sendikalar hem mali açıdan hem de örgütlü işçi sayısı açısından güçlenmişlerdir. Örgütlü işçi sayısı artmış olsa da istihdamın tarım sektöründe çoğunluk olmasından dolayı, informal sektörün yaygın olmasından dolayı ve örgütlenme bilincinin düşük olmasından dolayı örgütlü işçi sayısı çok büyük rakamlara ulaşmamıştır. 1980 darbesi sonrasında 1982 Anayasası yürürlüğe girmiştir. 1982 Anayasa'sı ile başta 1983 tarihinde kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları ile sendikalarla ilgili kısıtlayıcı düzenlemeler, 1980 sonrası neo-liberal politikalar sendikaların etkinliğini azaltmıştır. Bu kanunlardaki kısıtlayıcı düzenlemelerden dolayı başta Uluslararası alışma Örgütü (ILO) olmak üzere Avrupa Birliği ve uluslararası işçi örgütleri tarafından ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırı olduğu gerekçesiyle Türkiye'yi eleştirmişlerdir. Bunun sonucunda Anayasa ve Kanunlarda değişiklik yapılmış olmasına rağmen yetersiz kalmıştır bundan dolayı 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi

Kanunu kabul edilmiştir. Günümüzde Türkiye’de sendikalar alt ve üst düzeyde bölünmüş yapıya sahiptir. İşkolu düzeyinde kurulmuş çok sayıda sendika vardır (Tokol, 2018: 91-93).

2.2. Türkiye’de Kamu Sendikacılığın Gelişimi

Çeşitli anlaşmalar ve sözleşmeler kamu çalışanlarının sendikalı olabileceğine dair temel dayanak oluşturmuş olsa da Türkiye’de Kamu çalışanlarının sendikalı olması yakın tarihe dayanmaktadır. 1961 Anayasası’nın 46. Maddesi ile sendika hakkını “çalışanlara” tanımak suretiyle, işçilerin yanında kamu görevlilerinin de sendikalı olmasına imkân tanınmıştır. 1965 yılında kabul edilen “624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu” ile kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı yasal güvence altına alınmıştır. Bu zaman aralığında çok sayıda konfederasyon, federasyon ve sendika kurulmuştur. Bu düzenleme ile beraber artan örgütlü kamu çalışanı sayısı artmıştır ancak bu düzenlemenin kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı değil dernekleşebileceklerine dair çıkarımlar ile eleştiride bulunmuşlardır. 1971 yılında yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve 1961 Anayasası’nın 46. Maddesinde “çalışanlar” ibaresi “işçiler” olarak değiştirilmiştir. O dönemde Anayasasının 119. Maddesi, “memurlar siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar” şeklini almıştır. Bununla beraber yapılan düzenlemeler sonucunda 624 sayılı kanuna göre kurulan sendikaların faaliyetleri sona erer düzenlemesi de yer almıştır. Bu düzenlemelerden sonra kamu çalışanları 1971 yılında HAKPERSON’u (Kamu Personeli Haklarını Koruma Derneği) kurmuşlardır. Daha sonra da konfederasyon kurmuşlardır. Kurmuş oldukları konfederasyon ile PSI (Uluslararası Kamu Görevlileri Örgütü)’ya 1977 yılında üye olmuşlardır. Bu sayede varlıklarını devam ettirebilmişlerdir. 1980 sonrasında ülkede yönetim değişikliği olmuş olsa da kamu çalışanlarının grev hakkı olmadığı için sendikal haklarına yasaklayıcı hükümler anlayışı devam etmiştir. Ancak Türkiye’nin de tarafı olmuş olduğu ILO sözleşmeleri gereğince üst düzey memurlar dışında çalışanların sendikalı olma hakkı olduğu bilinmektedir. Bu sözleşmelere dayanarak kamu çalışanları dernekler kurarak örgütlenmeye devam etmişlerdir. Ancak bunun hak olarak verilmesi için ciddi emek sarf eden örgütler 1989 yılında bir araya gelerek “Sendikal Haklar Koordinasyon Komisyonu”nu kurmuşlardır. Bu çerçevede 1990 yılında ilk Eğitim-İş Sendikası

kurulmuştur. Bu kuruluştan sonrada kamu sendikaları kurulmaya devam etmiştir. Bu tarihten sonra farklı konfederasyonlar kurulmuş ve altında çok fazla kamu çalışanı sendikaları varlığını devam ettirmektedir. Uzun süre örgütlenme için mücadele veren sendikalar nihayetinde 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı yasa ile “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” kabul edilmiştir. Günümüzde kamu sendikacılığı hizmet kolu olarak devam etmekte ve 11 hizmet kolu bulunmaktadır (Benli, 2003: 93-96).

2.3. Türkiye’de İşçi Sendikacılığı ve Kamu Sendikacılığının Farklılıkları

Türkiye’de sendikacılık faaliyetleri, kamu sendikacılığı ve işçi sendikacılığı olarak iki ayrı alanda faaliyet göstermektedir. Sendikal faaliyetler açısından öncelikle işçi sendikaları iş kolu düzeyinde örgütlenme gerçekleştirirken ve kanunda işçi sendikaları için 20 iş kolu belirlenirken, kamu sendikacılığında hizmet kolu düzeyinde örgütlenme gerçekleşir ve 11 ayrı hizmet kolu bulunmaktadır.

Sendikal faaliyet anlamında en büyük ayırım işçi sendikalarının yasaklı işler haricinde grev hakkı bulunurken, kamu sendikacılığında grev hakkı bulunmamaktadır.

İşçi sendikaları için toplu iş sözleşmesi karşılıklı olarak uzun yıllardır yapılırken kamu sendikacılığında toplu sözleşme hakkı yakın tarihe dayanmaktadır. İşçi sendikaları her iş kolu için işverenle örgütlü olduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi imzalarken kamu sendikacılığında tarafının bakanlık olduğu toplu sözleşme süreçlerinin gerçekleştirilmesi yoluyla toplu sözleşme imza altına alınır. Bu noktada işçi sendikacılığında karşılıklı sözleşmede karşı tarafın kamu kurumu olmuş olsa bile (Bakanlık çatısı altında çalışan işçilerin sözleşmeleri) sözleşmelerde grev hakkına sahip olduğu için sendika gücü daha fazla hissedilmektedir. Ancak kamu sendikacılığında grev hakkı olmadığından dolayı karşı tarafın gücü daha fazla olmaktadır. Bunun yanında toplu sözleşme masasında anlaşmaya varılmadığı noktasında anlaşmazlıkların çözümünde yüksek hakem kurulunun kararları etkin olduğu ve günümüzde yüksek hakem kurulu kararlarının sözleşme imkânları düşük kaldığından dolayı kamu kesimi çalışanlarının mağduriyeti oluşması sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sendikacılık faaliyetleri kapsamında işçi sendikalarının işçileri korumak adına temel almış olduğu kanun 4857 sayılı İş Kanunu'ya ve çok çeşitli çalışma şekilleri bulunmadığı için karar alma süreçleri ve işçiyi koruma durumunda daha somut adımlar atabilmektedir. Ancak kamu sendikacılığında, kamu istihdam biçimleri birbirinden farklılık taşımakta ve her istihdam biçiminin yasal düzenlemeleri farklılık gösterdiği için sendikaların çalışanları koruma noktasında zorluklar ortaya çıkmaktadır. Eşit işe eşit ücret maddesi, istihdam biçimlerinin çeşitliliğinden dolayı kamu sendikalarını ve çalışanlarını zor durumda bırakmaktadır.

Bu çalışmada esas itibarıyla çalışma yaşamının insanileştirilmesi esas alınacağından dolayı bu farklılıkları belirttikten sonra yeni sendikacılık yaklaşımları ile Türkiye'de çalışma yaşamını daha insani bir duruma getirme çabası ön plana çıkacaktır. Bu noktada yukarıda belirtilen farklılıklar olmuş olsa da toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı gibi konularda hem işçi sendikalarına hem de kamu sendikalarına ciddi bir görev düşmektedir. Öncelikli olarak yeni alternatif örgütlenme modellerini inceleyelim daha sonra her iki kesim içinde bu alanın önemi detaylandırılacaktır.

3. YENİ SENDİKACILIK ANLAYIŞLARI

Sendikaların 1980 sonrasında kaybettikleri güçlerini geri kazanabilmek adına yeni alternatifler geliştirmeye çalışmışlardır. Bu çalışmalar sonucunda iki alternatif ortaya koyulmuştur. Bunlar; toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığıdır.

Toplumsal hareket sendikacılığı, 1980 sonrası dönemde sosyal, ekonomik ve siyasal alandaki değişim ve dönüşümün bir sonucu olarak sendikacılık üzerindeki doğurmuş olduğu olumsuz durumları günün koşullarına uygun olacak şekilde yeni anlayışlar geliştiren hareket sendikacılığı olarak anlatmak mümkündür. Toplumsal hareket sendikacılığı kavramını ilk ortaya koyanlardan olan Waterman olmuştur. Toplumsal hareket sendikacılığı, yalnızca işçi sorunları ile ilgilenmemiş aynı zamanda toplumun genelini ilgilendiren sorunlarla da ilgilenmiştir. Aynı zamanda işçiyi sadece işyerinden ibaret görmeyerek toplumun tüm kesimlerinde ve alanlarında sorunlara çözüm aramaktadır. Bu anlayış sayesinde sistemin sorunları daha iyi ele

alınarak çalışma yaşamını daha yaşanabilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Toplumsal hareket sendikacılığını benimseyen sendikalar yoksulluk, işsizlik, dışlanma, evre sorunları, göçmen işçiler, kadın sorunları gibi toplumsal sorunlara karşı duyarlı davranarak sivil toplum örgütleriyle beraber çözüm üretmeyi amaçlamaktadır. Bu yönü toplumsal hareket sendikacılığının en belirgin özelliğidir. Bu anlayış sayesinde çalışma hayatı yalnızca işyerinde olmaktan çıkmış örgütlenme tüm toplumsal alana yayılmıştır. Sendikacılık anlayışında sadece işçiye toplu sözleşme yapan ve işçi-işve- ren ilişkilerini düzenlemek görevlerinin yanında yeni sorunluluklar getirmiştir. Bu sorumluluk sayesinde de hem sendikal örgütlülüğü artıracak hem de toplumsal hareketi sağlayacak faaliyet ve eylemlerde bulunabilecekti. Yeni edinilmiş olunan sorumluluklar sendikaları toplumun sorunlu olan her alanında görebilmeyi getirmiş ve aynı zamanda güçlü sivil toplum ittifakları sayesinde bir baskı unsuru haline gelmesini sağlamıştır (Mahiroğulları, 2012: 27-28). Toplumsal hareket sendikacılığı toplumsal sorunlar noktasında çözümler üretirken aynı zamanda çalışanların iş dışı yaşamlarına da eğitim, spor faaliyetleri, hobi edinme gibi alternatifler de sunar. Geleneksel sendikacılık anlayışından farklılaşarak sadece işçileri esas alan faaliyet alanı tüm toplumu esas alan bir düşünce yapısına dönüşmüştür. Sendikaların ilgilenmiş oldukları alanları yalnızca çalışma saatlerinden ibaret değil günün 24 saatini esas alan anlayışı getirmiştir (Topalhan, 2015: 290-294). Hizmet sendikacılığı ise toplumsal hareket sendikacılığına göre daha yeni bir alan olmakla beraber sendikaların g kazanması için önemli alternatiflerden olmuştur. Sendikaların yelerine ekonomik haklar dışında da haklar sunması düşüncesini getirmiştir. Bu anlayış sayesinde sendikalarda bir araştırma merkezi kurulması nerisi yer almaktadır. Bunun yanında tüm çalışanlara yaşadıkları sorunlarla alakalı hukuksal yardım almasının sağlanması; üyelerine iş danışmanlığı, sigortacılık, vergi danışmanlığı gibi konularda danışmanlık sunmak; göçmen işçilere çalışma izinleri konusunda yardımcı olmak gibi danışmanlık faaliyetleri sunar. Danışmanlık faaliyetlerinin yanında çalışanların yararlanması için kreş açmak, spor müsabakası düzenlemek, çeşitli yerlerden indirimler sağlamak, evlenme yardım, ücretsiz tatil imknı gibi yeni imkânlar oluşturur (Mahiroğulları, 2012: 29-30). Bu imkânlar sayesinde hem üyeler daha insani bir yaşam içinde olur hem de sendikaya bağlılıkları artar.

Çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında bu iki yeni sendikacılık anlayışının çalışma yaşamını sadece işyerinden ibaret görmediği için ve işçilerin sadece

işyerinde geçirdiği zamanı dikkate alan çalışmalar değil aynı zamanda işçinin iş dışında da yaşamını ilgilendiren konularla görev alması çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında önem arz etmektedir. Bu iki sendikacılık anlayışında da sendikalar üyelerine sadece toplu iş sözleşmesi yaparak hak ve menfaat sağlayıcılık değil aynı zamanda üyelerinin ailelerini, toplumsal sorunlarını, ülke içerisindeki önemli sorunların giderilmesi noktasında insiyatif alma sorumluluğunda rol aldıkları için sendikaları sadece toplu iş sözleşmesi yapan kurumlar olarak görme-yecek ve sendikal aidiyetin artacağı görülecektir.

Bu sendikal anlayış çerçevesinde hareket eden sendikalar çalışma yaşamının insanileştirilmesi noktasında çok önemli adımlar gerçekleştirecektir, çünkü iş yaşamı sadece ücret sağlanan bir yer değil aynı zamanda insanların önemli oranda yaşam saatlerini geçirdiği bir alandır. Bu iki sendikacılık anlayışı da çalışma yaşamında insanlar için maddi hak kazanımları elde edilirken aynı zamanda manevi duygularına da hitap ederek iş yaşam dengesinin oluşmasını sağlayıcı olarak görev alırlar. İnsanlar çeşitli sistemler içerisinde yer alırlar, çalışma yaşamı bu sistemlerden biridir, ancak sendikaların üyelerine sunmuş oldukları imkânlar ile onların ailelerine imkân sağladıklarını görmeleri ya da ailesi ile sorun yaşamış bir çalışana destek sağlanması gibi hizmetler yeni sendikal anlayışı insanların hem maddi çıkarlarını korumak hem de manevi yanlarını korumak adına önemli bir gelişimdir.

Sendikacılık anlayışındaki geleneksel yapı, ücret sendikacılığı olmuş olsa da bu yeni yaklaşımlar sendikaları sadece ücret sendikacılığı yapmanın dışına çıkarılmayı başarmıştır. Peki, bu noktada asıl değişmesi gereken konu sendikacılıktaki zihniyet değişimidir. Sendikaların gelişimi başlığında bahsedildiği gibi sanayi devrimiyle beraber ortaya çıkan anlayış kapitalist sistemi ortaya koymaktadır. Ayrıca yeni çalışma yaşamı için Max Weber'in Protestan ahlakını öne sürmektedir. Ancak rasyonel çalışan bireyi sadece para kazanmak amacıyla fayda sağlayıcı, bir konuma getirmektedir. Bu da insanı sadece madde boyutuyla konu edinen bir yapıya bürünür. Sendikal zihniyette bu yapı içerisinde kişilerin ekonomiyi temel alan menfaat ve çıkarlarını korumak için kendini yapılandırmıştır. Bu zihniyet maalesef ki ne insani bir yaşama ne de bizim gibi Türk-İslam Medeniyetine sahip sağlam kökleri olan bir topluma yakışmamaktadır. Bundan dolayı sendikal anlayışta yeni yaklaşımlardan yararlanarak kendimize ait yeni bir sendikacılık anlayışı ortaya koymamız gerekir.

3.1 Sendikacılıkta Zihniyet Dönüşümü

Sendikacılığın ortaya çıkmış olduğu ortam içerisindeki zihniyet anlayışına bakıldığında sanayi devriminin getirmiş olduğu ekonomi temelli liberal, kapitalist, pozitivist, seküler bir düşünce ortamı hâkimdir. İctimai düzen tamamen ekonominin başat alınmış olduğu bir yapıya evrilmiştir. Ancak Türkiye açısından düşündüğümüzde medeniyet temellerimizde uzun yıllarca tevhidi düşüncenin hâkim olduğu din başat ekseninde olan içtimai düzen hâkim olmuştur. Bu düzen 7. yy.dan 19. yy.a kadar hâkimiyet göstermiştir. İctimai düzen içerisindeki her konu dini başat eksene alarak çözüm üretilmeye çalışılmıştır. Ekonomi temelli olan çıkarıcılığa dayalı olan anlayıştan uzak madde+mana bütünlüğü içerisinde düzen kurulmuştur (Şimşek, 2017: 128-132).

Sendikacılığa zihniyet dönüşümü noktasından baktığımızda, çalışma hayatında tarihimizde esas alınmış olan değerlere saygılı, ahlaka uygun, dengeli, tevhidi düşünceye dayalı bir çalışma yaşamının oluşturulduğu görülmektedir. Ancak sanayileşme ile beraber gelen zihniyet dönüşümü çalışma hayatını ekonomi temelli bir yapıya getirmiş, emek ve sermayenin ayrıldığı, kapitalizmin yükseldiği bir ortam inşa etmiştir. Bu yapı içerisinde çıkan sendikacılık anlayışının da kendi tarih ve medeniyet değerlerimizle örtüşmesi mümkün değildir. Bu noktada her toplumun, her medeniyetin içtimai düzeninin izafiliği ortaya çıkar. Ancak günümüzde almış olduğumuz sendikacılık anlayışı Batı toplumlarının bir unsuru olup kendi medeniyet değerlerimizle bir örtüşme göstermemektedir. Bundan dolayı da ekonomiyi temel alan çalışma yaşamı insanların çalışma hayatlarında sorunlara neden olmaktadır. Bu yüzden kendi çalışma yaşamımızı ve sendikal anlayışımızı Batı merkezli pozitivist rasyonel yapıdan kurtararak, madde+mana bütüncüllüğüne dayanan, dengeli ve düzenli, çatışmadan uzak bir zihniyet inşası oluşturulması ihtiyacı doğmaktadır. Batının zihniyet dünyasının temellerini pozitivist düşünce oluştururken, kendi medeniyetimizin düşünce yapısını tevhidi düşünce oluşturmuştur. Bu noktada tevhidi düşüncenin önem vermiş olduğu ahlak, değer, erdem, bilgi, Allah'ın rızasını kazanma arzusu gibi unsurlar esas alınarak sendikacılık anlayışımız, batının pozitivist düşünce yapısındaki rasyonel kazanma hırsı, seküler anlayış, çatışmacı yaklaşım yapısından ayrışması gerekir (Şimşek, 2019: 179-181).

Yeni sendikacılık anlayışları olarak ele alış olduğumuz toplumsal hareket sendikacılığının da hizmet sendikacılığının da temelleri aslında geleneksel sendikacılığın çıkmış olduğu pozitivist, rasyonalist düşünceye dayanmaktadır. Ayrıca Türkiye’deki sendikacılık anlayışı da batıdan alınma bir sendikacılık anlayışı olduğu için aynı temellere dayanmaktadır. Bu noktada yukarıda belirtmiş olduğumuz kendi medeniyet değerlerimizdeki düşünce ayrışması göze çarpmaktadır. Kendi medeniyet değerlerimize bakıldığında, batının düşünce yapısından tamamen ayrıştığı görülmektedir. Buna rağmen Türkiye’deki çalışma yaşamının iyileştirilmesini sağlayacak olan sendikacılık anlayışı hala zihniyet anlamında batı zihniyetini taşımaktadır. Bu noktada önemli değişimlerin olması gerekmektedir.

Örgütlenme anlamında sendikaların güç kazanmasında yeni alternatif modeller bir pencere açabilir ancak bu yeni sendikal anlayışın kendi medeniyet değerlerimizle bütünleştirilerek tevhidi düşünce temelli yeni bir sendikal anlayış ortaya koyulmalıdır. Sendikaların yeni alternatifler üreterek çalışanların sadece işten ibaret olmadıkları, tüm yaşam alanlarında aktif rol alması gerekliliği ortaya koyulmuştur ve bu çalışma yaşamının iyileştirilmesi anlamında önemli bir adım olmuştur. Ancak kendi medeniyet değerlerimize uygun bir anlayışın benimsenmesi hem sendikacılık anlamında doğru bir adım atılmasını sağlayacaktır hem de kendi medeniyet değerlerimize saygılı bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlayacaktır.

Tartışma ve Sonuç

Türkiye’deki sendikacılığın gelişim noktasına bakıldığında 1980 yılından itibaren küreselleşmenin ve esnek çalışma modellerinin çıkması ile beraber tüm dünyada azalan örgütlenme oranları son yıllarla beraber artış göstermesine rağmen istenen seviyede değildir. Bundan dolayı Türkiye’de sendikacılık anlamında geleneksel sendikacılık anlayışını yani sadece toplu sözleşme yapan işçinin çalışma yaşamında ibaret sayan düşünceden vazgeçilerek yeni sendikacılık anlayışları benimsenmelidir. Ancak bu yeni sendikacılık anlayışları batıyı taklit etme şeklinde değil kendi medeniyet değerlerimizin inşa etmiş olduğu anlayış üzerinden gerçekleşmelidir.

2014 yılında sendikacılıkla alakalı “Sendika Üyesi kamu Görevlilerinin “Sendika-Siyaset” İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı çalışmada Türkiye’de sendikacılık anlayışının hala geleneksel noktada olduğunu gösteren bulgulara rastlanmıştır. Bu çalışmada 330 kamu sendika üyesine anket uygulanmıştır. Bu anketler şu sonuçları çıkarılmıştır: Çalışanlara sendikaya üye olma nedenleri sorulmuş ve aldıkları cevaplara göre %25,2’si ekonomik hak ve menfaatlerini koruduğu için, %22,4’ü fikri yakınlık duyduğu için, %21’ide arkadaşlarının ya da çevresinin etkisiyle sendikaya üye olduğunu belirtmiştir. Bir başka soru da memur sendikacılığının temel işlevi nedir diye sorulmuş, katılımcıların %76,4’ü memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumaktır demiştir, bunun yanında %4,6 sosyal etkinlikler tertip etmelidir demiş, %2,7’si siyaseti etkileyerek, üyeleri lehine yeni politikalar üretilmesine çalışmalıdır, demiştir. Bir başka soruda da sorunların çözümünde en güvenilir kurum hangisidir diye sorulmuş, katılımcıların %13,7’si hükümet demiştir, %3,6’sı ise sendikalar ve sivil toplum örgütleri demiştir (Özaydın ve Han, 2014: 64-67). Yapılmış olunan bu çalışmadan çıkan sonuçlar sendika üyelerinin büyük çoğunluğunun sendikaları hala sadece hak ve menfaat koruyucu yapılar olarak görmesi toplumsal hareket sendikacılığının ifade edilemediğinin ya da üyelere aktarılmadığı ve gerçekten örgütlenme için yeni bir anlayış ortaya koyulmadığı göstermektedir. Diğer yandan sendika üyeleri sorunları çözümü noktasında hala sendikaları gerekli önemde bulamamaktadırlar. Verilen cevaplardan bu sonuçları çıkarmak mümkündür. Bu sonuçlar da bize şunu daha iyi anlatmaktadır, Türkiye’de sendikacılık anlayışına dair yeni yaklaşımlara dair çalışmalar baskın gelememiş ve üyeler üzerindeki algı hala sendikaların sadece çalışma hayatındaki hak ve menfaatlerin korunması noktasında kaldığı göstermektedir.

Türkiye’de yeni sendikal anlayış çerçevesinde öncelikli olarak sendikaların kendi medeniyet değerlerimizi esas alan yeni değerler ortaya koymaları gerekmektedir. Bu değerler sayesinde Türkiye’de ekonomik çıkarları esas alan çalışma yaşamı ve sendikacılık anlayışının yerini kendi medeniyet değerlerimize uygun tevhibi düşünceye dayalı anlayış yer almalıdır. Bu noktada sendikalara büyük sorumluluklar düşmektedir. Bir taraftan yeni örgütlenme modellerine geçerek çalışanları sadece iş yaşamından değil tüm sistemler içerisinde ele almaları ve sorunlarına çözüm üretecek anlayışa geçmelidirler. Bu geçişi de batıdan taklitçi

bir yöntemle değil kendi medeniyet değerlerimize uygun bir anlayışla gerçekleştirmek durumundadır. Bu sayede yeni sendikacılık anlayışı ile beraber çalışma yaşamının insanileştirilmesi gerçekleştirilmelidir. İş yaşam dengesi oluşturulmalı, insana, insan olduğu için öncelikle saygı duyulmalı daha sonra ekonomik kazançların daha yüksek olması için çalışanlara eziyet edilmemelidir. Dengeli, uzlaşmacı, ahlaklı bir çalışma yaşamının inşası ortaya konulmalıdır.

KAYNAKÇA

Benli, Y. (2011). Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları ve sorunları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 0(46), 89-128.

Dereli, S. (2015). Klasikten küresele endüstri ilişkileri. E. Yazıcı (Ed.), Endüstri devrimi ve endüstri ilişkileri (s.31). Orion Kitabevi

Mahiroğulları, P. (2012). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: Günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(1), 9-33.

Metin, B., & Özaydın, M. M. (2016). Çalışma ve refah. Gazi Kitabevi.

Özaydın, M. M., & Han, E. (2014). Sendika üyesi kamu görevlilerinin “sendika-siyaset” ilişkisine yönelik yaklaşımları üzerine bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 57-73.

Şimşek, O. (2017). Medeniyet ve sistem inşa edici vasfıyla tevhidi düşünce. Gazi Kitabevi.

Şimşek, O. (2019). “Çalışmanın ontolojisi” bağlamında Türk-İslam Ve Batı medeniyetlerinde çalışmanın sosyolojisi. İş ve Hayat, 5(9), 170-194.

Tokol, A. (2018). Türkiye’de sosyal politika. A. Tokol & Y. Alper (Ed.), Sosyal politika (s.63). Dora yayıncılık

Topalhan, T. (2015). Endüstri ilişkileri. Matser yayıncılık.