

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ABD
YÜKSEK LİSANS TEZİ



TÜRKİYE’DE ADLİYE ÇALIŞANLARININ
SENDİKAL EĞİLİMLERİ: EDİRNE ÖRNEĞİ

Umut ÇALIŞAN

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. M. Engin SANAL

EDİRNE 2019

Tezin Adı: Türkiye'de Adliye Çalışanlarının Sendikal Eğilimleri: Edirne Örneği

Hazırlayan: Umut ÇALIŞAN

ÖZET

Dünya üzerinde “Sanayi Devrimi” ile birlikte sömürülen işçiler çok geçmeden örgütlenme faaliyetlerine başlarken, kamu görevlilerinin örgütlenmesi çok daha sonraları gerçekleşmiştir. Bunun en önemli nedenlerinin arasında, kamu çalışanlarının, başka bir deyişle “devlet görevlilerinin” yıllar boyunca çok daha iyi çalışma koşulları ve yüksek standartlara sahip olmaları ve toplum içinde işçilere verilmeyen pek çok imtiyaza sahip olmaları gelmektedir. Ancak yıllar geçtikçe, küreselleşme ile birlikte “devlet görevlisi” teriminin giderek yerini “kamu işçisi” terimine bırakması ile birlikte imtiyazlarının çoğunu yitiren kamu görevlileri örgütlenme ihtiyacı hissetmeye başlamışlardır. Her ne kadar sayılarının fazla oluşu, işçilere oranla daha bilinçli ve daha düzenli bir çalışma hayatlarının olmasının etkisi ile geniş bir örgütlenme alanı bulmuşlarsa da; hala üzerlerine yapışmış olan “devleti temsil eden kişi” sıfatı nedeni ile pek çok kazanımı elde etmekten uzaktırlar.

Bu çalışmada öncelikle, Türkiye’de başını eğitimcilerin çektiği kamu sendikacılığının gelişiminden yola çıkılarak, Edirne Adliyesinde görevli ve sendikaya üye olma hakkı bulunan personelin, neden bir sendikaya üye olmadıklarının yanı sıra, hali hazırda sendika üyesi olan personelin sendikalarına karşı olan bağlılıklarının ne düzeyde olduğu tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Memur sendikacılığı, Adliye, Memur, Edirne,

Name of Thesis: Predisposition of Courthouse Workers Against Unions in Turkey:
Edirne

Prepared By: Umut ÇALIŞAN

ABSTRACT

With the “Industrial Revolution”, exploited workers around the World started organizing unions. Organization activities of public officials came much more later. The biggest reason of this was the relatively comfortable conditions and high life standarts of the public officals. They had much more privileges than the blue collars. But passing years and globalization turned public officials to public workers. Then they felt the urge to get organized. They were crowded, well-informed and ordained when they are compared to the workers but they weren’t able to get what they want because they were still being seen as a representative of “The State.”

This study’s goal is to discover the reasons why the people who work in Edirne Courthouse didn’t join a union even if they have every right to join one and to determine the loyalty of courthouse workers who are already a union member.

Keywords: Public Servant Union, Courthouse, Officer, Edirne,

ÖN SÖZ

İster en ilkel kabile düzeni olsun isterse en medeni yönetim sistemi ile idare ediliyor olsun, tüm ülkeler yargı sistemlerinin bağımsızlığı ve herkese karşı aynı mesafede olması ile övünürler. Bu yüzdendir ki Adalet; tarafsızlığını göstermek için gözleri bağlı, herkese eşit davrandığını belirtmek için bir elinde terazi ve verilen kararın kesin ve tartışılmaz olduğunu ifade etmek için öteki elinde kılıç tutan bir kadın heykeli ile sembolize edilmiştir.

Ülkemizde adaletin yerine getirilmesinde en önemli pay hâkim ve savcılarının olsa da pek çok insanın varlığından bile haberdar olmadığı, haberdar olanların ise işlerinin sadece duruşmalarda hâkimin “yaz kızım” komutu ile dediklerini yazan zabıt kâtipleri ile yine tek işleri koridorda yüksek sesle isimleri seslenmekten ibaret sanılan mübaşirler olmak üzere sayısı yüzbinleri geçen adliye çalışanlarıdır.

Genel idare hizmetleri sınıfında kalması nedeni ile özlük haklarında pek çok eksiklik bulunan adliye çalışanları, donanım olarak devletin herhangi bir kurumunda çalışan başka bir kamu görevlisinden aşağıda değildir. Kaldı ki çalışmamızda görüleceği gibi Edirne Adliyesi personelinin yaklaşık %60'ı lisans mezunuyken %20'nin üzerinde bir kısmı da ön lisans mezunudur. Bunun yanı sıra KPSS'nin ardından mülakata alınmadan önce yetenek sınavından geçen zabıt kâtipleri, işlerinin doğası gereği kamu kesimindeki pek çok çalışandan daha üst seviyede bilgisayar kullanma becerisine sahiptir. Ayrıca ülkemizin gündemi göz önüne alındığında Adalet Bakanlığı ve adliyeler, iş yükünün en fazla olduğu devlet kurumu olarak öne çıkmaktadır. Ancak tüm bu iş yükü nedeni ile sendikal faaliyetlerde ve yönetimlerde yer alma güçlüğü yaşamaları sonucu toplu sözleşmelerde en az ses çıkarabilen kesim yine adliye çalışanları olmaktadır. Araştırmamızda geçmiş dönemlere bakıldığında toplu sözleşmelerde hiçbir zaman

adı dahi geçmeyen adliye çalışanlarının sendika üyeliğine bakış açıları incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmam boyunca bilgi, tecrübe ve zamanını benden esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Mustafa Engin Sanal'a, yoğun ders programına rağmen çalışmamın istatistiki kısmına destek veren Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Koldere Akın'a, çalışmam süresince sağladıkları kolaylıklar için tüm amirlerime, olanca işleri güçleri arasında anket çalışmama zaman ayıran Edirne Adliyesi Personeli değerli mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ve eğer bu bitirme tezi bir takım çalışmasının ürünüyse, takımın en değerli üyeleri eşim, kızım ve oğlumun payını da es geçemem. İyi ki varsınız.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖN SÖZ.....	III
İÇİNDEKİLER	V
TABLO LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
GRAFİK LİSTESİ	IX
KISALTMALAR.....	X
GİRİŞ	1
1. KAMU GÖREVLİLERİ VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI.....	3
1.1. Kamu Görevlileri	3
1.1.1. Memurlar	4
1.1.2. Sözleşmeli Personel.....	7
1.1.3. Geçici Personel.....	9
1.1.4. İşçiler	10
1.2. Dünya Genelinde Kamu Sendikaları.....	12
1.2.1. Kamu Sendikalarının Gelişim Süreci	12
1.2.2. Bazı Ülkelerde Kamu Sendikacılığına Ait Uygulamalar	14
2. TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI VE GELİŞİM SÜRECİ.....	20
2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	20
2.2. 1923–1960 Arası Dönem	26
2.3. 1961 – 1981 Arası Dönem	28
2.3.1. 1961 – 1970 Arası Dönem.....	28
2.3.2. 1971 – 1981 Arası Dönem.....	33
2.4. 1982 – 2000 Arası Dönem	36
2.5. 2001'den Günümüze Kamu Görevlileri Sendikaları	41
2.6. 4688 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kamu Sendika ve Konfederasyonları	47
2.6.1. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Kurulması	51
2.6.2. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Yapabileceği Faaliyetler.....	53
2.6.2.1. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Çalışma Hayatına Ait Faaliyetleri	54
2.6.2.2. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Sosyal ve Ekonomik Faaliyetleri	57
2.6.3. 4688 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarına Yasaklanan Faaliyetler.....	58
2.6.3.1. Temel Yasaklar	58
2.6.3.2. Maddi Yardım Yasakları.....	58
2.6.3.3. Ticaret Yasakları	59
2.6.3.4. Siyaset Yasakları	59
2.7. Türkiye'de Faaliyet Gösteren Kamu Görevlileri Konfederasyonları	60
2.7.1. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen)	62

2.7.2. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen).....	64
2.7.3. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Kesk).....	65
2.7.4. Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik Kamu-İş).....	66
2.7.5. Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu (Tüm Memur-Sen).....	67
2.7.6. Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu (Çalışan Sen).....	68
2.7.7. Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK).....	68
2.7.8. Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (Hak-Sen).....	69
2.7.9. Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Anadolu-Sen).....	70
2.7.10. Bağımsız Sendikalar.....	71
3. ADLİYE ÇALIŞANLARININ SENDİKAL EĞİLİMLERİ: EDİRNE ÖRNEĞİ.....	74
3.1. Türkiye Genelinde Adliye Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesi.....	74
3.2. Edirne Adliyesi Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesi.....	74
3.3. Edirne Adliyesi'nde Üyesi Bulunan Kamu Görevlileri Sendikaları.....	75
3.3.1. Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Büro-İş).....	76
3.3.2. Büro Emekçileri Sendikası (BES).....	77
3.3.3. Türkiye Büro Çalışanları Sendikası (Türk Büro-Sen).....	78
3.3.4. Büro Memur-Sen.....	79
3.3.5. Adalet Büro-Sen.....	80
3.4. Sendika Üyesi Olan Adliye Çalışanlarının Sendikalarına Bağlılıkları.....	82
3.4.1. Çalışmanın Alanı.....	82
3.4.2. Araştırma Modeli.....	82
3.4.3. Evren ve Örneklem.....	83
3.4.4. Verilerin Toplanması.....	84
3.4.5. Bulguların Çözümü ve Yorumlanması.....	85
3.4.6. Ankete Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	85
3.4.7. Sendika Üyesi Edirne Adliyesi Çalışanlarının Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	87
3.4.8. Faktör Analizi.....	93
3.4.9. Güvenilirlik Analizi.....	97
3.4.10. Çalışanların Sosyo - Demografik Özellikleri ile Sendika Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	98
3.5. Sendika Üyesi Olmayan Kamu Personelinin İncelenmesi.....	102
3.5.1. Çalışmanın Alanı.....	102
3.5.2. Araştırma Modeli.....	102
3.5.3. Evren ve Örneklem.....	103
3.5.4. Verilerin Toplanması.....	103
3.5.5. Bulguların Çözümü ve Yorumlanması.....	104
3.5.6. Ankete Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	104
3.5.7. Sendika Üyesi Olmayan Edirne Adliyesi Çalışanlarının Üye Olmama Nedenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	105
SONUÇ.....	108
KAYNAKÇA.....	113
EKLER.....	123
EK 1. SENDİKA BAĞLILIK ÖLÇEĞİ ANKET FORMU.....	123
EK 2. SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN ÇALIŞANLAR ANKET FORMU.....	127

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Memur Kadrolarının Hizmet Sınıfı İtibari İle Dağılımları	12
Tablo 2. 2002–2018 Yılları Arasında Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Düzeyinin Gelişimi	46
Tablo 3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Girdikleri Hizmet Kolları	48
Tablo 4. Kamu Görevlilerinin Sosyo-Politik Kimlikleri	61
Tablo 5. Üye Olunun Sendikaların Siyasi Partilerle İlişki Düzeyi	62
Tablo 6. Türkiye'de Faaliyet Gösteren Kamu Görevlileri Konfederasyonları ve Üye Sayıları	72
Tablo 7. Yıllar İtibariyle Hizmet Kollarında Yetkili Sendikaların Bağlı Olduğu Konfederasyonlar ...	73
Tablo 8. Ankete Katılan Personelin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	85
Tablo 9. Ankete Katılan Personelin Sendikalı Olma Süreleri	86
Tablo 10. Ankete Katılan Personelin Çalışma Süreleri	86
Tablo 11. Ankete Katılan Personelin Eğitim Durumları	87
Tablo 12. Sendika Üyesi Edirne Adliyesi Çalışanlarının Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	88
Tablo 13. KMO ve Barlett Testlerinin Sonuçları	95
Tablo 14. Bağlılık Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yükleri Sonuçları	96
Tablo 15. Sendikaya Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Faktör Maddeleri ve Elde Edilen Cronbach Alfa Katsayıları	97
Tablo 16. Tek Örnek Kolmogorov-Smirnov Testi	98
Tablo 17. Üç Faktörde Sendikaya Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre T-Test sonuçları	99
Tablo 18. Son Faktörde Sendikaya Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları	99
Tablo 19. Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin (F1, F2, F3) Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları	100
Tablo 20. Sendikaya Bağlılık Düzeyi (F4) Eğitim Durumuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	100
Tablo 21. Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin (F1, F2, F3) Çalışma Yılına Göre Varyans Analizi Sonuçları	101
Tablo 22. Sendikaya Bağlılık Düzeyi (F4) Çalışma Yılına Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları .	101
Tablo 23. Ankete Katılan Personelin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	104
Tablo 24. Ankete Katılan Personelin Çalışma Süreleri	104
Tablo 25. Ankete Katılan Personelin Eğitim Durumları	105
Tablo 26. Sendika Üyesi Olmayan Edirne Adliyesi Çalışanlarının Üye Olmama Nedenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	106

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 4688 Sayılı Kanuna Göre Yapılacak Olan Toplu Görüşmelerin Yasal Süreci.....	56
--	----

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. Edirne Adliyesi 2008–2018 Yılları Arası Sendikalı Personel Sayısı	75
Grafik 2. Birleşik Büro-İş'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları	76
Grafik 3. BES'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları	78
Grafik 4. Türk Büro-Sen'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları.....	79
Grafik 5. Büro Memur-Sen'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları.....	80
Grafik 6. Adalet Büro Sen'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları.....	81

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ADALET BÜRO-SEN: Türkiye 1 nolu Hizmetleri Kolu Çalışanları Sendikası

AFAD HAK-SEN: Afad Çalışanları Hak Sendikası

AFAD-SEN: Afad Çalışanları Sendikası

AHESEN: Aile Hekimliği Çalışanları Sendikası

AK-SEN: Adil Kamu Sendikası

ANADOLU DİYANET-SEN: Anadolu Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası

ANADOLU EĞİTİM-SEN: Anadolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası

ANADOLU EKSEN: Anadolu Eğitim Kurumları Çalışanları Sendikası

ANADOLU EKSEN BÜRO-SEN: Anadolu Eksen Adalet ve Büro Çalışanları Sendikası

ANADOLU SAĞLIK-SEN: Anadolu Sağlık Sen ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

ANADOLU TAPU-SEN: Anadolu Tapu ve Kadastro İmar İnşaa Yol Çalışanları Sendikası

ANADOLU-SEN: Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

AND-SEN: Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası

ASİM-SEN: Askeri İşyerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası

ATA-SEN: Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası

AVRASYA DİYANET VAKIF-SEN: Avrasya Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu
Kamu Çalışanları Sendikası

BAĞIMSIZ BÜRO-SEN: Bağımsız Büro Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

BAĞIMSIZ DİYANET-SEN: Bağımsız Diyanet Vakıf Çalışanları Sendikası

BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN: Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu
Görevlileri Sendikası

BAĞIMSIZ ENERJİ-SEN: Bağımsız Enerji Sanayi Madencilik Hizmet Kolu kamu
Görevlileri Sendikası

BAĞIMSIZ HABER-SEN: Bağımsız Haberleşme ve Basın-Yayın Hizmet Kolu
Kamu Görevlileri Sendikası

BAĞIMSIZ KÜLTÜR SANAT-SEN: Bağımsız Kültür ve Sanat Çalışanları
Sendikası

BAĞIMSIZ SAĞLIK-SEN: Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu
Görevlileri Sendikası

BAĞIMSIZ YAPI İMAR-SEN: Bağımsız Yapı ve İmar Çalışanları Sendikası

BAĞIMSIZ YEREL HİZMET-SEN: Bağımsız Yerel Yönetimler Çalışanları Sendikası

BASK: Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu

BATOÇ-SEN: Bağımsız Tarım Orman ve Çevre Sendikası

BAYINDIR MEMUR-SEN: Bayındır, İnşaat, Yol, Tapu ve Kadastro Çalışanları Birliği Sendikası

BEÇ-SEN: Bağımsız Eğitim Çalışanları Sendikası

BELBİR-SEN: Demokratik Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası

BEM BİR-SEN: Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası

BES: Büro Emekçileri Sendikası

BEYAZ-SEN: Beyaz Önlük Sağlık ve Sosyal Hizmet Sendikası

BİLGEÇ: Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası

BİRDEM-SEN: Birleşik Devlet Memurları Sendikası

BİRLEŞİK KAMU-İŞ: Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu

BİRLİK EĞİTİM-SEN: Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası

BİRLİK HABER-SEN: Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası

BİRLİK VE DAYANIŞMA SENDİKASI: Birinci Basamak Sağlık Çalışanları
Birlik ve Dayanışma Sendikası

BTS: Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası

BUSEN: Bağımsız Ulaştırma, Demiryolları, Havaalanı, Denizcilik Çalışanları Kamu
Sendikası

BÜRO HAK-SEN: Büro Çalışanları Hak Sendikası

BÜRO MEMUR-SEN: Büro Memurları Sendikası

BÜRO-İŞ: Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

CIA: (ing.) Central Intelligence Agency, (tr.) Merkezi İstihbarat Teşkilatı

ÇALIŞAN ENERJİ-SEN: Enerji, sanayi ve Maden Çalışanları Sendikası

ÇALIŞAN-SEN: Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu

ÇSGB: Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Soysak Güvenlik Bakanlığı

DEM-TOÇ-SEN: Demokratik Tarım, Orman ve Çevre Çalışanları Sendikası

DEMOKRATİK EĞİTİM-SEN: Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası

DEMOKRATİK SAĞLIK-SEN: Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları
Sendikası

DES: Demokrat Eğitimciler Sendikası

DESK: Demokratik Sendikalar Konfederasyonu

DİN BİR-SEN: Özerk Diyanet Vakfı Çalışanları Birliği Sendikası

DİN BÜRO-SEN: Diyanet Din ve Büro Görevlileri Sendikası

DİN GÖNÜLLÜLERİ-SEN: Tüm Din Gönüllüleri Sendikası

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DİVA-SEN: Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası

DİVES: Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası

DİYANET BİR-SEN: Diyanet ve Vakıf Çalışanları Birliği Sendikası

DİYANET HAK-SEN: Diyanet ve Vakıf Çalışanları Hak Sendikası

DİYANET-SEN: Türkiye Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

DYP: Doğru Yol Partisi

EÇSEN: Eğitim Çalışanları Sendikası

EĞİT BİL-SEN: Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası

EĞİTİM BİR-SEN: Eğitimciler Birliği Sendikası

EĞİTİM HAK-SEN: Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası

EĞİTİM İLKE-SEN: İlkeli Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası

EĞİTİM SÖZ-SEN: Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası

EĞİTİM-İŞ: Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası

EĞİTİM-SEN: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

EĞİT-SEN: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

EKSEN: Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası

EKSEN BÜRO BİR-SEN: Eksen Büro Çalışanları Birliği Sendikası

EKSEN DİYANET VAKIF-SEN: Eksen Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası

EKSEN EĞİTİM-SEN: Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası

EKSEN ENERJİ-SEN: Eksen Enerji, Sanayi ve Madencilik Çalışanları Sendikası

EKSEN SAĞLIK BİR-SEN: Eksen Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birliği Sendikası

EKSEN SAĞLIK-SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet Kamu Çalışanları Sendikası

EKSEN TARIM ORMAN-SEN: Eksen Tarım ve Orman Çalışanları Sendikası

ENERJİ BİR-SEN: Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası

ENERJİ HAK-SEN: Enerji, Sanayi ve Madencilik Çalışanları Hak Sendikası

ENERJİ-İŞ: Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu İşyerleri Kamu Çalışanları Sendikası

E-NÜFUS SEN: e-Nüfus Sendikası

ESİM-SEN: Emniyet Sivil Memurları Sendikası

ESM: Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası

ETUC: (ing.) European Trade Unions Confederation, (tr.) Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu

FBI: (ing.) Federal Bureau of Investigation, (tr.) Federal Soruşturma Bürosu

GENEL SAĞLIK-İŞ: Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

GÜVEN SAĞLIK-SEN: Güven Sağlık ve Sosyal hizmet Çalışanları Sendikası

HABER HAK-SEN: Basın, Yayın, İletişim ve Posta Çalışanları Hak Sendikası

HABER-SEN: Basın, Yayın, İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası

HAK BİR-SEN: Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası

HAK-SEN: Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu

HAS SAĞLIK SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak ve Adalet Sendikası

HİZMET SAĞLIK-SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hizmet Sendikası

ICFTU: (ing.) International Confederation of Free Trade Unions, (tr.) Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO: (ing.) International Labour Organization, (tr.) Uluslararası Çalışma Örgütü

ITUC: (ing.) International Trade Unions Confederation, (tr.) Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

İDEAL EĞİTİM-SEN: İdealist Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası

İMAR HAK-SEN: İmar Çalışanları Hak Sendikası

KAMU SAĞLIK-SEN: Kamu ve Üniversite Hastaneleri Sağlık Hizmetleri Sınıfı ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

KATILIM BÜRO-SEN: Katılımcı Büro Çalışanları Sendikası

KESK: Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu

KESS: Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası

KGSH: Kamu Görevlileri Sendika Heyeti

KİK: Kamu İhale Kurumu

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

KIBRIS TÜRK MEMUR-SEN: Kıbrıs Türk Memur Sendikası

KÜLTÜR HAK-SEN: Kültür, Sanat ve Turizm Çalışanları Hak Sendikası

KÜLTÜR MEMUR-SEN: Kültür, Turizm ve Sanat Çalışanları Sendikası

KÜLTÜR SANAT-İŞ: Kültür ve Sanat Hizmet Kolu İş Görenleri Sendikası

KÜLTÜR SANAT-SEN: Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası

MALİYE-SEN: Maliye Çalışanları Sendikası

MEMUR-SEN: Memur Sendikaları Konfederasyonu

MERKEZ BÜRO-SEN: Merkez Büro Çalışanları Sendikası

MERKEZ EĞİTİM-SEN: Merkez Eğitim öğretim ve Bilim Çalışanları Sendikası

MERKEZ SAĞLIK-SEN: Merkez Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

METESEN: Mesleki ve Teknik Eğitim öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

MHP: Milliyetçi Hareket Partisi

MİT: Milli İstihbarat Teşkilatı

MKE: Makine Kimya Endüstrisi

MSB: Milli Savunma Bakanlığı

OFİS BİR-SEN: Türkiye Ofis Çalışanları Birliği Sendikası

ONUR SAĞLIK-SEN: Onurlu Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

OSMANLI EĞİTİM-SEN: Osmanlı Eğitim Çalışanları Sendikası

ÖGESEN: Öğretim Elemanları Sendikası

ÖZ DİYANET-SEN: Öz Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası

ÖZGÜR EĞİTİM-SEN: Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası

POL-BİR: Polis Birliği

SAĞLIK HAK-SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak Sendikası

SAĞLIK ORDUSU-SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikası

SAĞLIK SÖZ-SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Çalışanlarının Sözü Sendikası

SAĞLIK-İLKE-SEN: İlkelik Sağlık ve Sosyal Hizmet alışanları Dayanışma Sendikası

SAĞLIK-SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet alışanları Sendikası

SAHİM-SEN: Sağlık Hizmetleri Sendikası

SAVDES-SEN: Savunma ve Güvenlik Destek Hizmetleri Sendikası

SAV-SEN: Savunma Hizmetleri Sendikası

SAY-SEN: Eğitim ve Saymanlık alışanları Sendikası

SES: Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası

SHP: Sosyal Demokrat Halkçı Parti

SİME-SEN: Sivil Memurlar Sendikası

SİMESEN ENERJİ: Sivil Memurlar Enerji Sendikası

SİPER-SEN: Emniyet Teşkilatı Sivil Personel Sendikası

SÖZ-SEN: Sağlık ve Sosyal Hizmet alışanlarının Sözü Sendikası

SPSS: (ing.) Statistical Package for the Social Sciences, (tr.) Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı

ŞEHİT GAZİ-SEN: Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası

T. İLK SEN: Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası

TAPU ÇEVRE YOL-İŞ: Afad, Çevre Şehircilik, Tapu Kadastro ve Yol İş Kolu Emekçileri Sendikası

TARIM ORKAM-SEN: Tarım Orman ve Hayvancılık Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası

TARIM ORMAN-İŞ: Tarım, Orman, Hayvancılık ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TCDD: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları

TEÇ-SEN: Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası

TEG-SEN: Tüm Eğitim Gönüllüleri Sendikası

TEKBİR-SEN: Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası

TEM-SEN: Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası

TOÇ BİR-SEN: Tarım-Orman Çalışanları Birliği Sendikası

TOÇ HAK-SEN: Tarım-Orman ve Çevre Hak Sendikası

TÖB-DER: Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği

TÖS: Türkiye Öğretmenler Sendikası

TSK: Türk Silahlı Kuvvetleri

TÜM BEL-SEN: Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası

TÜM BÜRO-SEN: Tüm Büro Çalışanları Sendikası

TÜM DİYANET SEN: Tüm Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası

TÜM EĞİTİM BİR-SEN: Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası

TÜM EĞİTİM-SEN: Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası

TÜM MEMUR-SEN: Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu

TÜM SAĞLIK-SEN: Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

TÜM TOT-SEN: Tüm Tarım Orman ve Toprak Mahsulleri Çalışanları Sendikası

TÜM ÜNİ-SEN: Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası

TÜM YEREL-SEN: Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası

TÜRK BÜRO-SEN: Türkiye Büro Çalışanları Sendikası

TÜRK DİYANET VAKIF-SEN: Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

TÜRK EĞİTİM-SEN: Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

TÜRK EMEKLİ-SEN: Türkiye Kamu Emeklileri Sendikası

TÜRK ENERJİ-SEN: Türkiye Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

TÜRK HABER-SEN: Türkiye Haberleşme, Kağıt ve Basın Yayın Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

TÜRK İMAR-SEN: Türkiye İmar ve İnşa Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası

TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN: Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası

TÜRK SAĞLIK-SEN: Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

TÜRK TARIM ORMAN-SEN: Türkiye Tarım-Orman ve Gıda Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

TÜRK ULAŞIM-SEN: Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

TÜRK YEREL HİZMET-SEN: Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

TÜRKİYE KAMU SEN: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

UDEM HAK-SEN: Ulaştırma ve Demiryolu Çalışanları Hak Sendikası

ULAŞIM HAVACILIK-SEN: Ulaştırma ve Havacılık Kamu Personelleri Sendikası

ULAŞIM-İŞ: Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası

ULAŞTIRMA MEMUR-SEN: Ulaştırma Çalışanları Memur Sendikası

ÜLKÜ-BİR-ÖĞRET: Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmen Derneği

ÜLKÜ-TEK: Ülkücü Teknik Elemanlar Derneği

ÜNİ-PER-SEN: Üniversite idari Personel Sendikası

VEFA-SEN: Vefa Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası

YAPI YOL-SEN: Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık ve Tapu Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası

YENİ-SEN: Yeni Nesil Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası

YEREL BİRLİK-SEN: Yerel Yönetim ve Kamu Çalışanları Birliği Sendikası

YEREL HAK-SEN: Yerel Yönetim Çalışanları Hak Sendikası

YİK: Yüksek İdari Kurul

YURT EĞİTİM-SEN: Yurt Eğitim Çalışanları Sendikası

YURT-AY BÜRO-SEN: Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar ve Büro Çalışanları Sendikası

YURT-AY SAĞLIK-SEN: Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar ve Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası

YURT-AY TARIM-SEN: Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar ve Tarım-Orman
Çalışanları Sendikası

GİRİŞ

Dünya üzerinde, Sanayi Devrimi ile birlikte sömürülen işçiler çok geçmeden örgütlenme faaliyetlerine başlarken, kamu görevlilerinin örgütlenmesi çok daha sonraları gerçekleşmiştir. Bunun nedenlerinin en başında ise kamu çalışanlarının işçilere kıyasla çok daha iyi çalışma koşulları ve yüksek hayat standardına sahip olmaları gelir. Ancak yıllar geçtikçe küreselleşen dünyada yaşanan birçok değişiklikle birlikte kamu görevlisinden kamu işçisine evirilen iş tanımları nedeniyle, kamu görevlileri de örgütlenme ihtiyacı duymaya başlamışlardır. Her ne kadar sayılarının fazla oluşu, işçilere oranla daha bilinçli olmaları, daha düzenli bir çalışma hayatlarının olması gibi etkenlerle geniş bir örgütlenme alanı bulmuşlarsa da, halen üzerlerine yapışmış olan “devleti temsil eden kişi” etiketinden ötürü pek çok kazanımı elde etmekten uzaktırlar.

Ülkemizde 1961 Anayasası ile birlikte ilk temelleri atılan kamu görevlileri sendikacılığı, 1971 yılında duraklama sürecine girmiştir. Bu tarihten 1995 yılına kadar yasaklanan kamu görevlileri sendikacılığı, 2001 yılında kabul edilen 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikacılığı Kanunu ile hareket kazanmış, kanun üzerinde 2012 yılında yapılan köklü değişikliklerin ardından yeni bir döneme girmiştir.

Ülkemizde ve dünyanın pek çok ülkesinde kamu görevlilerinin grev hakkı olmamasından ötürü, sendikadan çok yardımlaşma derneği gibi faaliyet gösterecekler de günümüzde memurların kazanımlarında sendikaların etkisi büyüktür. Ancak kamu görevlilerinin statülerinin doğrudan kanunlarla düzenlenmesi, işverenin bizzat devletin kendisi olması, yetkili sendika yöneticilerinin çoğu zaman siyasi erkin güdümüne girmesi gibi etkenler, kamu sendikacılığının gelişmesini, faaliyet alanının genişlemesini, üyelerin sesinin daha gür çıkmasını ve kazanımlarının artmasını engelleyen faktörlerdendir.

Bunların yanı sıra 2018 yılı verilerine göre sendikal hakka sahip genel idare hizmetleri sınıfına mensup 81.817, yardımcı hizmetler sınıfında 10.293 ve sayıları 50.000'i geçen, sendikal hakları verilmemiş ceza ve tevkif evleri personeli ile Adalet Bakanlığı çalışanları, kendine has örgütlenme zorlukları ve tek bir çatı altında toplanamama gibi nedenlerden ötürü her geçen gün hak kayıplarına uğramaktadırlar. Örgütlenme sorunları ya da mevcut örgütlenmeleri şekillenirken, Adalet Bakanlığı'na özel şartlar söz konusu olsa da; her adliye binasının, bulunduğu ilin demografik yapısına has özelliklerle birlikte örgütlenmenin yapısı ve şeklinin değiştiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada; kısaca Türkiye ve dünyadaki kamu sendikacılığına değinildikten sonra, Edirne Adliyesi çalışanlarının sendikal eğilimlerini belirleyen faktörler incelenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAMU GÖREVLİLERİ VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

1.1. Kamu Görevlileri

Kamu personeli olarak da isimlendirilen kamu görevlileri, kamu hizmetinde yer alan çalışanı ifade eder. Genel anlamda kamuda görev yapan ve hukuksal durumları birbirinden farklı olan tüm görevliler kamu görevlisi olarak adlandırılrsa da 1982 Anayasası'nın 128 maddesine göre kamu görevlisi, Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getiren kişidir.¹

1924 ve 1961 Anayasalarında ilgili maddelerde "memurlar" kelimesi kullanılarak kamuda görev yapan tüm personel aynı çatı altında toplanmışsa da 1982 Anayasası 128. maddesinde "memurlar ve diğer kamu görevlileri" olarak iki farklı gruptan bahsedilmektedir.²

Buna göre en geniş anlamıyla kamuya bağlı bir kurum ve örgütte çalışan ve kamuya yararlı bir iş yapan herkes kamu görevlisi sayılır. Örneğin taksiciler ve fırıncılar kamuya yararlı bir iş yapmakla birlikte kamuya bağlı bir örgütte çalışmadıklarından kamu personeli sayılmazlar. Yine özel muayenehanesi olan ya da

¹ Barış Ateş "5237 Sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Görevi İhmal Görevi Kötüye Kullanma Suçları ve Kamu Görevlilerinin Bu Suçlardan Yargılanmaları" Ceren Yayıncılık, Edirne, 2014, s.8.

² Cihan Kanlıgöz, "1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 43 Sayı 1-4, s.173-174-175.

özel hastanelerde çalışan doktorlar, hatta yaptıkları hizmetin kamu görevi olduğu yasalarla sabit olan serbest avukatlarda aynı şekilde kamu görevlisi değildir.³

Kamu Görevlileri, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda istihdam şekillerine göre dört grupta toplanmıştır. Bunlar Memurlar, Sözleşmeli Personel, Geçici Personel ve İşçiler'dir. Aynı kanunun değişik 1. maddesi, Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hâkimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanları, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcılarını, Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcılarını, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyelerini, Genelkurmay Mehteran Bölüğü Sanatkârlarını, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarının sanatkâr memurlarını, uzman memurları, uygulatıcı uzman memurları ve stajyerleri; Spor-Toto Teşkilatında çalışan personel; subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Teşkilatı mensuplarını kapsam dışı bırakmıştır. Diğer kamu görevlileri olarak adlandırılan bu grubu özel kanunlara tabii kılmıştır.⁴ Bunlar, askeri personel (926 sayılı TSK Personel Kanunu), hâkimler ve savcılar (2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu), akademik personel (2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu) olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

1.1.1. Memurlar

Tarih sahnesinde “devlet” kavramının ortaya çıkmasının ardından kısa bir süre sonra bugünkü anlamda ilk “kamu görevlileri” sınıfı da kendiliğinden oluşmuştur. Başlangıçta sadece kaynakların paylaşımı ya da disiplin ve güvenliğin

³ Cihan Kanlıgöz, *a.g.m.*, s.180.

⁴ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14.07.1965

sağlanması gibi görevleri olduğu düşünüldüğünde, Eski Mısır'da ki kâtiplerin ve Çin'de yönetici ve asker olmak üzere ikiye ayrılan mandarinlerin tarih sahnesindeki ilk kamu görevlileri oldukları söylenebilir.⁵

Benzer şekilde çağlar boyu, köleci ve feodal devletlerin tümünde memur sınıfı, saray çevresinde toplanmış, devletin başlıca görevi olan vergi toplamanın yanı sıra devletin gelir ve giderlerini hesaplayan, askeri görevleri yerine getiren az sayıda kişiden ibaretti. Az sayıda olmalarının ve doğrudan devleti temsil etmelerinden ötürü önemli ayrıcalıklara sahiptiler. Ancak kapitalist devletlerin gelişmesi ile birlikte memurluk bir meslek grubu olmaktan çok toplumsal bir sınıf haline gelmeye başlamıştır.⁶

Sanayi devriminden önceki toplumlarda memurların büyük çoğunluğu savunma, adalet, maliye asayiş gibi düzenin zorla korunmasına yönelik görevler yapmalarına karşılık belli ayrıcalıklara sahip olmuşlar, ekonomik gücü elinde bulunduranlarla siyasi erki paylaşmışlardır. Bunun yanı sıra devlet yönetiminde çalışmanın belli bir yetenek ve bilgi gerektirmesi, daha çok yüksek tabakadan seçilen kişilerin memur olabilmesi, yüksek ücret, itibar gibi faydalar nedeniyle mevcut statülerini benimsemeleri kolaylaşmıştır.⁷

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 4/A maddesinde memurun tanımı "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile

⁵ Ercan Han, *Türkiye Kamu-Sen Tarihi I Damladan Deryaya*, Ankara 2012, s.62.

⁶ Necmettin Özerkmen, "Geçmişten Günümüze Kamu Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesinde Anayasal ve Yasal Düzenlemeler ve Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt. 38, Sayı. 1.2, Ankara, 1998, s.428.

⁷ M. Akif Özer, "Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 2, Ankara, 2000, s.121.

görevlendirilenleri bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.” şeklinde yapılmıştır.⁸

Pek çok ülkenin yanı sıra ülkemizde de memurluk, bilgi ve yetenekli olmak kaydıyla adım atılan ve belli şartlar dâhilinde yükselme imkânı olan bir meslek grubudur. Mesleki özellikleri itibari ile memurluk mesleğini yapan kişilerin siyasi iktidar ile bir bağlantılarının olmaması gerekir. Bu sayede hükümetlerin değişmesi, memurların durumlarında herhangi bir değişikliğe neden olmaz.⁹

Buna göre memurlar, devlete ait kurum ve kuruluşlarda asil ve sürekli olarak kamu hizmeti yapan, maaşını Devlet bütçesinden alan kişilerdir.¹⁰

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128. maddesi uyarınca memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.¹¹ Bu maddenin bir sonucu olarak, işçilerin çalışma şartları, işvereni ile arasında imzaladığı, özel hukuk sözleşmeleri olan iş sözleşmeleri ile belirlenirken, memur ve diğer kamu görevlilerinin çalışma şartları statü hukuku ile tek taraflı olarak, memurun işvereni olarak adlandırabilecek devlet tarafından yasalarla belirlenir.¹² Memur kendisine verilen bu statüyü tartışamaz, kendisine statü hukuku ile tanınan bu

⁸ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14.07.1965

⁹ Erkan Bibilik, *Memur Sendikacılığı ve Toplu Görüşme Hakkı*, (Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2008., s.12.

¹⁰ M. Refik Korkusuz, “Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10–11 Sayı: 12–13–14–15, Diyarbakır, 2005–2006, s.107.

¹¹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> (09.09.2018).

¹² M. Refik Korkusuz, *a.g.m.*, s.106.

şartları tamamen kabul etmek zorundadır. Eğer kabul etmek istemiyorsa memur olmaz.¹³

Bugün bile “devletin hizmetkârları” gözüyle bakılan memurlar, devamlılık gerektiren kamu görev ve hizmetlerini, kamu gücünü kullanarak yerine getirirken, bu hizmetlerin özelliği olarak önceden yasalarla belirlenmiş bir statüye sahiptir.¹⁴

Genel anlayışa göre memur, bizzat devleti temsil etmekte ve devletin gücünü kullanmaktadır. Memur, yapmakla görevli olduğu hizmetleri yürütürken devleti temsil ettiği ve otoritesini kullandığı için özel sektörde çalışan bir kimse ile aynı koşullara sahip olamaz. Bu nedenle çalışma koşulları ve şartları, çeşitli güvenceler içeren bir statü rejimi ile belirlenmiştir. Statü hukuku ile belirlenen bu koşullar sayesinde memurlar iş güvencesi başta olmak üzere özel sektör çalışanında olmayan pek çok ayrıcalık elde etmiştir. Ancak memura ayrıcalıklar sağlayan aynı nedenler yüzünden sözleşme özgürlüğüne sahip olmaması iddiaları ile karşı karşıya kalmıştır.¹⁵

1.1.2. Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personel 657 Sayılı Kanun 4/B maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır. *“Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak*

¹³ Metin Kutal, "Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 45, İstanbul, 2003, s.142.

¹⁴ A. Can Tuncay, "Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt. 9, Özel Sayı, 2007, s.157.

¹⁵ Ercan Han, *a.g.e.*, s.72

sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir."¹⁶

Tarihi belge ve arşiv hizmetlerinde çalışan mütercimlerin, kadro verilmesinin mümkün olmadığı hallerde avukat, doktor ve uzman doktorların, Adli Tıp Kurumu uzmanlarının, Devlet Konservatuarı öğretim üyelerinin, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda çalıştırılacak bir takım personelin de bazı hallerde sözleşmeli olarak işe alınması mümkündür.¹⁷

Her ne kadar ilk bakışta statüleri Memurlara benzese de, aralarında bir takım farklar vardır. Bunların başlıcaları:

- Sözleşmeli personel her yıl hizmet akdini yenilerken memurlar için hizmet akdi söz konusu değildir.
- Memurlar 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanununun 4-c maddesine tabii iken sözleşmeli personel sigortalı çalışan işçiler gibi 4-a maddesine tabiidir. Ancak sözleşmeli personelden işçilerde olduğu gibi işsizlik sigortası kesintisi yapılmaz.
- Sözleşmeli personel ücretleri çalışılan kurum, unvan ve yapılan işe göre değişiklikler gösterir. Memurlara uygulanan derece-gösterge gibi uygulamalar sözleşmeli personele uygulanmaz.
- Memurluğa başlayanlara uygulanan aday memurluk süresi ve asalet tasdiki gibi uygulamalar sözleşmeli personel için uygulanmaz.

¹⁶ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14.07.1965

¹⁷E.Babacan,"Kamuda Geçici İşçi İstihdamı"<http://www.mud.org.tr/uploads/yuklemeler/EBabacan.pdf> s.9 (09.09.2018)

- Sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi, sebep gösterilmeksizin bir ay öncesinden ihbar edilmesi kaydıyla feshedilebilirken, memurlar da fesih söz konusu değildir.
- Memurların yıl içinde kullanmadıkları yıllık izin hakları bir sonraki yıla devredilebilirken, sözleşmeli personelin izin hakkı sadece hak kazanıldığı yıl içinde geçerlidir.
- Memurların iş güvenceleri yasa ile koruma altında iken, sözleşmeli personelin iş güvencesi yoktur. (Ancak uygulamada kamuda süreklilik esastır ilkesinden yola çıkılarak, memurluktan atılmaya neden olabilecek yüz kızartıcı bir suç işlemedikleri takdirde sözleşmeli personelin sözleşmeleri feshedilmemektedir.)¹⁸

Sözleşmeli personel rejimi, Türk Kamu Personel rejiminde “memurlar gibi statü hukukuna tabi, ancak memur ve diğer kamu görevlilerinin dışında işçi sayılmayan kendine özgü bir çalışma biçimi olarak tanımlansa da İş Kanuna tabi çalışanların çalışma biçimine hukuksal alanda “sözleşme biçimine bağlı istihdam” adı verilmektedir. Bu açıdan bakıldığında “sözleşmeli personel” işçi statüsü anlamına da gelmektedir.¹⁹

1.1.3. Geçici Personel

Geçici Personel, belli bir niteliği olmayan, daha çok beden işçisi olarak, başlama ve bitiş tarihleri belli süreli işlerde çalışan personellerdir.²⁰ Kanunda tanımı; *“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen*

¹⁸ Memurlar İle Sözleşmeli Personel Arasındaki Farklar, <http://www.memuruz.biz/sayfa-haber-isim-memur-ve-sozlesmeli-arasindaki-farklar-23-05-2013.htm> (19 Ağustos 2015)

¹⁹ Ercan Han, *a.g.e.*, s.76.

²⁰ Devlet Personel Başkanlığı, *Geçici Personel (4/C) Rehberi*, 2014, S.3

görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir"²¹ şeklinde yapılan geçici personel, her ne kadar 657 Sayılı Kanunun 4/C maddesine göre istihdam edilseler de bu kanuna tabi değillerdir.²²

Genel nüfus sayımında ve seçimlerde görev yapanlar, Güzel Sanatlar Fakültelerinde canlı modellik yapanlar, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda çalıştırılan İngilizce Dil Öğreticileri geçici personele örnek olarak gösterilebilir.²³ Ancak tez çalışmasının yapıldığı sırada 24 Aralık 2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 696 sayılı KHK'nın 17 ve 18. maddeleri ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. Maddesinin birinci fıkrasının c bendi yürürlükten kaldırılarak, hali hazırda 4/C'li olan tüm personel (kısmi zamanlı ve saat ücreti karşılığı çalışanlar hariç) 02/01/2018 tarihinden itibaren 4/B pozisyonlarına geçirilmiştir.²⁴

1.1.4. İşçiler

Kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsünde çalışan bu grup mühendis, mimar, tekniker, teknisyen gibi meslek gruplarından olabileceği gibi vasıfsız işçilerden de oluşabilir. 657 S.K. 4/D maddesindeki tanıma göre; "*(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir*" denmektedir. Aynı

²¹ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

²² Devlet Personel Başkanlığı, *a.g.r.*, 2014, s.5.

²³ Ercan Babacan, *a.g.m.* s.10.

²⁴ Devlet Personel Başkanlığı <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/duyuru/sozlesmeli-personel-pozisyonlarına-gecirilecek-gecici-personele-iliskin-duyuru> (e.t. 07.02.2019)

maddenin devamında da; yukarıda belirtilen pozisyonlarda çalışan işçilerin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunundan yararlanamayacağı belirtilmiştir.²⁵

Kamuda çalışan işçilerin ilk grubu sürekli işçilerden oluşur. Sürekli işçi çalıştırma şartlarını belirleyen 190 sayılı KHK'da kurumların, atölye, şantiye, fabrika, çiftlik gibi alt birimlerinde, gerekli görüldüğü hallerde sürekli işçi çalıştırabilecekleri öngörülmüştür. Sürekli işçiler aynı memurlar gibi atama ile göreve gelirler ve kendilerine kadro tahsis edilir.²⁶

İkinci grup ise geçici işçilerdir. Demiryolu ve şeker sektörü olmak üzere pek çok kamu kurumu kampanya ve mevsimlik işçi adı altında geçici işçi çalıştırmaktadır. Kadroya geçirilmeyen bu işçiler, 5620 sayılı kanunda 6 aydan fazla çalışan geçici işçilerin sürekli kadroya alınması öngörüldüğünden yılda 5 ay 29 gün çalıştırılmaktadırlar. Söz gelimi TCDD'de 25-30 yıl boyunca kadroya alınmadan bu şekilde çalıştırılan işçiler olduğu görülmektedir.²⁷

Bunların yanı sıra aynı kanun, hizmet şekillerine göre kamu personellerini 10 sınıfa ayırmıştır. Tablo. 1'de biri hariç detayları verilen bu sınıflar, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı, Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, Din Hizmetleri Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı ve Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı'dır.²⁸

²⁵ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

²⁶ Ercan Babacan, *a.g.m.*, s.15.

²⁷ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, *Çalışma Hayatında Güncel Sorunlar*, Ankara, 12 Eylül 2014, s.10.

²⁸ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.

Tablo 1. Memur Kadrolarının Hizmet Sınıfı İtibari İle Dağılımları

SINIFLAR	DOLU KADRO
EĞİTİM ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI	864.412
GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI	534.092
SAĞLIK VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI	407.598
EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI	261.368
TEKNİK HİZMETLER SINIFI	143.973
YARDIMCI HİZMETLER SINIFI	109.279
DİN HİZMETLERİ SINIFI	102.474
AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI	4.797
MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ HİZMETLERİ SINIFI	2.108
TOPLAM	2.430.101

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr...kamu-personeli-istatistikleri> (Tablodaki rakamlara Milli İstihbarat, Sahil Güvenlik ve Jandarma Hizmetlerine ilişkin rakamlar dâhil edilmemiştir.)

1.2. Dünya Geneline Kamu Sendikaları

1.2.1. Kamu Sendikalarının Gelişim Süreci

Tarihte dünyanın neresinde olursa olsun, devletler Tanrı tarafından o göreve getirildiğine inanılan padişahlar ya da krallar tarafından yönetilmiştir. Hal böyle olunca Tanrı'nın yeryüzündeki temsilcisi olan bir yöneticinin hata yapacağı ya da himayesindekilere karşı adil olmayacağı gibi bir düşünce olmadığından devlete karşı herhangi bir hak talebinde bulunma ya da doğrudan temsilci tarafından görevlendirilen memur vasfındaki kişilerin örgütlenmesi ihtiyacı gündeme gelmemiştir.²⁹

Memurluk, sadece mesleki bir tanım olmaktan ziyade, taşıdığı anlam ve üstlendiği görevler nedeni ile devletin varlığının ve egemenliğinin temsilcisidir.

²⁹ Alpaslan Işıklı, "Türkiye'de Memur Sendikacılığı", *Mülkiyeliler Birliği Yayınları -10*, Ankara, 1991, s.2.

Toplumsal örgütlenmenin olmadığı, kabileye dayalı ilkel toplumlarda kamu görevini üstlenen bir devlet olmadığı gibi devletin olmadığı bir yerde memurun varlığından da söz edilemez.³⁰ Tarihte ilk örgütlü siyasal yapıların Çin'de ve Eski Mısır'da ortaya çıkmasının ardından, halkın organize edilmesi, paylaşım ve güvenlik sorunlarına çözüm bulma arayışları sonunda ilk kamu görevlileri toplulukları kendiliğinden var olmuştur. Bu nedenle Eski Mısır'da kâtipler, Çin'de yönetici ve askerler tarih sahnesindeki ilk memurlardır denilebilir.³¹

Sanayi devrimine geçiş sürecinde imtiyazlı bir kesimi oluşturan memurların, siyasi gücü devlet yöneticileri ile paylaşmış olmaları, çoğunlukla toplumun seçkin kesimlerinden gelen kişiler arasından seçilmeleri ve iyi eğitim almış olmaları, kazançlarının ve itibarlarının daha iyi olması da sendikalaşma süreçlerini geciktirmiştir.³²

Ancak sonraki yıllarda Devlet kavramının ve anlayışının değişmesi, demokratik hak ve hürriyetler alanında ilerlemeler, Devletlerin üstlendiği hizmet ve görevlerin çeşidinin çoğalması neticesinde daha fazla memura ihtiyaç duyulması, artan hizmet sayısı ile orantılı olarak aynı ya da benzer görevi, farklı statü ve ücretlere yapan memur gruplarının ortaya çıkması, işçi sendikacılığının attığı adımlar sonucu ücretlerde ve çalışma koşullarında sağladığı faydaların gözle görülür biçimde artması gibi nedenler kamu görevlilerini işçileri örnek alarak örgütlenme çabası içine itmiştir.³³

Memur sendikacılığı, işçi sendikacılığına oranla her ne kadar geç başlasa da her iki sendikacılık türü de önemli bir benzerlik taşır. Memurlar da tıpkı işçiler gibi devlet engelleri ile karşılaşmalarına rağmen yılmamışlar ve sendikalar kurmaya

³⁰ Ercan Han, *a.g.e.*, s.61

³¹ Ercan Han, *a.g.e.*, s.62.

³² A. Can Tuncay, *a.g.m.*, s.157.

³³ Hamza Güneş, "Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Temmuz-Eylül 2013, s.64.

devam etmişlerdir. Fakat memur sendikacılığı yasak olmasına, kanunlarda buna yönelik düzenlemeler olmamasına rağmen uygulamada hayata geçmiş, yıllar boyu süren uygulamaları tanıyan, düzenleyen yasalar daha sonra kabul edilmiştir.³⁴

1.2.2. Bazı Ülkelerde Kamu Sendikacılığına Ait Uygulamalar

Dünyada bazı ülkelerin kamu sendikacılığına yönelik uygulamalarından bahsetmeden önce şu noktaya değinmekte yarar vardır; Dünyanın pek çok ülkesinde ülkemizdeki hali ile işçi-memur ayırımı yerine özel sektör işçileri ve kamu sektörü işçileri ayırımı söz konusudur. Memur ya da kamu görevlisi denildiğinde daha çok, vali, belediye başkanı, yargıç, savcı, emniyet teşkilatı, subaylar gibi kamu gücünü elinde bulunduran ve çok az sayıda olan bir kesim anlaşılır. Bu açıdan bakıldığında kamu görevlileri sendikalarının üyeleri kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan beyaz yakalı işçilerden oluşur. Bu tanımlamanın bir sonucu olarak da bir kamu görevlisi sendikası, uygun şartlarda bir işçi sendikaları konfederasyonuna üye olabilir.³⁵

Dünyadaki işçi sendikalarına yönelik devlet uygulamalarına bakıldığında, bazı kısıtlamalar haricinde örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılmasında bir birlik olduğundan söz etmek mümkündür. Öte yandan ILO'nun kararlarında “işçi” yerine “çalışanlar” ifadesinin kullanıldığını göz önüne aldığımızda aynı hakların kamu görevlilerince de aynen kullanılabileceği söylenebilir. Oysa Türkiye ve daha pek çok dünya ülkesinde, sendikal hakların kullanımında işçi ve kamu çalışanları sendikaları arasında ciddi farklılıklar görülmektedir.³⁶

Belçika, Fransa, İngiltere, İtalya, İsveç, Norveç, Japonya, Hollanda, İsviçre, Almanya, ABD, Portekiz, Avusturya, Hindistan, Rusya, Arjantin, Uruguay, Mısır,

³⁴ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.14.

³⁵ A. Can Tuncay, *a.g.m.*, s.160

³⁶ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.65

Meksika, Kanada, Finlandiya, Yunanistan, Togo, Nijerya, Zaire, İspanya, İsrail memurlara sendika hakkını tanımış ülkeler arasındadır.³⁷

Bu ülkelerden bazılarının sendika ve grev hakkı uygulamaları aşağıdaki gibidir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde bilinen en eski memur sendikası 1890 yılında posta işletmesinde kurulmuş ancak sendikanın Amerikan Kongresi tarafından onaylanması 27 yıl sonra 1917 yılında gerçekleşmiştir.³⁸ Ancak askeri personel, polis, CIA, FBI gibi emniyet teşkilatı mensupları, vergi denetim memurları ve üst düzey federal memurlar sendika üyesi olamazlar.³⁹

İngiltere'de ilk memur örgütlenmeleri 1906 yılında başlamıştır.⁴⁰ Günümüzde polis ve askeri personel haricinde tüm kamu görevlilerinin sendika üyesi olma hakkı vardır. Aynı şekilde polis, asker, posta çalışanları ve deniz adamları haricindeki kamu personeline grev hakkı tanınmakla beraber, can ve mal kaybı oluşturabilecek hallerde grevin yasaklanabileceğine dair genel düzenlemeler mevcuttur.⁴¹

Fransa'da kamu görevlileri 1948 yılında sendika kurma hakkını kazanmışlardır.⁴² Aynı tarihten itibaren kamu kesiminde çalışanlara grev hakkı tanınsa da 07.07.1950 tarihli Danıştay kararına göre hükümetin ve kamunun

³⁷ A. Can Tuncay, *a.g.m.*, s.158.

³⁸ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.14.

³⁹ A. Can Tuncay, *a.g.m.*, s.160.

⁴⁰ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.15.

⁴¹ Özlem Özmen, *Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslar Arası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme*, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014, s.32.

⁴² Hakan Cindemir, " Kamu Görevlileri Sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç Örnekleri", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Cilt. 16, Sayı. 2, Gaziantep, 2017, s. 555.

yönetiminde sürekliliği etkileyecek grevler yasaklanabilmektedir.⁴³ Askeri personele sendika ve grev hakkı verilmezken polislere de sendikaya üye olma hakkı verilmekle birlikte grev yasaklanmıştır. Ancak bu grev yasağı polislerin diğer örgütlenme ile toplantı ve gösteri haklarına herhangi bir kısıtlama getirmez. Örneğin silahlı ve sivil kıyafetli olarak çalışma koşulları ile ilgili bir konuyu protesto etmek için gösteri yürüyüşü düzenleyebilirler.⁴⁴ Bunların yanı sıra cezaevi çalışanları, hâkimler ve bazı içişleri bakanlığı çalışanlarının da grev hakkı yoktur. Bir takım kamu görevlisine ise grev hakkı asgari çalışma zorunluluğu şartı ile tanınmıştır. Örneğin hastane çalışanları, radyo televizyon, hava trafiğini kontrol eden memurlar, demiryolu personeli grev süresince asgari çalışma zorunluluğu olan kamu personellerindedir.⁴⁵ Tanınan tüm bu haklara rağmen Fransa'da 1960 yılında yüzde doksan olan kamu çalışanlarının sendikalaşma oranı 2014 yılına gelinde yüzde on beşlere gerilemiştir.⁴⁶

İsveç'te 1956 yılından bugüne kadar grev hakkı herhangi bir ayırım yapılmaksızın kamuda çalışan herkese verilmiştir.⁴⁷ Bunun tek istisnası devleti temsil eden yüksek düzeydeki memurlardır.⁴⁸ Öte yandan kamu çalışanlarına tanınan bu hakkı karşılık devletin de lokavt hakkı bulunmaktadır.⁴⁹

⁴³ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.19.

⁴⁴ Hakan Cindemir, *Kamu Görevlileri Sendikacılığında...*, s.556.

⁴⁵ Hakan Cindemir, *Kamu Görevlileri Sendikacılığında...*, s.558.

⁴⁶ Özlem Özmen, *a.g.e.*, Ankara, 2014, s.37.

⁴⁷ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.19.

⁴⁸ Hakan Cindemir, *Kamu Görevlileri Sendikacılığında...*, s.564.

⁴⁹ Ercan Han, *a.g.e.*, s.93.

Belçika'da tüm kamu personeli sendika üyesi olabildiği gibi grev hakkına da sahiptir. Ancak grev uygulamasında askeri personel kapsam dışı bırakılırken polisler belli sınırlar içinde grev hakkı tanınmıştır.⁵⁰

İtalya'da, Anayasa ile tüm kamu çalışanlarına sendika hakkı tanınmıştır. Ancak bu ülkede de pek çok ülkede olduğu gibi asker ve polislerin grev yapması yasaklanırken, diğer kamu personelinin asgari hizmet şartlarını yerine getirmesi kaydıyla grev yapmalarına izin verilmiştir.⁵¹

Halen yürürlükte olan ve her mesleğe örgütlenme hakkı tanıyan 1949 Alman Anayasasının ilgili hükmü 1953 yılında kamu görevlilerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.⁵² Anayasanın örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen 9. maddesinin 3. fıkrasına göre sendikal faaliyetler, doğal afetler, kamu düzeni veya güvenliği, ya da savaş hallerinde bile engellenmemektedir. Cezaevi personeli, asker ve polisler dâhil tüm kamu görevlilerinin sendika hakkının olduğu Almanya'da, memurların grev ya da toplu pazarlık hakkı bulunmamaktadır. Buna sebep olarak da statü hukukuna tabi olan memurların yasalarla belirlenmiş çalışma koşullarının değiştirilmesini talep etme haklarının olmadığı görüşüdür.⁵³

Memurların sendikal haklarını işçilerden ve diğer çalışanlardan farklı yasalarla düzenleyen ülkeler; ABD, Belçika, Danimarka, Cibuti, Fas, Fransa, Gabon, İspanya, İsviçre, Japonya, Kamerun, Kanada, Lüksemburg, Mali, Meksika, Peru, Uruguay, Venezüella ve Yeni Zelanda'dır.⁵⁴

⁵⁰ Emel Ünal, *Türkiye'de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı*, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Genel Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2012, s.96.

⁵¹ Emel Ünal, *a.g.e.*, s.101.

⁵² Hakan Cindemir, *Kamu Görevlileri Sendikacılığında...*, s.560.

⁵³ Hakan Cindemir, *Kamu Görevlileri Sendikacılığında...*, s.561.

⁵⁴ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.16.

Ülkelerin pek çoğu, çeşitli şekillerde de olsa memurların sendika kurmasına izin verse de uygulamada çeşitli sınırlamalar bulunmaktadır. Grev ve toplu sözleşme hakkını vermemek veya kısıtlamak, bazı memur kesimlerini kapsam dışı bırakmak bunlardan en sık başvurulan sınırlama yöntemleridir.⁵⁵ Bunun yanı sıra sayıları çok az olmakla birlikte Ekvator, Bolivya, Nikaragua, Çad, Liberya, Tayland ve Yemen gibi ülkelerde kamu görevlilerinin sendika kurmaları yasaktır.⁵⁶

Kamu görevlilerinin sendika kurma hakları, ülkelerin kendi yasaları haricinde uluslararası yasalar ve sözleşmelerle de teminat altına alınmaya çalışılmıştır.

Bunların başlıcaları arasında; Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, Kamu Kesiminde İstihdam Şartlarının Belirlenmesi Konusunda 151 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi sözleşmeler sayılabilir. Bu sözleşmeler aynı zamanda diğer uluslararası sözleşmeler hazırlanırken de temel alınan ve bağlayıcılığı kabul edilen sözleşmelerdir.⁵⁷

10 Aralık 1984 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 23. maddesine göre; *“Herkesin menfaatlerini koruması için sendikalar (mesleki birlikler) kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.”*

⁵⁵ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.17–18

⁵⁶ Hayrettin Eren, "Kamu Görevlileri ve Sendikal Haklar", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt. 1, Sayı. 1, 1997, s.128.

⁵⁷ M. Engin Sanal, "Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı. 69, 2015/2, s. 103

Görüldüğü gibi madde özel sektör ya da kamu çalışanı gibi bir ayırıma gitmemiş, kamu çalışanlarını da işçiler ile aynı konumda değerlendirmiştir.⁵⁸

Bazı kaynaklarda Avrupa İnsan Hakları Beyanamesi'nin de kamu görevlilerine işçilerle aynı hakları tanıdığı iddia edilmektedir. Ancak ilgili beyannamenin 11/1 maddesinde *“Herkes asayişini bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptir.”* denilerek herhangi bir ayırımdan bahsetmezken, aynı maddenin bir sonraki *“Bu hakların kullanılması demokratik bir toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir.”* denilerek devletin gerektiğinde kamu görevlilerine sınırlamalar getirebileceğini açıkça belirtmiştir.⁵⁹

⁵⁸ Halil Demren, "Kamu Çalışanlarının Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4, Ankara, 1999, s.281.

⁵⁹ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI VE GELİŞİM SÜRECİ

Yürürlüğe giren kanunlar ve Anayasal değişiklikler göz önüne alındığında Türkiye'de kamu sendikacılığının gelişimini Cumhuriyet Öncesi Dönem, 1923 – 1960 Arası Dönem, 1961 – 1981 Arası Dönem, 1982 – 2000 Arası Dönem ve 2001 Yılından Günümüze olmak üzere beş ayrı başlık altında incelemek mümkündür.

2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Anadolu topraklarının geçmişine baktığımızda, bazı meslek ve zanaat gruplarının gerek hak ve çıkarlarını korumak, gerekse mesleklerinde belirli bir hizmet kalitesini sürdürmek maksadıyla örgütlendikleri görülmektedir. Bu söz konusu örgütlenmeler her ne kadar günümüzdeki sendika ve benzer meslek kuruluşlarının ilk örnekleri sayılsa da, ne Osmanlı Devleti döneminde ne de öncesi Anadolu Uygarlıklarında günümüzdeki anlamları ile örgütlenme hakkı veya sendikacılık kavramlarından söz etmek mümkün değildir.⁶⁰

Memurlara gelince; Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat Dönemine kadar memurların, temel hak ve özgürlükler açısından imparatorluğun herhangi bir mensubundan farkı olmadığı gibi padişahın mutlak egemenliği karşısında mal güvenliği de yoktu.⁶¹

⁶⁰ M. Akif Özer, *a.g.m.* s.123.

⁶¹ Barış Ateş, *a.g.e.* s.105.

Kaldı ki klasik Osmanlı kul-memur düzeninde, böyle bir güvenceye gereksinim de yoktu. Zira bu düzende padişaha kişisel bağlılık, rejimin temelini oluşturmaktaydı. Dönemin, memur ve devlet adamı yetiştirmek üzere uyguladığı kul düzenine göre, padişah kul-memurun hizmete alınmasından hizmetten ayrılmasına kadar her aşamada etkili ve söz sahibiydi. Erken yaşta ailelerinden ayrılan, padişahın sarayında büyütülen ve eğitilen memurlar kendi aralarında kardeş sayılırken, padişah ise memurların bir amiri olmaktan öte onların babası ve ailesi sayılmaktaydı. Oluşturulan bu kul-memur düzeni sayesinde kul-memur kendini devletin ve mülkün sahibi olarak görmekteydi.⁶²

Ayrıca asker devlet anlayışının, memurlara tanınmış olan ayrıcalıklarının, işçi sınıfını küçük görmek gibi kötü bir alışkanlığın yanı sıra Tanzimat Fermanı ile birlikte kamu yönetimi alanında "devlete sadık, klasik memur" modeli olan Fransız modelinin benimsenmiş olması da sendikal örgütlenmeyi geciktirmiştir.⁶³

İlerleyen yıllarda da Osmanlı'nın duraklama ve gerileme dönemindeki savaşlar nedeniyle meydana gelen insan gücü kaybı, ülkenin idari kadrolarının önemli bir bölümünü oluşturan Ermeni ve Rumların ölmesi ya da Lozan Antlaşması sonrasında Türkiye'yi terk etmeleri nedeni ile nitelikli iş gücüne olan ihtiyaç büyük oranda artmıştır. Bu nedenle toplumun "okumuş" olarak tanımladığı ve devlet kadrolarında görevlendirilecek kısmına önemli ayrıcalıklar tanınmıştır. Bu ayrıcalıklar arasında, ücretlerinin diğer çalışanlardan yüksek olması ve gününde aksatılmadan ödenmesi, ikramiye, yakacak ve çocuk yardımı, kıtlık dönemlerinde zor bulunan kumaş, ayakkabı, şeker gibi ürünlerin düşük fiyata satılması, kısa süreli ve daha rahat çalışma koşulları, iş güvencesi sağlanması sayılabilir.⁶⁴

⁶² Onur Ender Aslan, "*Devlet Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi*" Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, Mart 2012, s.323–328.

⁶³ A. Can Tuncay, *a.g.m.*, s.160.

⁶⁴ Necmettin Özerkmen *a.g.m.*, s. 428.

Tüm bunların sonucu olarak herhangi bir mücadele vermeden halkın genelinden daha fazla ayrıcalık sahibi olan ve sosyo kültürel yapı gereği devlet ile özdeşleştirilen memurların örgütlenmeleri gecikmiştir.⁶⁵

Osmanlı İmparatorluğunda günümüzdeki anlamına benzer bir memur sınıfının ortaya çıkmasının başlaması ancak 1839 Tanzimat Fermanı ile mümkün olmuştur. Bu dönemden itibaren Kanun-i Esasi ile birlikte memurluk bir meslek olarak görülmeye başlamış ve padişah ya da hükümet memuru kavramı yerine devlet memurluğu kavramı kullanılmaya başlamıştır.⁶⁶

Bunun yanı sıra Tanzimat Fermanından hemen önce II. Mahmut'un fermanı ile tımar sisteminden maaş sistemine geçilmesi ile memurların yaptıkları kamu işlerinden dolayı harç almalarının ya da yaptıkları iş karşılığı doğrudan para talep etmelerinin de ortadan kalması sonucu azalan gelirleri ve değişen sosyal statüleri örgütlenme ihtiyacının ilk tohumlarını ekmiştir.⁶⁷

1908 yılı öncesine kadar imparatorlukta genel anlamı ile çalışma ilişkilerini düzenleyen bir kanun olmamıştır. O zamana kadar yürürlüğe giren kanun ve nizamnameler çalışma hayatına genel bir düzenleme getirmek yerine bireysel iş ilişkilerinde yaşanan sorunlara çözüm getirmeyi amaçlamıştır.⁶⁸

Fakat 1885 tarihli Polis Nizamnamesi'nde polisin görevleri sayılırken *"işçi ve gücü bırakarak kulların salt işlerini durdurmak amacı taşıyan işçi ve işçi sayılan kişilerin derneklerini ve kalabalıklarını ortadan kaldırmak ve yok etmek, buna benzer*

⁶⁵ Banu Uçkan, "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Çerçevesinde Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı", Legal Yayınevi, İstanbul, Temmuz, 2013, s.5.

⁶⁶ Erkan Bibilik, *a.g.e.* s.45.

⁶⁷ Onur Ender Aslan, *a.g.e.* s.339.

⁶⁸ Aysen Tokol, "Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler" Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013, s.6.

*kamu düzenini bozarak her türlü fitne ve fesat derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek, ihtilalin gerçekleşmesini önlemeye girişmek" denmiştir.*⁶⁹

Yine de Türk Sendikacılığının başlangıcı olarak 1871 yılında İstanbul'da kurulan Ameleperver Cemiyeti gösterilebilir. Aynı şekilde 1872'de de tersane işçilerin grevini ilk sendikal eylem olarak kabul etmek mümkündür.⁷⁰

Bu nedenle, ancak Sanayi Devriminin ardından baş gösteren dernek ya da birlik kurma girişimleri 1876'da kabul edilen Kanun'ı Esasî ile yasal zemin kazansa da, bu girişimler ancak II. Meşrutiyetin ilanından sonra mümkün olmuştur.⁷¹

II. Meşrutiyetin ilan edilmesinin ardından işçiler kendilerine vaat edilen ücret ve diğer haklarını alabilmek için pek çok kez greve gitmişlerdir. 1908 yılının sonunda kadar gerçekleşen yüz on bir grevde temsilci ve delegeler memurlardan seçilmekteydi. Bunun sonucu olarak da ortaya çıkan grev sonunda memurların daha fazla maaş almaları, işverenin tüm istekleri kabul etmemesi halinde düşük maaş alan memur ve işçiler greve devam ederken haklarını elde eden memur ve işçilerin grevi sonlandırmaları gibi durumlar, bu dönemde yapılan grevlerin ortak özelliklerindendi.⁷²

Ancak bu girişimlerin başlamasından kısa bir süre sonra 15 Ekim 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu Muvakkat (Geçici) ve bir yıl sonra çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ve Cemiyetler Kanunu örgütlenme hakkında kısıtlamalar getirmiştir.⁷³

⁶⁹ Aysen Tokol, *a.g.e.*, s.9.

⁷⁰ Hayrettin Eren, *Kamu Görevlileri ve...*, s.132.

⁷¹ M. Akif Özer, *a.g.m.*, s.124.

⁷² Emel Ünal, *a.g.e.*, s:108.

⁷³ M. Akif Özer, *a.g.m.*, s.124.

Kanuna adını veren Tatil-i Eşgal terimi, günümüzde grev kelimesi ile aynı anlama gelmektedir.⁷⁴ Bu yasa hazırlanırken Fransa'da 1892 tarihinde yürürlüğe giren İşçi ve İşverenler Arasındaki Toplu Uyuşmazlıklar Konusunda İsteğe Bağlı Uzlaştırma ve Tahkim yasası örnek alınmıştır.⁷⁵

Bu kanunun 8. maddesinde "*Umuma müteallik hidemat ifa eden müessesatta sendika teşkili memnudur.*" denilerek, hükümetten ruhsat ve imtiyaz alarak kurulan ve kamuya yönelik sektörlerde hizmet veren işyerlerinde çalışan işçilerin sendika kurması engellenmiştir.⁷⁶

Bu sayede bizzat devlet tarafından verilen hizmetlerin yanı sıra, pek çoğu yabancıların elinde olan demiryolu, liman, rıhtım, yükleme boşaltma işleri, aydınlatma, su, tramvay ve kent içi vapur ulaştırması gibi kamuya hizmet veren işlerde sendikacılığın önüne geçilmiştir.⁷⁷

O tarihte "kamu hizmeti sayılmayan" işlerde bulunan yerlerin, birkaç kişilik, küçük atölyelerden ibaret olduğu düşünüldüğünde, bunların kapsam dışı bırakılmış olması anlamsızdır.⁷⁸

⁷⁴ Aysen Tokol, *a.g.e.* s.13.

⁷⁵ Ebubekir Siddık Duyuş, *Kamu Sendikaları, Türkiye'de Kamu Sendikalarının Karşılaştığı sorunlar ve Çözüm Önerileri*, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2012, s.17

⁷⁶ Adnan Mahiroğulları, "1965'ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasakoyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve İLO Normları ", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt. 0, Sayı. 60, S.29; Aysen Tokol, *a.g.e.* s.13.

⁷⁷ Zefure Uçar, *Türkiye'de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri*, (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2010, s.72.

⁷⁸ Adnan Mahiroğulları, *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*, Kitabevi Yayınları, 2005, s.29.

Kanun, 8. maddesi ile sendika kurmayı açıkça yasaklarken, devamında belli bir uzlaştırma süreci sonucunda işçilere greve gidebilme hakkı tanınmasıyla kendi içinde çelişkiler içermektedir.⁷⁹

Tatil-i Eşgal Kanunu'ndan birkaç gün sonra çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlar dışında kalan işçilerin örgütlenmeleri düzenlenmiştir. Kanun, günümüzdekine benzer şekilde serbest kuruluş ilkesini benimsemiş, ancak kurulan cemiyetin hemen hükümete bildirilmesini zorunlu tutmuştur. Bunu yanı sıra, genel ahlak kurallarına, devletin bölünmezliğine, hükümetin aleyhine derneklerin kurulması yasaklandığı gibi, kavmiyet ve cinsiyet üzerine siyasi cemiyetler kurulmasına izin vermemiştir. Bu hükümlerin sıkı sıkıya uyulduğunu denetlemek için güvenlik güçlerine cemiyetler üzerinde geniş bir denetleme imkânı sağlamıştır.⁸⁰

Tatil-i Eşgal Kanunu ve Cemiyetler Kanunu ile kontrol altına alınan grevlerin sayısında büyük oranda azalma görülmüşse de grevler tamamen sona ermemiştir.⁸¹

1. Dünya Savaşı'nın ardından Cumhuriyet'in kuruluşuna kadar olan süreçte de dönemin öncelikleri göz önüne alındığında, doğal olarak çalışmaya hayatı ile ilgili olarak herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır.⁸²

⁷⁹ Fatma Kocabaş, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2808, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1766, Eskişehir, Ocak 2013, s.8.

⁸⁰ Aysen Tokol, *a.g.e.*, s.16.

⁸¹ Emel Ünal, *a.g.e.*, s.111.

⁸² Aysen Tokol, *a.g.e.*, s.18.

2.2. 1923–1960 Arası Dönem

Kurtuluş Savaşı'nın ardından kazanılan siyasi bağımsızlığın iktisadi bağımsızlık ile tamamlamak gerekiyordu. Ayrıca Osmanlı'dan devralınan ümmet yapısının değiştirilmesinin yanı sıra yeni devletin acilen yetenekli ve nitelikli işgücü yetiştirmesi ve istihdam etme zorunluluğu vardı.⁸³ Tüm bu nedenler ile Devlet, endüstri ilişkileri içerisinde üçüncü taraf olarak kalamamış, konumu gereği işveren sıfatı ile de sisteme dâhil olmak zorunda kalmıştır. Bu yüzden bir yandan görevi gereği endüstri ilişkilerini düzenleyen yasalar çıkarırken, diğer yandan da bir işveren olarak kendi koyduğu yasalara ve onların getirdiği yükümlülöklere uymak zorunda kalmıştır.⁸⁴

1924 Anayasası'nda her Türk'ün gerekli şartları taşıması halinde memur olabileceği belirtilmiş, ancak memur tanımına yer verilmemiştir.⁸⁵ Anayasanın 93. maddesinin “*Bilumum memurların evsafı, hukuku, vezaiî, maaş ve muhassasatı ve sureti nasbi ve azilleri ve terfi ve terakkileri kanunu mahsus ile muayyendir.*” hükmü gereğince çıkarılan 18 Mart 1926 tarihli Memurin Kanunu sendika ve dernek kurma konusunda herhangi bir sınırlama getirmemiştir.⁸⁶ Ancak kanun memurların örgütlenme hakkı ile ilgili herhangi bir hüküm içermemekle birlikte “*memurlar müçtemian tatili eşgal edemezler*” diyerek grev yapılmasını açıkça engellemekteydi.⁸⁷ İlgili kanunun askerler dışında kalan devler memurlarına uygulanacağı hüküm altına alınırken, o yıllarda pek çok açıdan işçilerden daha iyi şartlara sahip olan memurların sendikal hakları dikkate alınmamıştır.⁸⁸

⁸³ Yıldırım Koç, “İzmir İktisat Kongresi (1923) ve İşçiler” *Egiad Yarın Dergisi*, Ağustos 2009, S.4

⁸⁴ Güngör Turan, “Türkiye'de Kamu Sendikacılığı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 1, Ankara, 2000, s.1.

⁸⁵ Ercan Han, *a.g.e.*, s.68.

⁸⁶ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.70.

⁸⁷ Banu Uçkan, *a.g.e.*, s.6.

⁸⁸ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.70.

Kaldı ki, Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra vasıflı işçiler, diğer kesimlerden ayrılarak memur sınıfını oluşturmuşlar ve Memurin Kanunu sayesinde de pek çok ayrıcalığa kavuşmuşlardır. Vasıflı işçilerin memur adı altında bir nevi içi aristokratına dönüştürülmesi sendikacılık hareketini gerileten önemli bir etkenlerden biri olmuştur.⁸⁹

1925 yılında Şeyh Sait ayaklanmasının bastırılması amacıyla çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu, doğrudan sendikaların yasaklanmasına ilişkin bir hüküm içermese de, son derece geniş yetkilere sahip bu yasa ile sendikacılık tamamen yasaklanmıştır.⁹⁰

1925, 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında değişik iş kanunları ile değişiklikler yapılırken 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu ile her türlü grev yasaklanmış ve greve karışanlar hakkında yaptırımlar getirilmiştir.⁹¹ Yine de memurlar sendikalaşamayla birlikte dernekler, yardımlaşma sandıkları ve kooperatifler kurarak dayanışma içinde olmuşlardır.⁹²

Türkiye 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) katılarak pek çok ortak sözleşmeye imza atmıştır.⁹³ Bu örgütün 1948 yılında kabul edilen 87 sayılı sözleşmesinde örgütlenme hakkı memurlar dâhil olmak üzere tüm çalışanlara tanınmışsa da ülkemizde bu sözleşmeye karşılık bir düzenleme 1961 Anayasasına kadar yapılmamıştır.⁹⁴

⁸⁹ Rafet Çevikbaş, "Memurlarda Sendikal Haklar Sorunu" *Tisk Akademi*, Cilt. 5, Sayı. 9, Ankara, 2010/1, s.19.

⁹⁰ Ercan Han, *a.g.e.*, s.40.

⁹¹ Hayrettin Eren, *Kamu Görevlileri ve...*, s. 132.

⁹² Emel Ünal *a.g.m.*, s.122.

⁹³ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.70.

⁹⁴ Metin Kutal, *Türkiye'de Kamu Görevlilerinin...* s. 144.

1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasası 9. maddesine göre aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayalı cemiyetler kurulması yasaklanarak o döneme kadar kurulmuş olan derneklerin de faaliyetleri sonlandırılmıştı.⁹⁵ Aynı kanunda ayrıca "*Devlet, hususi idareler ve belediyelerle devlete bağlı kurumlardan bir hizmet karşılığı maaş veya ücret alanlar buldukları işin sıfat ve mahiyeti ile cemiyet kuramazlar*" denilerek sendika yasağı memurlar açısından genişletilmiştir.⁹⁶

1947 yılında kabul edilen 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu, sendikal hakları düzenlerken sadece işçi ve işverenler açısından düzenlemeler yapmıştır. Ancak kanun hazırlanırken memurların herhangi bir sendikal talebinin olmaması da düzenlemenin bu şekilde yapılmasına etki etmiştir.⁹⁷

2.3. 1961 – 1981 Arası Dönem

Bu dönemi 1961 Anayasasının kabulünden 1971 muhtırasına kadar olan dönem ve bu muhtıradan 1982 Anayasasına kadar olan dönem olarak iki ayrı dönem olarak incelemek mümkündür.⁹⁸

2.3.1. 1961 – 1970 Arası Dönem

1960 yılı sonrasında Türk ekonomisi ve endüstri ilişkileri yeni bir yapılanmaya girerken devlet, bir yandan işçi-işveren ilişkilerinde daha özgür ve pazarlığa dayalı bir sistemi desteklemeye çalışırken, bir yandan da işveren

⁹⁵ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.47.

⁹⁶ Banu Uçkan, *a.g.e.*, s.6.

⁹⁷ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s. 70.

⁹⁸ Banu Uçkan, *a.g.e.*, s.6.

pozisyonunda olduğu kamu sektöründe de kamu sendikacılığının gelişmesi için çaba harcamıştır.⁹⁹

Sendikal hayata dair ilk düzenlemeleri içeren 1961 Anayasası'nın 46. maddesinin ilk fıkrasında “Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.” diyerek tüm çalışanların sendikalaşmasına hak tanıırken, bir sonraki fıkrada “İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir” ibaresi ile kamu görevlilerine uygulanacak olan sınırlamalara imkân sağlamıştır.¹⁰⁰

Ayrıca 1961 Anayasası'nın Toplu Sözleşme ve Grev Hakkını düzenleyen 47. maddesinde “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler” hükmü ile söz konusu haklar sadece işçilere tanınmıştır. Her ne kadar Anayasa'da memurlara grev hakkı tanınmamakla birlikte engelleyen bir hükmün de olmadığı, bu nedenle anayasa maddesinden memurlarında yararlanabileceği iddia edilse de; 46. maddede “çalışanlar” kelimesi kullanılırken, 47. maddede “işçiler” kelimesinin kullanılması, kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve grev hakkından kasıtlı olarak muaf tutulmaya çalışıldığı şüphesini uyandırmaktadır.¹⁰¹

Anayasa'nın 46/2 maddesi gereğince kamu görevlilerinin sendikal haklarının düzenlenmesini sağlamak için 1965 yılında çıkarılan ve toplam 25 maddeden oluşan 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, her ne kadar ülke

⁹⁹ Güngör Turan, *a.g.m.* s.2.

¹⁰⁰ Banu Uçkan, *a.g.e.*, s.7.

¹⁰¹ Halil Demren, *a.g.m.*, s.283.

için büyük bir yenilik olsa da; memur sendikacılığını düzenlemekten çok anayasa hükmünü süresinde yerine getirme kaygısı ile düzenlendiği izlenimi uyandırmıştır.¹⁰²

Zira 624 Sayılı Kanun, kamu görevlileri sendikalarının amaçlarını daha en baştan “İşçi niteliğinde olanlar dışındaki kamu hizmeti personelinin ortak meslekî, kültürel, sosyal ve iktisadi hak ve menfaatlerini korumak, özellikle, meslekî gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak” olarak tanımlayarak, sendikaların görevlerini mevcut hak ve çıkarları korumak olarak sınırlandırmıştır. Herhangi bir çıkarları geliştirme, iyileştirmeden söz etmeyen, toplu pazarlık ve grev hakkı tanımayan kanun nedeniyle kamu sendikacılığı, mücadele örgütlerinden ziyade yardımlaşma dernekleri gibi faaliyet gösterebilmişlerdir.¹⁰³

Dahası kanun, yüksek dereceli memurlara, silah kullanmaya yetkili memurlara, dış işleri personeline, din adamlarına, işveren temsilcisi olarak sendikalarla ortak çalışacak olanlara sendika kurma ve üye olma yasağı getirmiştir.

104

624 Sayılı Kanun tasarısı görüşülürken, milletvekillerinin son derece tedbirli ve kaygılı oldukları bunun sonucunda da memur sendikacılığına karşı olumsuz bir tutum içinde oldukları görülmektedir. Bu kaygının temelinde de memurlara örgütlenme hakkı verildiğinde devlete karşı hak arama mücadelesine girebileceği endişesi yer almaktadır.¹⁰⁵

624 Sayılı Kanundan beş hafta sonra, 14.07.1965 tarihinde yürürlüğe giren 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu da kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin bir takım düzenlemeler içermekteydi. Bu kanunun 22. maddesinde de “devlet

¹⁰² Hayrettin Eren, *Kamu Görevlileri ve...*, s.134.

¹⁰³ Banu Uçkan, *a.g.e.*, s.7.

¹⁰⁴ Eren, *Kamu Görevlileri ve...*, S.135 - 136.

¹⁰⁵ Adnan Mahiroğulları, *1965'ten 12 Eylül 2010...*, s.65.

memurları, özel kanundaki hükümler uyarınca sendika ve meslek birlikleri kurabilirler ve bunlara üye olabilirler. Bu meslek teşekkülleri, özel hükümler uyarınca mesleklerinin ve üyelerinin müşterek hak ve menfaatlerini yetkili merciler önünde ararlar.”denilerek 624 Sayılı Kanun’un belirlediği sınırlar içerisinde sendika kurma hakkı verilmiş gibi görünse de, kanunun 27. maddesi ile kamu görevlileri için grev hakkı açıkça yasaklanmıştır. Yürürlüğe girdiği tarihten bugüne kadar değişikliğe uğramayan madde şu şekildedir. *“Devlet memurlarının, greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları herhangi bir grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler.”*657 Sayılı Yasa grev yasağına gerekçe olarak kamu hizmetlerinin sürekliliği ilkesini ve Anayasanın 47. maddesinin grev hakkını sadece işçilere tanımış olmasını gösterir. Buradan da 46. maddedeki “çalışanlar” terimi ile 47. maddedeki “işçiler” teriminin rasgele olmadığını sonucuna varmak gayet mümkündür.¹⁰⁶

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, söz konusu 27. madde ile memurların kendi grevlerini yapması bir tarafa, işçilerin düzenlediği herhangi bir greve katılma ya da destek olmayı dahi yasaklayan bir kanundur. Bir anlamda grev yasağı sınırları 624 Sayılı Kanundan daha geniştir.¹⁰⁷

Ancak tüm bu sınırlı imkânlar dâhilinde bile olsa söz konusu kanun Türkiye'nin ilk memur sendikası olan Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası'nın kuruluşuna zemin hazırlamıştır.¹⁰⁸

Bu sendikanın kuruluşunun ardından, bu kısıtlı serbestlik içinde, 1971 darbesine kadar olan süreç içerisinde çoğunluğunu öğretmenlerin oluşturduğu 600 sendika kurulmuştur. Bu sendikaların bir kısmı birleşerek “Türkiye Kamu

¹⁰⁶ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.52 - 53 - 54.

¹⁰⁷ Hayrettin Eren, *Kamu Görevlileri ve...*, s.142.

¹⁰⁸ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.71.

Sendikaları Konfederasyonu” ve “Türkiye Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu” gibi üst örgütlenmeler kurmuşlardır. Bu sendikalardan birçoğu etkisiz olsa da öğretmen-yazar Fakir Baykurt’un kurucularından olduğu TÖS ve T. İLK-SEN’in öncülüğünde gerçekleşen 15–19 Aralık 1969 tarihleri arasındaki “genel öğretmen boykotu” 110 bin öğretmenin katılımıyla Türkiye’de ki yasal mücadele anlayışında önemli bir kilometre taşı olmuştur.¹⁰⁹

1961 Anayasasının yarattığı bu değişim ortamı nedeniyle kurulan sendika sayısındaki artış sendikalar arasında bölünmelere de neden oldu. Sendikacılık hareketi bir yandan hızla büyürken bir yandan da kitleselleşerek siyasallaştı. Kendilerine sendika hakkı tanınması ile birlikte memurlar büyük bir hızla sendikalaşmaya başladılar. Hatta bu sayı öyle noktaya ulaştı ki 1970 yılına gelinde kamu kesiminin yarısından fazlası bir sendikaya üyesiydi.¹¹⁰

Bu dönemde bölünmelerin yanı sıra, birleşmeyi başaran bazı sendikalar, Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu olmak üzere üst örgütler kurmayı başardı. 1968 yılına kadar bu üst örgütlenmelerin sayısı 16'ya ulaşmıştır.¹¹¹

Kurulan sendikalar hak arama çabaları içerisinde değişik eylemlere başvurmuşlardır. 151 Sendika yönetime karşı uyarı eyleminde bulunurken, 69 sendika uyarıdan daha sert bir eylem türü olarak kabul edilen yönetimin bazı eylemlerine karşı bildiri yayınlamayı tercih etmiştir. Aynı tarihlerde 37 sendika

¹⁰⁹ <http://www.sendika.org/2005/08/10-soruda-sendika/#9> e.t. 23.04.2015

¹¹⁰ Emel Ünal, *a.g.e.*, s. 124 - 125

¹¹¹ Ercan Han, *a.g.e.*, s.49 .

yönetime karşı gösteri ve protesto yürüyüşü düzenleyebilmişken, sadece TÖS ve İLKSEN boykot eylemine başvurmuşlardır.¹¹²

2.3.2. 1971 – 1981 Arası Dönem

1971 yılında, iktidarda olan Demirel Hükümeti iç ve dış sorunlar nedeni ile zor günler geçirmekteydi. Tıkanan siyasi hayat nedeni ile yönetime müdahale etmeye karar veren ordunun komuta kademesi 12 Mart 1971 günü imzaladıkları muhtıra ile Demirel Hükümeti'ni istifaya davet etmişlerdi. Demirel'den istifa etmediği ve istifa eden hükümetin yerine askerlerin onaylayacağı bir hükümet kurulmadığı takdirde ordunun doğrudan idareyi ele alacağı yazılı muhtıranın bildirilmesinden hemen sonra toplanan Bakanlar Kurulu toplantısının sonunda Başbakan Süleyman Demirel istifa etmiştir.¹¹³

Askerler tarafından toplumun bünyesine uymadığı ve fazla hürriyetçi olduğu düşünülen 1961 Anayasası, muhtıra koşulları altında 1971 ve 1973 yıllarında önemli değişiklikler geçirmiştir. Bu değişiklikler devlet iktidarının yeniden düzenlenişi ile temel hak ve özgürlükleri hedef almıştır. Kişi özgürlüklerinin aleyhine yapılan bu değişiklikler nedeniyle 1961 Anayasasının özgürlükçü ve demokrat özellikler taşıyan kısımları büyük zarar görmüştür.¹¹⁴

1965 yılından sonra kurulan kamu görevlileri sendikaları, özellikle Adalet Partili milletvekilleri tarafından *"grev fonu olarak kullanılması gereken aidatların anarşi hareketlerinde başlıca kaynak olarak kullanıldığı, memurların menfaatlerini korumaktan ziyade devlete karşı bir direnme vasıtası olarak çalıştıkları, bir takım*

¹¹² Serpil Güvenç, "Türkiye'de Öğretmen Sendikacılığı ve İlk-Sen", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 22, s.167.

¹¹³ Barış Ertem, "12 Mart 1971 Askeri Müdahalesi Sonrası Ara Rejim ve Türkiye Siyasetine Etkileri (1971-1974)", *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt.8, Sayı.14, 2018, s.658.

¹¹⁴ Önder Bozkurt, "Anılarda 12 Mart Muhtırası: Bizden Başka Herkesin İktidarda Olduğu O Dönem", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.20, Sayı.1, 2018, s.227.

politikalara alet edildikleri, direnme hakkı diye sokak hareketlerinin de tertipçisi ve tabelasız partiler haline gelmiş teşekküller oldukları" iddiaları ile eleştirilmekteydiler. Her ne kadar sınırlı bile olsa sendikal yaşam ve devlet memurları açısından kayda değer adımların atıldığı bu yıllarda yaşanan siyasi çalkantıların ardından 12 Mart 1971 tarihinde yapılan bu darbe sonucu, bu iddiaların da etkisi altında 22 Eylül 1971 tarihinde yürürlüğe giren 1488 Sayılı Kanun ile 624 Sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve Anayasanın 119. maddesi ile devlet memurlarına sendikalara üye olma yasağı getirilmiştir.¹¹⁵

Anayasa'nın 46/1 maddesinde yer alan çalışanlar kelimesi işçiler olarak değiştirilmiş ve 46/2 maddesi Anayasa'dan çıkarılmış ve *"Memurlar ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinin yönetim ve denetim işlerinde çalışanlar ve kamu yararına çalışan derneklerden özel gelir kaynakları ve özel imkânları kanunla sağlanmış olanların merkez kurullarında görev alanlar, siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar"* ibaresini içeren 199/1 maddesi ile kamu görevlilerinin sendikalara üye olmaları yasaklanmıştır. Ayrıca geçici 16. madde olan *"Anayasanın 46. ve 119. maddelerinde yapılan değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihte 624 Sayılı Kanuna dayanılarak kurulmuş olan kamu hizmetlileri sendikalarının faaliyeti sona erer"* ile hali hazırda kurulmuş olan kamu görevlileri sendikalarının da faaliyetlerine son verilmiştir.¹¹⁶

Görüldüğü gibi bu kanunla, Anayasanın ilgili maddelerinden başka 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun, kamu personeline sendika hakkı tanıyan 22. maddesi de kaldırılmıştır.¹¹⁷

Yasa koyucu, 49/1 maddesindeki değişiklik için bir gerekçe belirtmezken, 46/2 maddesindeki değişikliğin gerekçesi olarak özetle, toplu sözleşme, grev ve

¹¹⁵ Banu Uçkan, *a.g.e.*, s.10.; Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.71.

¹¹⁶ Güngör Turan, *a.g.m.*, s.11.

¹¹⁷ Halil Demren, *a.g.m.*, s.284

lokavt gibi sendikal unsurlardan yoksun kamu kurumlarının gerçek manada sendikal faaliyetlerde bulunmalarının mümkün olmadığını, dolayısıyla sendikal faaliyetlerde bulunamayan bir kuruluşun "sendika" olarak isimlendirilmesinin kavram karmaşasına neden olacağını göstermiş ve sendika yerine "kuruluş" olarak isimlendirilmesini uygun görmüştür.¹¹⁸

Geçici 16. maddesinin 2. fıkrasında her ne kadar kapatılan memur sendikalarının yukarıda bahsi geçen kuruluşlara dönüşümünün kanunla düzenleneceği ve bu kanununda değişikliklerinin yürürlüğe girmesinden sonra 6 ay içerisinde çıkarılacağından bahsedilmişse de, sözü edilen kanun hiçbir zaman çıkarılmamış, memurların "kuruluşlar" adı altında bile örgütlenmesine izin verilmemiştir.¹¹⁹

Kaldı ki, Demirel hükümetinin ardından kurulan hükümetin Başbakanı olan Nihat Erim, TBMM'de yaptığı bir konuşmada, *"Bugün Parlamentodaki siyasi partilerin büyük çoğunluğu, Türkiye'de memur sendikalarının bulunmasını uygun görmüyor, o noktada birleşiyoruz. Mesele bundan ibarettir."* diyerek memur sendikacılığın olan bakış açısını ortaya koymuştur.¹²⁰

Tüm bu olumsuz şartlar altında memurlar 1980 yılına kadar "dernek" adı altında toplanmaya devam etmişlerdir. Bu süreçte memurlar tarafından POL-BİR, Akıncı Memurlar Derneği, Ülkücü Kamu Görevlileri Güç Birliği, Ülkü-Tek, Ülkü-Bir-Öğret gibi pek çok dernek kurulmuştur.¹²¹

¹¹⁸ Adnan Mahiroğulları, *1965'ten 12 Eylül 2010...*, s. 70.

¹¹⁹ Hayrettin Eren, *Kamu Görevlileri ve...*, s.144.

¹²⁰ Adnan Mahiroğulları, *1965'ten 12 Eylül 2010...*, s.71.

¹²¹ Ercan Han, *a.g.e.* s.S.50.

Kurulan bu derneklerde tıpkı sendikalar gibi üyelerinin ekonomik çıkarları başta olmak üzere, toplumsal ve kültürel hakları ile ilgilenmişlerdir.¹²² Ancak aynı işçi sendikalarında olduğu gibi kamu çalışanlarının kurduğu bu derneklerde de siyasi eğilimler görülmüştür. Mevcut tüm siyasi partiler, kendileri ile aynı ideolojiyi savunan kamu çalışanlarının dernek kurmasına çalışmışlar, hatta bazı polis ve öğretmen derneklerinde söz sahibi olmuşlardır.¹²³

Sendika yasağının ardından kurulan bu derneklerin faaliyetleri de uzun ömürlü olmamış ve 12 Eylül 1980 darbesi ile kapatılmışlardır. Sendikal yaşamda bir kez daha başarısız olan memurlar 1488 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden ancak 19 yıl sonra, 1990 yılında sendika kurabilmişlerdir.¹²⁴

2.4. 1982 – 2000 Arası Dönem

Türkiye’de 12 Mart 1971 muhtırasının ardından yapılan tüm düzenlemelere karşın siyasi sorunlar hala bitmemişti. Bir türlü kurumsallaşmayı başaramayan demokrasi, sağ ve sol olarak ikiye bölünen siyaset ile iktidar ve muhalefet mensuplarının sorunların çözümü için ortak paydada buluşamaması ve daha pek çok nedenden ötürü demokratik sistem tıkanmıştı. Ortaya çıkan terör olayları karşısında devlet etkisiz kalmıştı. Tüm bu sıkıntılar içerisinde gerek terör ve siyasi bunalımdan yorulan halk olası bir darbeye sıcak bakıyordu.¹²⁵

¹²² Tahsin Güler, "12 Eylül 2010 Tarihli Anayasa Değişikliğinin Kamu Görevlileri Sendikacılığına Etkileri", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.41, 2014, s.217.

¹²³ Erkan Bibilik, *a.g.e.*, s.55.

¹²⁴ Şener Uysal - Sevinç Köse, "Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetlerine Bakışı Üzerine Manisa İlinde Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.12, Sayı.2, 2014, s.102; Rafet Çevikbaş, *a.g.m.*, s.23;

¹²⁵ Abdulvahap Akıncı, "Türk Siyasal Hayatında 1980 Sonrası Darbeler ve E-Muhtıra", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.15, Sayı.2, Aralık 2013, s.41-42.

Yine bu dönemde, kamuda siyasal amaçlı işe almalarda büyük artış görüldü. Bu nedenle toplumun içinde var olan sağ sol kavgası sendikal hayata da yansdı. Bazı önemli sendikacıların öldürülmesi gerginliği daha da tırmandırırken Seydişehir Alüminyum, İskenderun Demir Çelik ve MKE gibi kamu işletmelerindeki sendikal eylemler silahlı eylemlere dönüştü.¹²⁶

Bu siyasi atmosfer altında, 12 Eylül 1980'de gerçekleşen darbe, terörün birden durması nedeni ile halk tarafından, sendikal eylemleri ve grevleri yasakladığı için de işveren örgütleri tarafından destek gördü. Bu darbenin sonucunda 1961 Anayasası ile kurularak 1971 muhtırası ile elden geçirilen ikinci Cumhuriyet yıkılmış ve yerine üçüncü Cumhuriyet kurulmuş oldu.¹²⁷

Darbenin ardından “Devletin muhafazasının vatandaşlarından önce geldiği” düşüncesi ile hazırlanan ve 7 Kasım 1982 tarihinde kabul edilen Anayasa, 33. Maddesi ile herkese izin almaksızın dernek kurma hakkı verirken, toplu iş sözleşmesini düzenleyen 53. Maddesi ile toplu sözleşme yapma hakkını, Sendika Kurma başlıklı 51. maddesi ile sendika kurma hakkı sadece işçi ve işverenlere tanımıştır. Bunun dışında memurların sendika hakkını yasaklayan ya da güvence altına alan bir madde Anayasa da yer almamıştır.¹²⁸

1982 Anayasasının 51. maddesine göre işçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler. Sendikalar veya üst kuruluşlarını kurabilmek için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin, kanunda belirtilen yetkili mercie verilmesi yeterlidir. Bu bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığının tespiti halinde yetkili merci, sendika veya üst kuruluşun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için mahkemeye başvurur.

¹²⁶ Emel Ünal, *a.g.e.*, s.129.

¹²⁷ Abdulvahap Akıncı, *a.g.m.*, s.44.

¹²⁸ Rafet Çevikbaş, *a.g.m.*, s.8; Ercan Han *a.g.e.*, s.111.

Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbest olup hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. İşçiler ve işverenler aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamazlar ve herhangi bir iş yerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz. İşçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı aranır ve Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz.¹²⁹

Anayasa da kamu görevlilerinin sendika kurmasına hak tanıyan bir düzenleme olmasa da Anayasa'nın 90. maddesinde *“usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz”* denmekteydi. Bu madde ve ülkemizin taraf olduğu, üst düzey kamu görevlileri hariç tüm çalışanlara sendika ile toplu pazarlık ve bazı hizmet kollarında grev hakkı tanıyan 98 sayılı ILO sözleşmesi bir arada değerlendirildiğinde, ülkemizde de kamu görevlileri açısından sendikal hakların var olabileceği düşünülmüştür.¹³⁰

Hatta Prof. Dr. Alpaslan Işıklı tarafından, Anayasa'nın memur sendikacılığını yasaklamak bir tarafa, Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğundan bahseden 2. maddesine göre sosyal hukuk devletinin bir koşulu olarak herkesin örgütlenme, dolayısıyla da memurun sendika hakkına sahip olduğu, 17. madde ile verilen maddi ve manevi varlığını koruma hakkının memurlar açısından gerçekleşme koşulunun sendika kurmaktan geçtiğini söyleyerek bu hakkı tanıdığı iddia edilmiştir.¹³¹

¹²⁹ 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının İlk ve Son Hali (Karşılaştırma Tablosu) <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982ilkson.pdf> (e.t. 12.10.2018), s.26.

¹³⁰ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.71.

¹³¹ Alpaslan Işıklı, *a.g.m.*, s.5-6.

Kendilerinin sendikal haklarını serbest bırakan ya da yasaklayan bir düzenleme olmaması nedeniyle, mevcut yasal boşluğu lehlerine değerlendiren memurlar, eski TÖS, T.İLK-SEN ve TÖB-DER üyeleri tarafından çıkarılan “abece dergisi” çatısı altında örgütlenmeye başlamışlardır. Bu arayışlar sonunda ilk olarak 28.05.1990 tarihinde Eğitim-İş, Temmuz 1990’da Kam-Sen ve Kasım 1990’da Eğitim-Sen kurulmuştur.¹³²

1991 yılında yapılan Genel Seçimleri, seçim öncesi bildirgelerinde “*İşçi ve memur tüm çalışanlar için sendikal hak ve özgürlükler eksiksiz sağlanacaktır.*” diyen SHP ve “*Sendikal hakların en demokratik şekilde ve ILO standartlarında ülkemizde var olmasını istiyoruz.*” diyen DYP’nin kazanması ile birlikte kurulan koalisyon hükümetinin ardından, kamu sendikacılığının yasal bir zemine oturma hazırlıkları hızlanmıştır.¹³³

1991 yılının sonlarında mevcut hükümet Anayasanın 51. Maddesinin kamu görevlilerini de kapsayacak şekilde değerlendirilmesi hususunda Danıştay’dan görüş istemiştir. Danıştay 1. Dairesinin 22 Nisan 1992 tarihli olumlu görüşü Türk Kamu Sendikacılığı adına önemli bir gelişme olmuştur.¹³⁴

Zira koalisyon hükümetinin kamu görevlilerine sendikal hakların verilmesini hükümet programına almasının ardından, Danıştay Birinci Dairesi’nin Hükümetin başvurusu üzerine 22 Nisan 1992 tarihinde oybirliği ile aldığı kararda, Anayasa’nın elli birinci maddesinin, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesine bir engel teşkil etmediğini belirtmesi, 87 ve 151 sayılı ILO Sözleşmelerinin 21.5.1992’de TBMM’de onaylanmasıyla kamu çalışanları ile ilgili bir yasal düzenlemenin bulunmaması rağmen kamu görevlilerinin sendikalaşma çabaları başlamıştır. Bu gelişmelerden sonra, fiilen kurulan kamu görevlileri sendikaları,

¹³² “Dünden Bugüne Sendika Nedir? Ne Değildir?”, *Eğitim-İş Antalya Şubesi Eğitim Broşürü Dizisi 1*, 2011, s.15.

¹³³ Adnan Mahiroğulları, *1965’ten 12 Eylül 2010...*, s. 73

¹³⁴ Adnan Mahiroğulları, *1965’ten 12 Eylül 2010...*, s.73.

hükümetleri bu konuda geçici bir çözüm olarak başbakanlık genelgeleri yayınlamak, yasal boşluğu doldurmaya yöneltmiştir.¹³⁵

Yine İçişleri Bakanlığı'nın memurların sendika kurmasını yasaklayan genelgesinin Danıştay 10. Dairesi'nin kararı ile iptal edilmesi, Sendika Özgürlüğüne ve Sendika Hakkının Korunmasına yönelik 87, Kamu Görevinde Örgütlenme Hakkının ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Usullerine yönelik 151 sayılı ILO sözleşmelerinin onaylanması da aynı yıl içinde gerçekleşen diğer önemli gelişmeler olmuştur.¹³⁶

23 Temmuz 1995'de Mecliste kabul edilen ve 26 Temmuz 1995 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Anayasa değişikliği ile birçok maddenin yanı sıra sendikal hakları düzenleyen 53. madde de değişikliğe uğramıştır.¹³⁷ Değişikliğin ardından ilgili maddeye “kamu görevlilerinin kendi aralarında kurmalarına cevap verilecek olan sendikalar ve üst kuruluşlar” ibareleri eklenmiştir.¹³⁸

1997 yılında 657 Sayılı Devlet Memurları Yasasında yapılan değişiklik ile de kanunun 22. maddesi “Devlet memurları, Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilirler ve bunlara üye olabilirler” olarak düzenlenmiştir.¹³⁹

¹³⁵ M. Engin Sanal, “Trade Union Rights of Public Servants in Turkey and the Compliance With the Norms of the International Labour Organization (ILO)”, *Lap Lambert Academic Publishing*, Berlin, (2018), ss. 59-60.

¹³⁶ Gökçe Cerev, “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt.5, Sayı.2, Temmuz 2014, s.31.

¹³⁷ Hayrettin Eren, *Kamu Görevlileri ve...*, s.147.

¹³⁸ Gökçe Cerev, *a.g.m.*, s.31.

¹³⁹ Sayım Yorgun, “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt.0, Sayı.11, Ocak 2011, s.150.

Tüm bu düzenlemelerin ardından 2001 yılında 51. Maddenin “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alanda ki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.” olarak değiştirilmesi ile kamu görevlilerin sendika hakkı yeniden Anayasal bir hak olarak tanınmıştır.¹⁴⁰

Bu değişikliğin sonrasında yürürlüğe giren 25.06.2001 tarih ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile birlikte kamu sendikacılığı ikinci olarak yasallık kazanmıştır.¹⁴¹

2.5. 2001'den Günümüze Kamu Görevlileri Sendikaları

1982 Anayasası'nda gerekli değişiklikler yapılmışsa da uzun bir süre kamu görevlileri sendikacılığı ile ilgili yasal bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak bu konuda bir düzenleme yapılmasının kaçınılmaz olması nedeni ile 1998 yılında hazırlanan yasa tasarısı TBMM'te sunulmuş; uzun süren tartışmaların ardından sadece 15 maddesi kabul edilirken, diğer maddelerinin görüşülmeden gündemden

¹⁴⁰ Gökçe Cerev, a.g.m., s.32.

¹⁴¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2012, Aralık 2012, Ankara, s.4.

düşmüştür. 57. Hükümet döneminde yeniden görüşülmeye başlayan tasarı, en sonunda kanunlaşarak yürürlüğe girmiştir.¹⁴²

25.06.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu doğrudan memurların sendika hakkını düzenlemeyi amaçlamaktadır. Kanunun birinci maddesi amacını tanımlarken, ikinci maddede bu kanunun hangi kamu personelini kapsadığı belirtilmiştir.¹⁴³

“Madde 1 – Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.”

“Madde 2 – Bu Kanun, Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır.”¹⁴⁴

Ancak kanunun 15. maddesinde sendika kurabilecek kamu görevlilerinin kapsamı daraltılarak Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği’nde çalışan kamu görevlileri, Yüksek Yargı organlarının başkan ve

¹⁴² Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.73.

¹⁴³ Erkan Bibilik, *a.g.e.* s.63.

¹⁴⁴ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf> (e.t. 26.04.2015)

üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar, bu kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ve bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları, belediye başkanları ve yardımcıları, Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve ileri teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları, mülki idare amirleri, Silahlı Kuvvetler mensupları, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri, Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları, bu kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları, Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dâhil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli, ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin sendika kurlmaları yasaklanmıştır.¹⁴⁵

Bu madde ışığında; 2018 yılı itibari ile Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre toplam memur sayısı 2.811.802 iken sendika üyesi olabilecek kamu görevlisi sayısı 2.484.580'dir. Görüleceği üzere yaklaşık 400.000 kamu görevlisi sendika hakkından yoksundur. DPT verilerinde, toplam memur sayısına TSK askeri personeli, MİT, Jandarma ve Sahil Güvenlik personelinin dâhil edilmediği düşünüldüğünde bu rakam çok daha yukarılara çıkmaktadır.¹⁴⁶

¹⁴⁵ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf> (e.t. 26.08.2015)

¹⁴⁶ DPT, Kamu Personelinin Statülerine ve İstihdam Edildikleri Kurum Türlerine Göre Dağılımı, http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/kamu_per_istatistikleri/mart2018/geneltablo_1.pdf ; 2002-2018 Yılları Arasında Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Düzeyinin Gelişimine İlişkin Sayısal Bilgiler, http://www.dpb.gov.tr/F/Root/dosyalar/istatistikler/sendikal_istatistikler/12072018/2002_2018yillaria_rasikamugorevorgutlenme.pdf

Kanunun kamu görevlilerine sendika hakkı tanımaktan çok sendikalaşmanın kapsamını belirleyerek, kanun çıkmadan önce kurulan ve sonrasında kurulacak olan sendikaların yasal sınırlarını çizmesinden yola çıkarak, kamu görevlilerine hak tanımayı değil, hali hazırda var olan bir hakkı denetlemeyi amaçladığı söylenebilir.¹⁴⁷

Kanun ilk haline göre taraflar eğer mutabakata varırlarsa imzalanan metin doğrudan sonuç doğurmayıp bunun yerine gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulu'na gönderilmekteydi. Tersisi durumda ise uzlaşılan ve uzlaşılamayan noktalar tutanakla tespit edilerek Uzlaştırma Kuruluna gönderilir. 5 gün içerisinde bir karar veren Uzlaştırma Kurulu kararını, tarafların bu karara katılıp katılmadığını bildirir bir tutanakla yine Bakanlar Kuruluna gönderir. Görüldüğü gibi kanun ilk yürürlüğe girdiğinde her halükarda son sözün Bakanlar Kurulu tarafından söylendiği bir toplu görüşme düzeni hâkimdi.¹⁴⁸

Kanunun 4. maddesi ile kuruluş esası olarak hizmet kolu esasına göre sendikacılık benimsenmiş ve meslek ya da işyeri esasına göre sendika kurulması yasaklanmıştır. Söz konusu hizmet kolları bir sonraki maddede “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 hizmetleri, enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri, diyanet ve vakıf hizmetleri olarak belirtilmiştir.¹⁴⁹

Kanunla yapılan düzenlemelerle ilgili en büyük tartışmalar grev hakkı tanınmaması üzerine yapılmaktadır. Sendikalar, grev yapma hakkının, toplu iş sözleşmesi imzalama hakkının uluslararası sözleşmelerle tüm çalışanlara tanındığını

¹⁴⁷ Emel Ünal, *a.g.e.* s.139.

¹⁴⁸ Hamza Güneş, *a.g.m.*, s.74.

¹⁴⁹ Hayrettin Eren, "Kamu Görevlileri ve Sendikaları Kanunu'nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 1-4, 2002, s.109, 110.

ve grev kararı alamayan sendikanın hiçbir itibarının olmadığını savunurken, karşıt görüştekiler, uluslararası sözleşmelerin net hükümler içermediğini, pek çok dünya ülkesinin de bu hakkı tanımadığı gibi 657 Sayılı Yasanın memurlara dünyanın pek çok ülkesinde olmayan bir iş güvenliği hakkı tanıdığı ve bu hak varken eşit koşullarda sendikacılık yapmanın mümkün olmadığını, kaldı ki memurların zaten düşük verimle çalıştıklarını ve halkın beklentilerini karşılayamadıklarını, eğitim, sağlık gibi hizmetlerde verilecek grev hakkının ciddi sıkıntılara yol açacağını savunmaktadırlar.¹⁵⁰

Toplu görüşme uygulamasının uygulandığı ilk dokuz yıllık süreç memurlar adına pek verimli geçmemiştir. Bu süre içerisinde yapılan dokuz toplu görüşmeden sadece ikisi tam bir uzlaşma ile sonuçlanmıştır.¹⁵¹

2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişiklik yapılan kanunda en kapsamlı değişiklik 2010 yılında Anayasa'nın 53. maddesinin değiştirilmesinden sonra yapılan 2012 yılındaki değişikliktir. 53. maddedeki 3. fıkra kaldırılmış, maddenin başlığı Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı olarak değiştirilmiş ve kamu görevlileri için toplu pazarlık yapılmasının yolu açılmıştır.¹⁵²

Daha yürürlüğe girdiğinden beri yetersiz olduğu ve ileride iyileştirileceği belirtilen kanun 2010 yılında yapılan referandumun ardından 04.04.2012 tarihinde kabul edilen ve 11.04.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "6289 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile ilgili kanunun adı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değişmiştir. Bu yenilenen kanunun adından da anlaşılacağı gibi kamu

¹⁵⁰ M. Refik Korkusuz, *a.g.m.*, s.120-122.

¹⁵¹ Sayın Yorgun, *a.g.m.* s.151.

¹⁵² Banu Uçkan, *a.g.e.* s.19.

görevlileri sendikacılığı, toplu sözleşmeyi kapsayan bir sendikal süreç içerisine girmiştir.¹⁵³

Tablo 2’de ise kanun yürürlüğe girdiğinden bu yana kamu sendikacılığının gösterdiği gelişme görülmektedir.

Tablo 2. 2002–2018 Yılları Arasında Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Düzeyinin Gelişimi

YIL	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Gör. Sayısı	Sendika Üyesi Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
2002	1.357.326	650.770	47,95
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.882	50,35
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	931.435	55,07
2009	1.784.414	1.017.072	57,00
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68,17
2013	2.134.638	1.468.021	68,77
2014	2.270.558	1.589.964	70,03
2015	2.354.314	1.679.028	71,32
2016	2.452.249	1.756.934	71,65
2017	2.431.228	1.684.323	69,28
2018	2.484.580	1.673.318	67,35

Kaynak: T.C. Devlet Personel Başkanlığı Sendikal İstatistikleri

¹⁵³ Gökçe Cerev, *a.g.m.* s.24-25.

2.6. 4688 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kamu Sendika ve Konfederasyonları

Ülkemizde yasal bir düzenleme ile ilk kez 1961 Anayasası ile tanışan kamu sendikacılığı 12 Mart 1971 muhtırasından sonra gelen sınırlamalar ile uzun bir duraklama dönemine girmiştir. 1995 yılına kadar devam eden bu sürecin ardından 23 Temmuz 1995’de Anayasanın 53. Maddesine bir fıkra daha eklenerek, kamu görevlilerine sendika kurma ve toplu görüşme yapabilmenin yolu açıldı. 12 Haziran 1997’de de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 22. maddesi düzenlenerek kamu görevlilerinin sendika üyesi olabilmeleri sağlandı. Ardından 12 Temmuz 2001’de kabul edilen ve 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişikliğe uğrayan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe girdi. Daha sonra 2010 yılında yapılan referandum sonrası yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı da tanınca kanunda çok daha kapsamlı değişiklikler yapılması gerekti ve 4 Nisan 2012 tarihinde kanunun bir çok maddesinin yanı sıra adı da değiştirildi ve kanun 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu adını aldı.¹⁵⁴

Halen yürürlükte olan 4688 sayılı yasa uyarınca sendika kurma hakkı tanınan kamu görevlilerinin bir araya gelerek, ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hakları ile diğer çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları tüzel kişiliğe kamu görevlileri sendikası adı verilir.¹⁵⁵

Kanun içeriğine bakıldığında, sendika kuracak olanların kamu görevlisi olması ve Türkiye çapında faaliyette bulunmaları zorunlu tutulmuştur. Üyeliğin kapsamında ise hâkim ve savcılar, üst kademe bürokratlar, yüksekokul, üniversite, fakülte ve enstitülerin yöneticileri, silahlı kuvvetler ve emniyet teşkilatı personelleri, MSB ve TSK’ da çalışan sivil personel hariç tutulmuştur. Sendika üyeleri ve

¹⁵⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *a.g.r.*, S.7-9

¹⁵⁵ Can Tuncay, *a.g.m.*, S.165

yöneticilerinin sendikal faaliyeti ile yaptırıma uğraması ya da işten çıkarılmasının yasal olarak önüne geçilmiştir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi işkolu esasına göre sendika yapılanması temel alınmış, işkolu yerine hizmet kolu kavramı getirilmiş ve kamudaki hizmetlere göre 11 hizmet kolu belirlenmiştir.¹⁵⁶ Tablo: 3'de hizmet kollarına göre kamu kurum ve kuruluşları görülmektedir.

Tablo 3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Girdikleri Hizmet Kolları

Hizmet Kolu Sıra No.	Kurum ve Kuruluşlar
01	Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri
	Anayasa Mahkemesi Başkanlığı,
	Başbakanlık,
	Kalkınma Bakanlığı,
	Hazine Müsteşarlığı,
	Ekonomi Bakanlığı,
	Sayıştay Başkanlığı,
	Danıştay Başkanlığı,
	Yargıtay Başkanlığı,
	Türkiye İstatistik Kurumu,
	Meteoroloji Genel Müdürlüğü,
	Adalet Bakanlığı,
	İçişleri Bakanlığı,
	Dışişleri Bakanlığı,
	Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı,
	Maliye Bakanlığı,
	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı,
	Avrupa Birliği Bakanlığı,
	Devlet Personel Başkanlığı,
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
	Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı,
	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,
	ÇASGEM- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi,
	Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü,
	Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü,
	Özelleştirme İdaresi Başkanlığı,
	Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı,
	Rekabet Kurumu Başkanlığı,

¹⁵⁶ Metin Kutsal "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* Cilt 6, Sayı 4, 2002, s.137.

	Spor Genel Müdürlüğü,
	Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü,
	Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı,
	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Başkanlığı,
	Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği,
	Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü,
	Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü,
	Doğal Afet Sigortaları Kurumu Başkanlığı,
	Şeker Kurumu Başkanlığı,
	Kamu İhale Kurumu,
	Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu,
	Gelir İdaresi Başkanlığı,
	Türkiye Adalet Akademisi,
	TMSF - Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu,
	Gençlik ve Spor Bakanlığı,
	Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu,
	Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı,
	Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
	Kamu Denetçiliği Kurumu
	Göç İdaresi Genel Müdürlüğü
	Emniyet Genel Müdürlüğü
	Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı
02	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri
	Milli Eğitim Bakanlığı,
	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü,
	Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı,
	Üniversiteler Arası Kurul Başkanlığı,
	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı,
	Üniversiteler,
	Yüksek Teknoloji Enstitüleri,
	Yüksek Öğrenim, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü
03	Sağlık ve Sosyal Hizmetler
	Sağlık Bakanlığı,
	Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü,
	Adli Tıp Kurumu Başkanlığı,
	Üniversite hastaneleri (Tıp ve diş hekimliği fakülteleri ile bunlara bağlı sağlık uygulama ve araştırma merkezleri)
	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,
	Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu,
	Türkiye Halk Sağlığı Kurumu,
	Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
04	Yerel Yönetim Hizmetleri
	İl Özel İdareleri ve bunlara bağlı işletme, müessese ve idareler,

	Büyükşehir Belediyeleri, Belediyeler ve bunlara bağlı işletme, müessese ve idareler,
	Yerel Yönetim Birlikleri, Bozcaada ve Gökçeada İdareleri,
05	Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri
	Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu Başkanlığı, T.R.T. Genel Müdürlüğü, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, PTT-Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Basın İlan Kurumu Başkanlığı,
06	Kültür ve Sanat Hizmetleri
	Kültür ve Turizm Bakanlığı, Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, Türk Dil Kurumu Başkanlığı, Türk Tarih Kurumu Başkanlığı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı, Türkiye Yazma Eserler Başkanlığı
07	Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri
	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Karayolları Genel Müdürlüğü, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, İLBANK - İller Bankası Anonim Şirketi, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı
08	Ulaştırma Hizmetleri
	Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü,
09	Tarım ve Ormancılık Hizmetleri
	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü, Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü, Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Orman Genel Müdürlüğü,

	Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, Türkiye Su Enstitüsü
10	Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri
	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Patent Enstitüsü Başkanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü, Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Gayrimenkul A.Ş. Genel Müdürlüğü, TEDAŞ Genel Müdürlüğü, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Başkanlığı, Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü, Türkiye Elektrik Ticaret Taahhüt A.Ş. Genel Müdürlüğü, Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü, Savunma Sanayii Müsteşarlığı, Sümer Holding A.Ş. Genel Müdürlüğü, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü
11	Diyanet ve Vakıf Hizmetleri
	Diyanet İşleri Başkanlığı, Vakıflar Genel Müdürlüğü

Kaynak: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.8176.....Iliski=0> verilerinden sadeleştirilmiştir. (29.04.2015)

2.6.1. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Kurulması

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının kuruluşu için ülkemizde, Anayasa ve 4688 Sayılı Kanununda serbest kuruluş ilkesi kabul edilmiştir. Bu kabule göre, mevzuatlarla belirlenen asgari koşulların yerine getirilip getirilmediği herhangi

bir makam tarafından kontrol edilmeksizin, sözü edilen koşullar yerine getirildiği anda sendika ve konfederasyonlar tüzel kişilik kazanmaktadır.¹⁵⁷

Kanuna göre kamu görevlisi olmak sendika kurucu olmak için yeterli olup en az sendika kurmak için en az 7 kurucu üyenin bir araya gelmesi gereklidir. Üyelerin kamu görevlisi olduklarına dair belgeleri ve sendikayı ilk genel kurula kadar yöneteceklerin isimlerini, kuruluş dilekçesi ile sendika tüzüğünü sendikann merkezini bulunacağı ilin valiliğine teslim etmelerinin ardından sendika tüzel kişilik kazanır.¹⁵⁸

Sendikann tüzel kişiliğini kazanmasının ardından, valilik tüzük ve diğer belgelerin birer örneğini on beş işgünü içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderir. Tüzüğün ya da diğer belgelerin içerdiği bilgilerin kanuna aykırı bir durum içermesi halinde, ilgili valilik söz konusu eksikliklerin bir ay içerisinde tamamlanmasını ister. Bu süre içerisinde eksikliklerin tamamlanmaması halinde sendikann faaliyetlerinin durdurulması için bir ay içerisinde iş mahkemesine başvurur. Bu kez mahkeme kanuna aykırılığın ya da eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir süre verir. Süre sonunda eksiklikler hala giderilmemişse mahkeme sendikann kapatılmasına karar verir.¹⁵⁹

Kurulması için en az beş farklı hizmet kolundaki sendikann bir araya gelmesi gereken konfederasyonların tüzel kazanması, konfederasyonun merkezini bulunacağı ilin valiliğine konfederasyonun tüzüğünü, sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin kurucular kurulu kararını ve konfederasyonu ilk genel kurula

¹⁵⁷ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.50

¹⁵⁸ Hakan Cindemir, " Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikalarının Kuruluş ve Örgütlenmesi", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Cilt. 16, Sayı. 1, Gaziantep, 2017, S.101-102

¹⁵⁹ 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde:6

kadar yönetecek kişilerin isimlerini bildirmesi ile başlar. Sayılan belgelerde eksiklik olması halinde yine sendikalardaki yasal süreç geçerli olur.¹⁶⁰

Ülkemizdeki işçi sendikaları, işçi kitlelerinin arasından doğan bir talep yerine ülkedeki aydın ve çağdaş zümrenin daha demokratik bir toplum hayali doğrultusunda yukarıdan alınan kararlarla kurulmuştur. Durum böyle olunca sendikalar demokrasiyi besleyen kurumlar olmak yerine demokrasiden beslenen kurumlar haline gelmişlerdir. Konumları gereği siyaseti şekillendirmesi gereken sendikalar, tam tersine ülkemizde siyaset ile şekillenmişlerdir. Oysa memur sendikaları, işçi sendikalarının aksine 1980 yılından sonra tabandan gelen hareketlerle kurulmuşlardır. Ancak ilerleyen süreçte aynı işçi sendikaları gibi hükümetlerin ve siyasetçilerin kararları doğrultusunda şekillenmeye başlamışlardır.¹⁶¹

2.6.2. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Yapabileceği Faaliyetler

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları her tüzel kişi gibi kendi görevleri alakalı bir faaliyet alanına sahiptir. Bu alan dâhilinde malvarlığı edinme ya da satma, gerekli durumlarda sendika yöneticileri hakkında tazminat davası açma gibi hak ve fiil ehliyeti çerçevesinde faaliyetlerde bulunulabilir. Ancak "genel faaliyetler" olarak adlandırabileceğimiz bu faaliyetlerin dışında sendika ve konfederasyonların kendilerine özgü faaliyetleri de bulunmaktadır. Sendika ve konfederasyonların kuruluş amaçları doğrultusunda ve toplumsal cinsiyet eşitliği gözeterek gerçekleştirmek zorunda olduğu bu faaliyetleri çalışma hayatına ait faaliyetler ve sosyal ve ekonomik faaliyetler olarak ikiye ayırmak mümkündür.¹⁶²

¹⁶⁰ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.51-52

¹⁶¹ Sayım Yorgun, *a.g.m.*, S.160

¹⁶² Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.69-70

2.6.2.1. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Çalışma Hayatına Ait Faaliyetleri

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerinin başında toplu sözleşme yapmak gelir. Sendika ve konfederasyonların Başlangıçta bir hak talebi olarak şekillenen toplu sözleşme hakkı günümüzde anayasal hak statüsüne kavuşmuştur. Toplu sözleşmenin hak talebi olarak ortaya çıkış noktasını, kamu görevlilerinin mevcut durumlarının devletin tek taraflı işlemleri ile değil, kamu görevlilerinin de dâhil olduğu bir süreç ile belirlenmesi isteği oluşturur. Ancak kanunda bahsedilen toplu sözleşme, kelime anlamı ile tam bir sözleşme değildir. Uygulamadaki toplu sözleşme daha çok, kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen bir idari işlem niteliğindedir. Bu hali ile kamu görevlilerinin idare ile birlikte kural koyma yetkisi vardır.¹⁶³

4688 Sayılı Kanunun 19. maddesine göre kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlar toplu sözleşmenin taraflarıdır.

2001 yılından 2011 yılına kadar yapılan toplu görüşmelerden beşi uyuşmazlıkla sonuçlanırken, sadece ikisi tamamen uzlaşmayla sonuçlanmıştır. İki toplu görüşmede de kısmen uzlaşma sağlanmıştır.¹⁶⁴

Şekil 1’de 4688 Sayılı Kanunun çerçevesinde toplu görüşme sürecinin nasıl işlediği görülmektedir.

Toplu sözleşmelere kamu adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına da Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti (KGSH) katılır. Kamu İşveren Heyeti Cumhurbaşkanı tarafından görevlendirilen Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın

¹⁶³ Yeliz Şanlı Atay, “Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesinin Hukuki Niteliği”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.48, Sayı.3, Eylül 2015, S.35

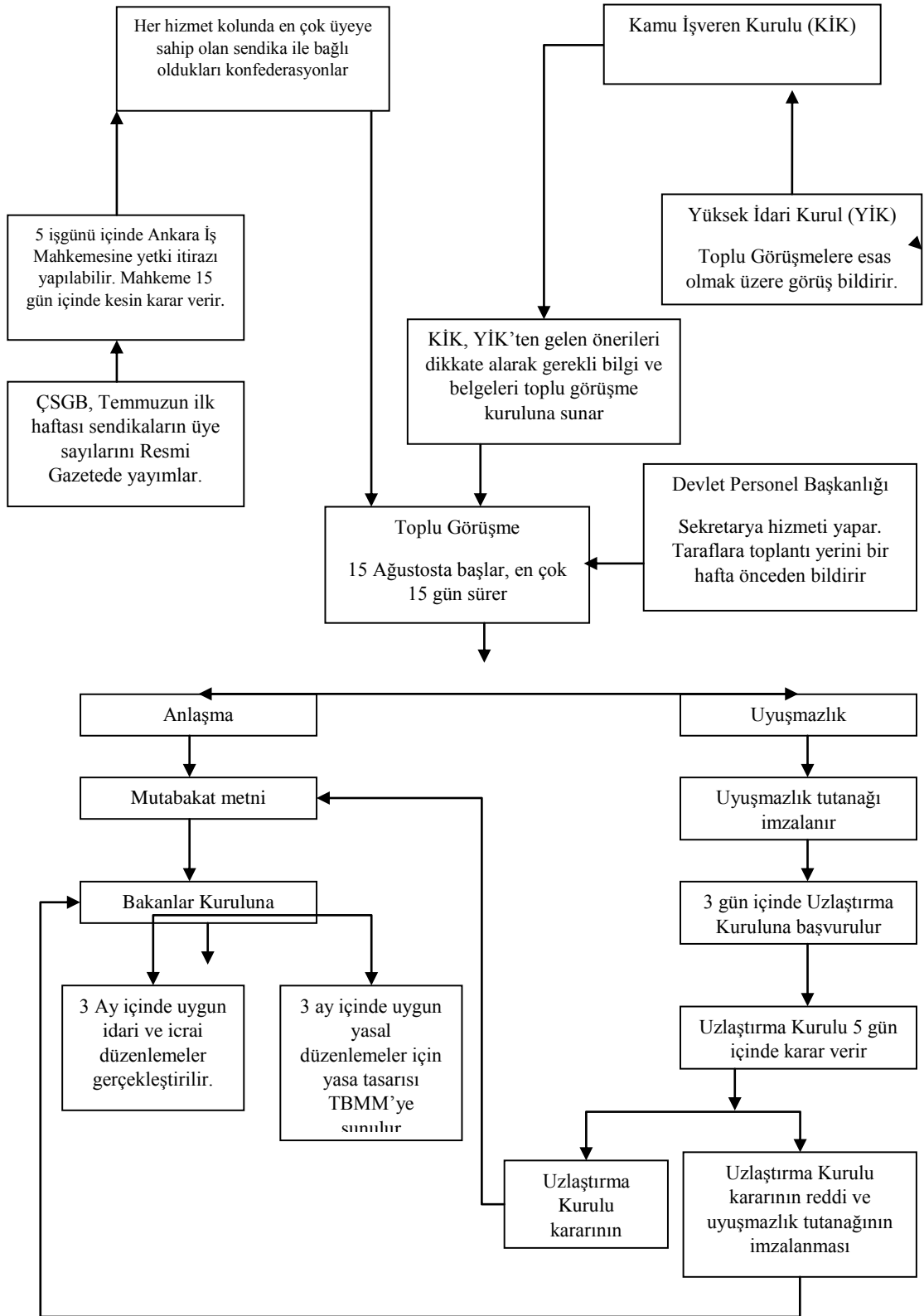
¹⁶⁴ Banu Uçkan, *a.g.e.*,S.19

başkanlığında, yine Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen bakanlıklar ve kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşurken¹⁶⁵ kamu görevlilerini 15 kişilik KGSH temsil eder. KGSH'ye en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenen bir kişi başkanlık ederken, ayrıca her hizmet kolunda yetkili sendika da bir temsilci belirler. Son olarak yetkili olsun ya da olmasın en fazla üyeye sahip ilk üç konfederasyon tarafından birer temsilci daha belirlenir. Uygulama ilk bakışta demokratik ve hakkaniyete uygun gibi görülse de sendika özgürlüğü, sendika çokluğu ve nispi temsil gibi kavramlar açısından ciddi sıkıntılar içermektedir. Örneğin 2015 yılında 15 kişilik KGSH'nin 13 üyesi Memur-Sen üyelerinden oluşmuştur. Bu da 2015 yılında sendika üyesi olabilecek kamu görevlilerinin yaklaşık % 35, sendika üyesi olan kamu görevlilerinin ise yaklaşık %50'sini temsil eden Memur-Sen toplu görüşmelerde tüm kamu personeli adına %87' ye yakın bir temsil oranına ulaşması anlamına gelmektedir.¹⁶⁶

¹⁶⁵ 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Madde:29. (Değişik fıkra: 2/7/2018-KHK-703/197 md.)

¹⁶⁶ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.42

Şekil 1. 4688 Sayılı Kanuna Göre Yapılacak Olan Toplu Görüşmelerin Yasal Süreci



Kaynak: Banu Uçkan, a.g.e., s.21.

Toplu sözleşme yapmanın yanı sıra, Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsil edilmesinin gerektiği yerlere temsilciler göndermek, üyelerinin mesleki niteliklerinin arttırılması ve sendikal bilinçlerinin arttırılması adına kurs, seminer, toplantı düzenlemek, bu amaçla araştırmalar yapmak ve yayınlar çıkarmak, üyeleri ile idare arasında ortaya çıkacak hukuki anlaşmazlıklarda üyeleri ya da mirasçıları adına dava açmak, hukuki yardım sağlamak, üyelerin ekonomik ve sosyal menfaatlerini, çalışma şartlarını iyileştirmek için araştırmalar yapmak, bu alandaki çalışmalarını yetkili makamlara sunmak gibi faaliyetlerde sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerin arasında yer almaktadır.¹⁶⁷

2.6.2.2. Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarının Sosyal ve Ekonomik Faaliyetleri

Sendikalar üyeleri arasındaki ilişkileri güçlendirmek maksadıyla, yemek, piknik, spor müsabakalarının yanı sıra, sendikaya gelir sağlamak amacıyla, gezi, konser, tiyatro gibi çeşitli sosyal etkinlikler yapabilirler.¹⁶⁸

Üyeleri ve ailelerine hizmet sunmak amacı ile eğitim ve sağlık tesisleri, tatil yerleri, kütüphane, kreş ve huzurevi açabilir, yardımlaşma sandıkları kurabilir, yönetebilir ve bağışta bulunmamak şartı ile üyelerinin kooperatif kurmasına yardım edebilir, nakit mevcudunun %10'unu geçmemek şartıyla kurulan kooperatife kredi verebilirler. Yine nakit mevcudunun %10'unu geçmemek şartıyla olası bir afet durumunda üyelik şartı olmadan afete uğrayan bölgeye doğrudan halka ya da bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına yardımda bulunabilir.¹⁶⁹

¹⁶⁷ Refik Korkusuz, *a.g.m.*, S.116

¹⁶⁸ Banu Uçkan, *a.g.e.*,S.71

¹⁶⁹ Refik Korkusuz, *a.g.m.*, S.116

2.6.3. 4688 Sayılı Kanuna Göre Kamu Görevlileri Sendika ve Konfederasyonlarına Yasaklanan Faaliyetler

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yapması yasaklanan faaliyetler 4688 Sayılı Kanunun 20. maddesinde sıralanmıştır. Bu yasakları dört ana başlık altında toplamak mümkündür.

2.6.3.1 Temel Yasaklar

Sendika ve konfederasyonların faaliyetleri hiçbir zaman için Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Bu bağlamda sendikalar, Anayasanın 2. maddesinde belirtilen *"Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir."* şeklindeki Cumhuriyetin niteliklerine ve yine Anayasanın 14. maddesinde yer alan *"Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiç birinin Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmayı, insan haklarına dayanan demokratik ve laik Cumhuriyeti ortadan kaldırmayı ve temel hak ve hürriyetleri yok etme ve Anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırmayı amaçlayan faaliyet biçiminde kullanılamaz."* şeklindeki demokratik esaslara aykırı hareket edemez.¹⁷⁰

2.6.3.2 Maddi Yardım Yasakları

Sendika ve konfederasyonların işverene ve siyasi partilere karşı bağımsızlığını korumak amacıyla kamu kurumlarından ya da siyasi partilerden yardım kabul etmeleri ya da yardımda bulunmaları yasaklanmıştır. Ancak kanunda

¹⁷⁰ Karaca, Nuray Gökçek, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1529, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 812, Eskişehir, Ağustos, 2004, S.193

kamu kurumları ve siyasi partiler dışında başka bir yerden yardım kabul etmelerine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.¹⁷¹

2.6.3.3. Ticaret Yasakları

4688 Sayılı Kanun ile kamu sendika ve konfederasyonlarının ticaretle uğraşamayacakları belirtilmiştir. Ancak 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26/8 maddesi ile işçi sendikalarının genel kurul kararıyla nakit mevcudunun yüzde kırkıdan fazla olmamak kaydıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunmasına izin verilmiştir.

2.6.3.4. Siyaset Yasakları

Sendika ve konfederasyonlar siyasi partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar hükmü ile sendika ve konfederasyonların siyasi faaliyetlerine sınırlamalar getirilmiştir. Bu madde hükmü ile sendikaların siyasi partilerle organik bağ kurması engellenirken, siyasal faaliyet kabul edilmeden sosyal güvenlik, ücret gibi konularda fikirlerini beyan etmelerine ve sendikal taleplerini gerçekleştirebilmeleri ve baskı grubu oluşturarak siyasi partileri desteklemelerine imkân sağlanmıştır. Başka bir deyişle ülkemizde sendikalara geniş anlamda siyaset yapmalarına izin verilirken, dar anlamda siyaset yapmaları yasaklanmıştır.¹⁷²

¹⁷¹ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.72

¹⁷² Dilek Baybora, Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi, “Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi”, Cilt.7, Sayı. 2, 2003, S.10

2.7. Türkiye'de Faaliyet Gösteren Kamu Görevlileri Konfederasyonları

İşçi ve işveren sendikalarında olduğu gibi kamu görevlilerinin de üst kuruluş olarak sadece konfederasyonlar kurmasına izin verilmiştir. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. maddesindeki tanıma göre konfederasyonlar değişik iş kollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.¹⁷³

Sendika-siyaset ilişkisi bakımından Türkiye ile Avrupa ülkeleri arasında ciddi farklılıklar görülmektedir. Avrupa ülkelerinde sendikalar siyasette etkin olarak rol alıp, siyasi partilerin ve hükümetin alacağı kararlara yön verebiliyorken, ülkemizde siyaset ve siyasi partiler sendikaları yönlendirmektedirler. Bu nedenle aynı işçi sendikalarında olduğu gibi kamu görevlileri sendikaları da ideolojik ve siyasi görüş farklılıklarının yanı sıra sendikal anlayış farklılıkları nedeni ile tek bir konfederasyon yerine birden fazla konfederasyon çatısı altında toplanmışlardır.¹⁷⁴

Tablo 4. ve Tablo 5’de 2014 yılında en güçlü üç konfederasyonun üyeleri arasında yapılan araştırmada üyelik ve ideolojik düşünce ilişkileri görülmektedir. Özaydın ve Han tarafından yapılan bu araştırma üyelerin aynı zamanda, üye oldukları sendikanın bir siyasi partinin ideolojisini desteklediği düşüncesinde oldukları sonucu da ortaya çıkmıştır.¹⁷⁵

¹⁷³ Nuray Gökçek Karaca, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2808, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1766, Eskişehir, Ocak 2013, S.132

¹⁷⁴ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.109-111

¹⁷⁵ Mehmet Merve Özaydın-Ercan Han, "Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin "Sendika-Siyaset" İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 19, Sayı. 2, 2014, S. 66-69

2018 yılı itibari ile faaliyet gösteren 161 kamu görevlisi sendikasının 86'sı bir konfederasyona üye iken 75 sendika faaliyetlerini bağımsız olarak yürütmektedir. Yine 2018 yılı itibari ile ülkemizde 9 konfederasyon faaliyet göstermektedir.¹⁷⁶

Tablo 4. Kamu Görevlilerinin Sosyo-Politik Kimlikleri

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Milliyetçi	53	31,3	53	50,5	0	0	106	32,1
Muhafazakâr	47	27,8	8	7,6	0	0	55	16,7
Dindar	32	18,9	1	1	0	0	33	10
Ülkücü	5	3	10	9,5	0	0	15	4,6
Merkez sağ	0	0	8	7,6	0	0	8	2,4
Sosyal Demokrat	13	7,7	9	8,6	32	57,1	54	16,4
Sosyalist/Komünist	0	0	1	1	13	23,2	14	4,3
Liberal	5	3	4	3,8	0	0	9	2,7
Kemalist	4	2,3	0	0	9	16,1	13	3,9
Ulusalcı	5	3	8	7,6	0	0	13	3,9
Ateist	0	0	0	0	0	0	0	0
Apolitik	5	3	3	2,8	2	3,6	10	3
Toplam	169	100	105	100	56	100	330	100

Kaynak: ÖZAYDIN, Mehmet Merve – HAN, Ercan (2014)

¹⁷⁶ 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanun Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> (21.11.2018)

Tablo 5. Üye Olunun Sendikanın Siyasi Partilerle İlişki Düzeyi

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sendikam hiçbir siyasi parti ile ideolojik olarak ilişkili değildir	32	18,9	20	19	26	46,4	78	23,6
Sendikam bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içindedir	36	21,3	36	34,3	9	16,1	81	24,5
Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir	75	44,4	39	37,1	15	26,8	129	39,1
Sendikam hangi parti iktidarda ise o parti ile ilişki içindedir	16	9,5	2	1,9	0	0	18	5,5
Sendikam yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içindedir	10	5,9	8	7,7	6	10,7	24	7,3

Kaynak: ÖZAYDIN, Mehmet Merve - HAN, Ercan (2014)

2.7.1. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen)

9 Haziran 1995 tarihinde kuruluş işlemlerini tamamlayan Memur-Sen amaç ve ilkelerini “*Memur-Sen Konfederasyonu üyesi sendikalar, manevi değerlere saygıyı, hak ve hukuk kaidelerine bağlılığı temin, çalışma barışını tesis etmeyi, adil ücret sistemini getirip alın terini değerlendirmeyi, işveren bakanlıkların sorunlarının çözülmesi ile çalışma imkânı ve veriminin artırılması için her türlü gayreti sarf etmeyi ana gaye ittihaz etmiştir.*” olarak ifade etmektedir.¹⁷⁷,

¹⁷⁷ <http://www.memursen.org.tr/amac> (03.05.2015)

4688 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinin ardından 2002 yılında 41.871 üyeye sahip olan konfederasyon, 2018 yılı itibari ile 1.010.298 üyeye ulaşarak, üye sayısında %2312'lik bir artış yakalamıştır.¹⁷⁸

Uluslar arası bir kuruluşa üyeliği bulunmayan Memur-Sen'in 1999'da ETUC'a, 2005 ve 2010 yıllarında ise ITUC'a yaptığı başvurular reddedilmiştir.¹⁷⁹ ITUC'un 2011 yılında verdiği red kararında *"Yönetim Kurulumuz, Memur-Sen'in Ağustos 2010'da başvurduğunu ve daha önce de Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu ICFTU'ya yapılan başvurusunun 2006 yılında reddedildiğini dikkate aldı. 2006'dan bu yana örgütünüzün yaşadığı gelişmeler, istişare sürecinin olumsuz sonuçlanan ve Memur-Sen'in bağımsız karakterinin tartışılabilir olması durumu göz önüne alınarak, başvurunuzun dikkate alınmamasına kadar verilmiştir."*denmiştir.¹⁸⁰

Manevi ve dini değerleri ön planda tutan bir anlayışa sahip olan Memur-Sen, çatısı altında Eğitim-Bir-Sen, Sağlık-Sen, Diyanet-Sen, Bem-Bir-Sen, Büro Memur-Sen, Toç Bir-Sen, Enerji Bir-Sen, Birlik Haber-Sen, Bayındır Memur-Sen, Ulaştırma Memur-Sen, Kültür Memur-Sen olmak üzere 11 sendika barındırmaktadır. Konfederasyon ayrıca 2014 yılından beri tüm hizmet kollarında yetkili konfederasyondur.¹⁸¹

¹⁷⁸ Devlet Personel Başkanlığı Sendikal İstatistikleri <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>

¹⁷⁹ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.124

¹⁸⁰ <http://www.kesk.org.tr/2011/03/17/ituctan-memur-sene-sok-yanit> (15.12.2018)

¹⁸¹ <http://www.memursen.org.tr/sendikalar> (01.05.2015)

2.7.2. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen)

Türkiye'nin ilk kamu sendikaları konfederasyonu olma özelliğini taşıyan Türkiye Kamu-Sen 1992 yılında kurulmuştur. Tüzüğünde amaç ve faaliyetlerini “*Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek, üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmektir. Bunun için demokratik esaslar çerçevesinde Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, insan haklarına demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine bağlı kalarak, faaliyet gösterir.*” olarak belirten konfederasyon diğer söylemleri ile de milliyetçi ideolojiyi benimseyen bir sendikacılık anlayışı izlemektedir.¹⁸²

Yöneticilerinin birçoğu aynı zamanda MHP üyesi olan konfederasyon, ilk başlarda devlet politikaları ile uyumlu, uzlaşmacı bir tutum izlemesi nedeni ile sık sık KESK ile fikir ayrılığına düşse de, son yıllarda Memur-Sen'in hızlı yükselişi karşısında birçok konuda ortak hareket etmeye başlamıştır. 29 Nisan 1999'da ICFTU'ya yaptığı başvuru KESK ve DİSK'in muhalefeti ile karşılaşmış ve başvuru konfederasyonun uluslararası emek şartlarını taşımadığı gerekçesi ile reddedilmiştir.¹⁸³

Konfederasyonun, Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Türk Büro-Sen, Türk Yerel Hizmet-Sen, Türk Diyanet Vakıf-Sen, Türk Tarım Orman-Sen, Türk Haber-Sen, Türk Enerji-Sen, Türk İmar-Sen, Türk Ulaşım-Sen, Türk Kültür Sanat-Sen, Türk Emekli-Sen, Kıbrıs Türk Memur-Sen olmak üzere toplam 13 üye sendikası bulunmaktadır.¹⁸⁴ Ancak 2018 yılı itibari ile toplam 394.423 üyesi olan

¹⁸² http://www.kamusen.org.tr/menu_goster.php?Id=6 (01.05.2015)

¹⁸³ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.121

¹⁸⁴ <http://www.kamusen.org.tr/index.php#> (01.05.2015)

konfederasyonun üye sendikalarından Türk Emekli-Sen ve Kıbrıs Türk Memur-Sen'in üye sayılarına ilişkin herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.¹⁸⁵

2.7.3. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Kesk)

1995 yılında kurulan ve Kamu görevlilerinin sendikal haklar kazanmalarında aktif rol oynayan KESK, günümüzde de çoğu kamu görevlisi eyleminin öncüsü durumundadır.¹⁸⁶

Sınıf sendikacılığını benimseyen KESK, işçi sınıfı sendika ve konfederasyonları ile birlikte örgütlenmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda pek çok eylemi DİSK ile birlikte yapmışlardır.¹⁸⁷

Konfederasyonun amaçları arasında yer alan “*Savaşız ve sömürsüz bir dünya amacıyla; ülkede ve dünyada savaşa karşı kalıcı barışın yaratılması, tüm ulusların eşit ve özgürce geleceklerini belirleyebilmelerinin ve evrensel insan haklarının önündeki engellerin kaldırılması, faşizme karşı demokrasi, emperyalizme karşı bağımsızlık, baskılara karşı özgürlük, ırkçılığa ve şovenizme karşı halkların kardeşliği için mücadele etmeyi...*” ibaresine paralel olarak kuruluşundan bu yana Kürt hareketini desteklemiştir.¹⁸⁸ Ancak zaman içinde KESK'in sınıf bilincine ve çalışanların çıkarlarını hedefleyen politikardan uzaklaşarak gitgide etnik kimlik üzerinden sendikacılık yapması nedeni ile büyük oranda üye kayıpları yaşanmıştır. Özellikle KESK Genel Başkanı Lami Özgen'in akıl adamlar heyetine katılmasının ardından “Laikliğe yeteri kadar sahip çıkılmaması”, “Atatürkçülük konusundaki duruşun olumsuz olması”, “Kürt sorununda yanlış politika izlenmesi” ve “Sendikal mücadelenin yeterli düzeyde verilmemesi” gibi nedenler gerekçe gösterilerek İzmir,

¹⁸⁵ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> (21.11.2018)

¹⁸⁶ Banu Uçkan, *a.g.e.*, S.114

¹⁸⁷ <http://www.kesk.org.tr/node/49> (02.05.2015)

¹⁸⁸ <http://www.kesk.org.tr/node/3> (02.05.2015)

Manisa, Tekirdağ, Balıkesir, Kırklareli, Muğla, Adana ve Edirne illerinde toplu istifalar yaşanmıştır.¹⁸⁹

Uluslararası sendikal örgütlere üye olan tek konfederasyon olma özelliği taşıyan KESK, 5 Aralık 1997 tarihinden beri ETUC, 19 Aralık 1997'den bu yana da ITUC üyesidir. Konfederasyonun Eğitim-Sen, SES, TümBelSen, BES, ESM, TarımOrkamSen, Haber-Sen, YapıYol-Sen, BTS, Kültür Sanat Sen ve DİVES olmak üzere 11 üye sendikası bulunmaktadır.¹⁹⁰

2.7.4. Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik Kamu-İş)

2006 yılında kurulan ve 2014 yılı itibari ile 4. büyük konfederasyon konumunda olan Birleşik Kamu-İş tüzüğünde amacını “*Konfederasyonun amacı: çalışanların ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmek, Atatürk'ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devletinin Bağımsızlığını, Egemenliğini, Ulus ve ülke bütünlüğünü, laik düzenini, Demokratikleşme ve Çağdaşlaşma hedefini geliştirerek korumak...*” olarak açıklamıştır.¹⁹¹

¹⁸⁹ <http://www.aydinlikgazete.com/ekonomi-emek/keskteki-istifalar-bese-sicradi-h27172.html> (02.05.2015)

¹⁹⁰ <http://www.kesk.org.tr/index.php> (02.05.2015)

¹⁹¹ <http://www.birlesikkamuis.org.tr/kurum-1-birlesik-kamu-is-tuzugu.html> (02.05.2015)

Konfederasyonun, Büro-İş, Eğitim-İş, Enerji-İş, Genel Sağlık-İş, Kültür Sanat-İş, Tapu Çevre Yol-İş, Tarım Orman-İş, Tüm Yerel Sen, Ulaşım-İş, olmak üzere toplam dokuz üye sendikası bulunmaktadır.¹⁹²

2.7.5. Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu (Tüm Memur-Sen)

DPT'nin 2018 yılı verilerine 6.102 üyesi bulunan konfederasyon genel başkanlığını, üye sendikalardan Diva-Sen'in genel başkanı Mustafa Çopursuz yapmaktadır. Buna bağlı olarak konfederasyon adına yapılan açıklamalarda Diva-Sen isminin öne çıktığı görülmektedir. Yine internet sitesinde müstakil bir iletişim adresi olmayan konfederasyona üye sendikaların iletişim adreslerine mail atılarak veya yöneticilerine telefon yolu ile ulaşılarak konfederasyonun yönetim kurulu, tüzük ve misyonu gibi konular hakkında bilgi talebinde bulunulmuşsa da olumlu bir yanıt ve bilgi alınamamıştır.

Bunun yanı sıra Tüm Memur Sen ve Memur Sen isim benzerliği nedeni ile internet aramalarında Tüm Memur Sen'e ait sağlıklı bir bilgiye ulaşmak mümkün olmamış, yapılan çeşitli arama sonuçlarının neredeyse tamamında Memur-Sen'e ait bilgiler yer almıştır.

2013 yılında kurulmuş olan ve sadece 5 üye sendikası bulunan konfederasyonun üyeleri Tüm Büro-Sen, Birlik Eğitim-Sen, Demokratik Sağlık-Sen, Tüm Tot-Sen ve Diva-Sen'dir.¹⁹³

¹⁹² <http://www.birlesikkamuis.org.tr/konfederasyon.html> (02.05.2015)

¹⁹³ <http://tummemursen.org> (21.02.2019)

2.7.6. Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu (Çalışan Sen)

13 Nisan 2011 tarihinde Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (DESK) adıyla kurulan ve 29-30 Nisan 2017 tarihinde yapılan 2. Olağan Kongresinde ismini Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu olarak değiştiren konfederasyon sendikacılık faaliyetlerini manevi ve dini değerler üzerinden yürütmektedir.¹⁹⁴

Konfederasyonun, Ofis Bir-Sen, Demokratik Eğitim-Sen, Anadolu Sağlık-Sen, Belbir-Sen, Dem-Toç-Sen, Din Bir-Sen ve Diyanet Bir-Sen olmak üzere yedi üye sendikası vardır.¹⁹⁵

2.7.7. Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK)

BASK, 2002 yılında MHP ile görüş ayrılığına düşmesi nedeniyle Haber-Sen ve Kamu-Sen başkanlığından uzaklaştırılan Resul Akay tarafından kurulmuştur.¹⁹⁶

Resmi web sitesindeki verilere göre Bask, toplamda 15 üye sendikasıyla en çok üyeye sahip konfederasyon olma özelliğine sahiptir. Konfederasyona üye sendikalar, Bağımsız Haber-Sen, Bağımsız Sağlık-Sen, Bağımsız Büro-Sen, Bağımsız Yapı İmar-Sen, Bağımsız Enerji-Sen, BATOÇ-Sen, Bağımsız Kültür Sanat-Sen, Bağımsız Diyanet-Sen, Bağımsız Yerel Hizmet-Sen, Bağımsız Eğitim-Sen, Beç-Sen, And-Sen, Busen, Yerel Birlik-Sen ve Anadolu Eğitim-Sen'dir.¹⁹⁷

¹⁹⁴ Banu Uçkan, a.g.e., S.112; http://www.dinbirsens.org.tr/HD2438_bu-konfederasyon-calisanlarin-umudu-olacak-.html (29.11.2018)

¹⁹⁵ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> (15.12.2018)

¹⁹⁶ <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/akaydan-yeni-konfederasyon-65018> (29.11.2018)

¹⁹⁷ <http://bask.org.tr/ozel-bask-tarihce> (e.t. 29.11.2018)

Ancak ÇSGB'nin 2018 yılı Temmuz istatistiklerinde Yerel Birlik-Sen hakkında veri bulunmamaktadır.

Diğer konfederasyonlar arasında aynı hizmet kolunda birden fazla üyesi olan tek konfederasyon olan BASK'ın Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolunda 4, Yerel Yönetim Hizmetleri hizmet kolunda ise 2 üye sendikası bulunmaktadır.¹⁹⁸

2.7.8. Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (Hak-Sen)

2008 yılında kurulan Hak-Sen'in kuruluş bildirgesinde, *“Haksen, kişilerin ve toplumların yaşam tarzlarını ve tercihlerini dizayn etmeye ve tek tip üyeler topluluğu oluşturmaya çalışmak yerine, kişilerin tercihlerine saygılı, farklılıkları zenginlik sayan özgür bireylerden oluşan üye topluluğunu amaçlamaktadır.”* denmiştir.¹⁹⁹

Bildirgede ayrıca konfederasyonun diğer konfederasyonların uyguladığı konfederasyondan sendikalara doğru gerçekleşen bir yapılanma yerine sendikalardan konfederasyona doğru gerçekleşen bir yapılanmada olduğunun altı çizilmişse de, konfederasyona üye on bir sendika (Büro Hak-Sen, Eğitim Hak-Sen, Sağlık Hak-Sen, Yerel Hak-Sen, Haber Hak-Sen, İmar Hak-Sen, Udem Hak-Sen, Afad Hak-Sen, Enerji Hak-Sen ve Toç Hak-Sen, Kültür Hak-Sen) incelendiğinde, en başta isim benzerliğinin bu iddiayı sarstığı, bunun yanı sıra tüm üye sendikaların, adres, telefon ve iletişim bilgilerinin konfederasyonla aynı olduğu, hatta e-posta adresi olarak doğrudan konfederasyonun e-posta adresinin bildirildiği görülmektedir. Dolayısıyla Hak-Sen'in de diğer konfederasyonlardan farklı bir yapılanma içerisinde olduğunu söylemek güçleşmektedir.

¹⁹⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> (15.12.2018)

¹⁹⁹ <http://www.haksen.org.tr/kurulus.php> (02.05.2015)

2.7.9. Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Anadolu-Sen)

31 Temmuz 2015 tarihinde kurulan konfederasyon, ilk olağan kongresini Mart 2016'da yapmıştır. Kongrede konfederasyonun üyelerin, ekonomik ve özlük haklarını, toplumun sosyal, kültürel, ekonomik çıkarlarını bir potada birleştiren milli, sivil, katılımcı ve manevi değerlere bağlı olmayı ilke olarak benimsediği vurgulanmıştır.²⁰⁰

2018 ÇSGB verilerine göre sendikanın Anadolu Eksen Büro-Sen, Anadolu Eksen, Eksen Sağlık-Sen, Anadolu Tapu-Sen, Eksen Tarım Orman, Eksen Enerji-Sen, Eksen Diyanet Vakıf-Sen olmak üzere yedi üye sendikası vardır.²⁰¹

Öte yandan yine “milli, sivil, katılımcı ve manevi değerlere bağlı sendika” sloganı ile faaliyet gösteren Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası (EKSEN) tarafından 06 Mart 2016 tarihinde “Kamuoyunda bilindiği üzere sendikamızın ilk genel kurulunda genel merkez yönetimine seçilen daha sonra olağanüstü genel kurulda aday dahi olmayarak sendikamızdan ayrılmak zorunda kalan ve sendikamızın adını taklit ederek yeni bir sendika kuran Mustafa Güçlü isimli şahsın, sendikamızda yönetim kurulunun diğer üyelerinin imzalarını taklit ederek çeşitli usulsüzlükler yaptığı gerekçesiyle açtığımız davanın neticesinde mahkeme tarafından şahıs için 1 yıl hapis cezası takdir edilmiş muhakeme usulünce bu ceza 10 Aya indirilmiş ve hükmün açıklanmasının geriye bırakılmasına karar verilmiştir.” şeklinde açıklama yapılmıştır.²⁰²

²⁰⁰ <http://www.anadolusen.org/21/anadolu-eksen-kamu-calisanlari-sendikolari-konfederasyonu-1-olagan-kongresi-yapildi> (29.11.2018)

²⁰¹ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> (15.12.2018)

²⁰² <http://www.ekseneitim.org/2168/mustafa-gucluye-ozel-evrakta-sahtecilikten-10-ay-hapis-> (15.12.2018)

2.7.10. Bağımsız Sendikalar

2018 yılı itibari ile yukarıda sayılanlar dışında genel idare hizmetleri hizmet kolunda faaliyet gösteren ve herhangi bir konfederasyona üye olmayan sendikalar şunlardır:

Adalet Büro-Sen, Sime-Sen, Katılım Büro-Sen, Savdes-Sen, Asim-Sen, Maliye-Sen, Yargıçlar Sendikası, Sav-Sen, Siper-Sen, Yurt-Ay Büro-Sen, Merkez Büro-Sen, e-Nüfus Sen, Eksen Büro Bir-Sen, Esim-Sen, Şehit Gazi-Sen, Birdem-Sen, Tem-Sen, Özgür Eğitim-Sen, Atasen, Teç-Sen, Eçsen, Tüm Eğitim Bir-Sen, Des, Bilgeç, Eğitim Söz-Sen, Teg-Sen, Metesen, Eği Bil-Sen, Yeni-Sen, Eksen eğitim-Sen, Eğitim İlke-Sen, Say-Sen, Yurt Eğitim-Sen, Tüm Eğitim-Sen, Ögesen, Tös, Tüm Üni-Sen, Merkez Eğitim-Sen, Üni-Per-Sen, Osmanlı Eğitim-Sen, İdeal Eğitim-Sen, Tüm Sağlık-Sen, Söz-Sen, Hizmet Sağlık-Sen, Sağlık Söz-Sen, Beyaz-Sen, Kamu Sağlık-Sen, Eksen Sağlık Bir-Sen, Yurt Sağlık-Sen, Birlik ve dayanışma Sendikası, Kess, Has Sağlık Sen, Merkez Sağlık-Sen, Sağlık Ordusu-Sen, Onur Sağlık-Sen, Sağlık-İlke-Sen, Sahim-Sen, Ahesen, Güven Sağlık-Sen, Afad-Sen, Ak-Sen, Ulaşım Havacılık-Sen, Yurt Ay Tarım-Sen, Simesen Enerji, Çalışan Enerji-Sen, Tüm Diyanet-Sen, Hak Bir-Sen, Avrasya Diyanet Vakıf-Sen, Vefa-Sen, Diyanet Hak-Sen, Din Büro-Sen, Din Gönüllüleri-Sen, Tekbir-Sen, Öz Diyanet-Sen, Anadolu Diyanet-Sen.

40 bine yaklaşan üye sayıları ile Birleşik Kamu-İş'ten sonra en büyük grubu oluşturan bağımsızlar arasında 25 bağımsız sendika ile Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolu, en fazla bağımsız sendikanın bulunduğu hizmet koludur. Hizmet kolu içindeki sendikalar incelendiğinde sadece 4 üyesi olan sendikaların dahi bulunduğu görülmektedir.²⁰³ Bu açıdan bakıldığında hizmet kolu çalışanlarının kolayca örgütlenebildiği ortadadır. Ancak örgütlenmedeki bu çeşitliliğinin mevcut

²⁰³ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf> (15.12.2018)

şartlarda hak arama çalışmalarına katkısı tartışmaya açıktır. 11.07.2018 tarihi itibarı ile Konfederasyonların üye sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Türkiye'de Faaliyet Gösteren Kamu Görevlileri Konfederasyonları ve Üye Sayıları

KAMU GÖREVLİLERİ KONFEDERASYONLARININ ÜNVANI	KONFEDERASYON ÜYE SAYISI	SENDİKA ÜYESİ OLAN KAMU GÖREVLİLERİNE ORANI %	SENDİKA ÜYESİ OLABİLECEK KAMU GÖREVLİLERİNE ORANI %
MEMUR-SEN	1.010.298	60,37	40,66
TÜRKİYE KAMU-SEN	394.423	23,57	15,87
KESK	146.287	8,74	5,88
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	64.730	3,84	2,6
TÜM MEMUR-SEN	6.102	0,36	0,24
ÇALIŞAN-SEN	4.601	0,27	0,18
BASK	4.160	0,24	0,16
HAK-SEN	2.876	0,17	0,11
ANADOLU-SEN	693	0,04	0,02
BAĞIMSIZ SENDİKALAR	39.148	2,33	1,57
GENEL TOPLAM	1.673.318		

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı Sendikal İstatistikleri <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler>

Tablo 7. Yıllar İtibariyle Hizmet Kollarında Yetkili Sendikaların Bağlı Olduğu Konfederasyonlar

Konfederasyonlar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Memur-Sen	41.871	98.148	137.937	159.154	203.851	249.725	314.701	378.355	392.171	515.378	650.328	707.652	762.650	836.505	956.032	997.089	1.010.298
Türkiye Kamu-Sen	329.065	385.425	343.921	316.038	327.329	350.727	357.841	375.990	369.600	394.497	418.991	444.935	447.641	445.729	420.220	395.250	394.423
Kesk	262.348	295.830	297.114	264.060	234.336	231.987	223.460	224.413	219.195	232.083	240.304	237.180	239.700	236.203	221.069	167.403	146.287
Birleşik Kamu-İş	-	-	-	-	-	-	18.529	20.731	21.731	26.422	3.347	40.041	50.503	57.365	63.990	64.248	64.730
Tüm Memur-Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.047	8.681	8.338	7.835	6.531	6.102
Çalışan-Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.548	4.601
Bask	1.319	5.209	5.228	4.696	4.731	5.718	4.226	4.976	3.628	3.627	3.078	3.020	3.389	4.360	4.655	4.226	4.160
Hak-Sen	-	-	-	-	-	-	2.261	2.967	3.060	3.499	4.016	4.072	4.482	4.187	4.276	3.253	2.876
Anadolu-Sen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	781	840	693
Bağımsız	15.776	4.236	3.535	3.487	9.061	17.232	10.118	11.629	11.088	15.450	20.890	18.375	42.850	51.359	50.473	50.473	39.148

Kaynak: T.C. Devlet Personel Başkanlığı Sendikal İstatistikleri

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ADLİYE ÇALIŞANLARININ SENDİKAL EĞİLİMLERİ: EDİRNE ÖRNEĞİ

3.1. Türkiye Genelinde Adliye Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesi

Adalet Bakanlığı, bünyesinde barındırdığı 100.000'in üzerinde²⁰⁴ sendikaya üye olabilecek çalışan sayısı ile Büro Bankacılık ve Sigortacılık Kolundaki en fazla çalışana sahip kurumdur. Ancak son yıllardaki toplu sözleşmeler göz önüne alındığında sözleşme metinlerinde “yargı çalışanları” tabirinin dahi geçmediği görülmektedir. Oysa 2013 yılı itibari ile sadece BES, Türk Büro-Sen ve Büro Memur-Sen'in üye sayılarının toplamına bakıldığında %53'lük bir örgütlenme oranına sahip²⁰⁵, olmasının yanı sıra 2018 yılı itibari ile de hizmet kolundaki toplam sendikalı kamu personeli sayısının 146.358²⁰⁶ oluşu göz önüne alındığında Adalet Bakanlığı'nın sendikalar için taşıdığı potansiyel ortadadır.

3.2. Edirne Adliyesi Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesi

Edirne Adliyesi'nde 2018 yılı Aralık ayı itibari ile sendika üyesi olma hakkına sahip 282 çalışan vardır. 2008 yılından bu yanda sürekli artan sendikalı personel sayısı Aralık 2018 itibari ile 110'a ulaşmıştır. Sendikalar arası üye geçişleri incelendiğinde 2012 yılında BES'in üye sayısının 47'den 27'ye düştüğü ve hiç üyesi olmayan Birleşik Büro-İş'e 20 üyenin katıldığı, aynı yıl bu tarihe kadar herhangi bir sendikaya üye olmayan 24 personelin sendikal hayatlarına Büro Memur-Sen ile

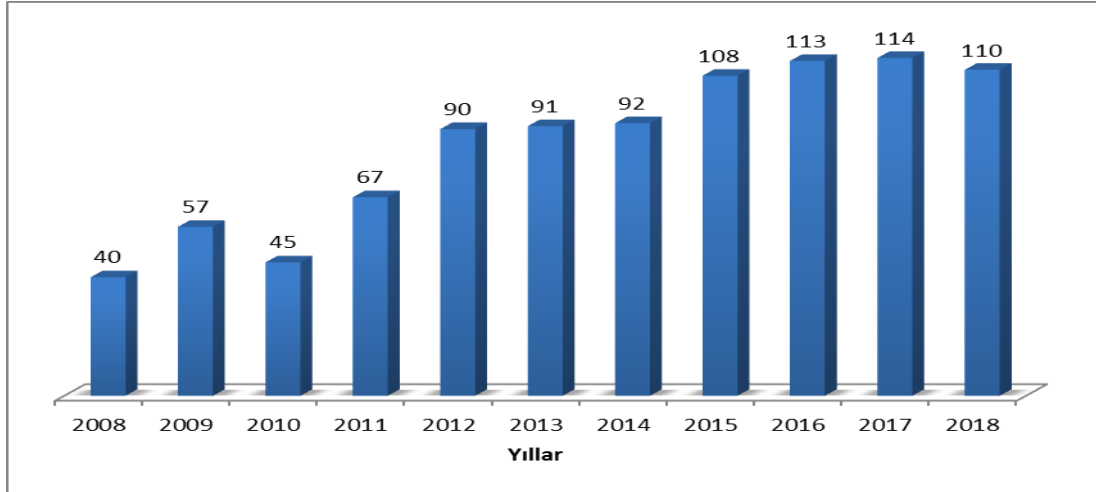
²⁰⁴ T.C. Adalet Bakanlığı 2018 Yılı Performans Programı, S.18

²⁰⁵ Büro Emekçileri Sendikası, 7. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Mayıs 2014 Ankara, S.84

²⁰⁶ ÇSGB İstatistikleri

başlangıç yaptıkları görülmüştür.²⁰⁷ Grafik 1.de Edirne Adliyesi'nin 2008–2018 yılları arasındaki toplam sendikalı çalışan sayıları görülmektedir.

Grafik 1. Edirne Adliyesi 2008–2018 Yılları Arası Sendikalı Personel Sayısı



Kaynak: Edirne İdari İşler Müdürlüğü

3.3. Edirne Adliyesi'nde Üyesi Bulunan Kamu Görevlileri Sendikaları

ÇSGB verileri ile Edirne Adliyesinde faaliyet gösteren sendika üye sayıları karşılaştırıldığında, sendika üyelerinin çoğunlukla konfederasyon üyesi bir sendikayı tercih ettikleri, üyeliklerin Edirne ilinde temsilciliği bulunan ve en çok üyesi bulunan ilk dört konfederasyon üyesi sendika arasında dağıldığı görülmektedir.

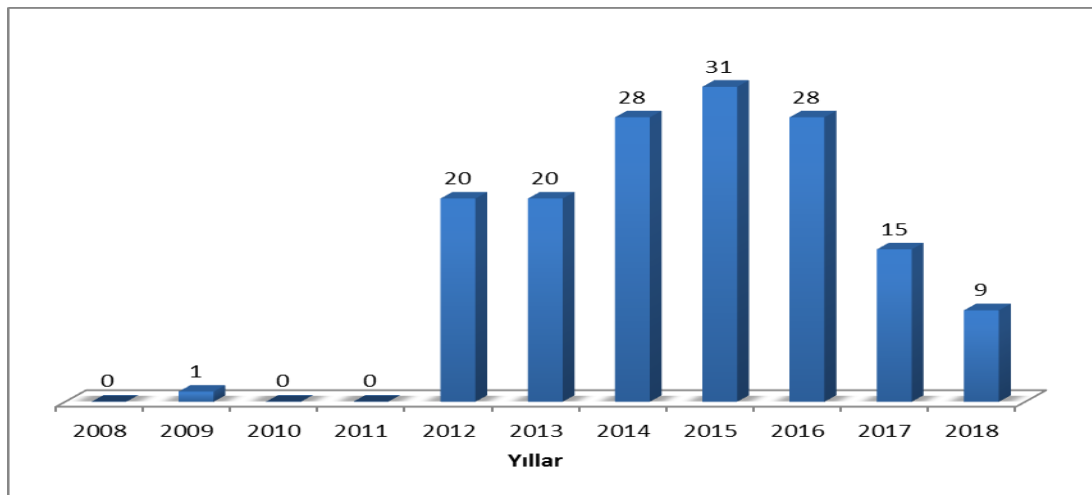
²⁰⁷ Edirne Adliyesi İdari İşler Müdürlüğü verileri

3.3.1. Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Büro-İş)

2006 yılında kurulmuş olup Birleşik Kamu-İş'e üyesidir. 2007 yılı itibari ile 862 üyesi bulunan sendika, 2018 yılı itibari ile 1806 üyeye ulaşmıştır.²⁰⁸

2015 yılı itibari ile sendikanın Genel Başkanı Haydar Şahindokuyucu'nun da aynı zamanda bir adliye çalışanı olduğu sendika, tüzüğünde amaçlarını "*Sendikal mücadelenin özgürlük ve demokrasi mücadelesinin bir parçası olduğu bilinciyle, Atatürk'ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyetinin Bağımsızlığını, Egemenliğini, Ulus ve Ülke Bütünlüğünü, Laik düzenini, Demokratikleşme ve Çağdaşlaşma hedefini korumak ve geliştirmek bilinciyle hareket ederek*" gerçekleştireceğini beyan etmektedir.²⁰⁹ Edirne Adliyesi'ndeki atağını 2012 yılında gerçekleştiren sendika son iki yıldır üye kayıpları yaşamaktadır. Sendikanın Aralık ayları itibari ile son on yıllık üye sayıları Grafik 2.de görülmektedir.

Grafik 2. Birleşik Büro-İş'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları



Kaynak: Edirne İdari İşler Müdürlüğü

²⁰⁸ 05.07.2008 tarih ve 26927 sayılı R.G.; 07.07.2018 tarih ve 30471 sayılı R.G.

²⁰⁹ Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Tüzüğü, http://burois.org.tr/?page_id=108 (31.08.2015)

3.3.2. Büro Emekçileri Sendikası (BES)

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu üyesi olan ve 22 Haziran 1998 yılında kurulan Büro Emekçileri Sendikası, çalışma hayatında olduğu kadar siyasi alandaki olaylara karşı gösterdiği tepkilerle de dikkat çekmektedir. Ancak sendikal kimliği nedeni ile üye kayıpları yaşanmaya başlamıştır. Öyle ki sendikanın Haziran 2012 – Nisan 2014 yılları arasındaki istifa eden üye sayısı 6399'dur. Aynı tarih aralığında Edirne ilinde 114 üyesi istifa eden sendikanın toplam üyesi sayısı 2014 yılında 21.098 iken bu rakam 2015 yılında 18.478'e gerilemiştir.²¹⁰ Sendika Edirne Adliyesi'nde de büyük kayıp yaşamış ve 2012 yılında istifa eden 20 üyenin çoğunluğu Birleşik Büro-İş bünyesine katılmışlardır.²¹¹

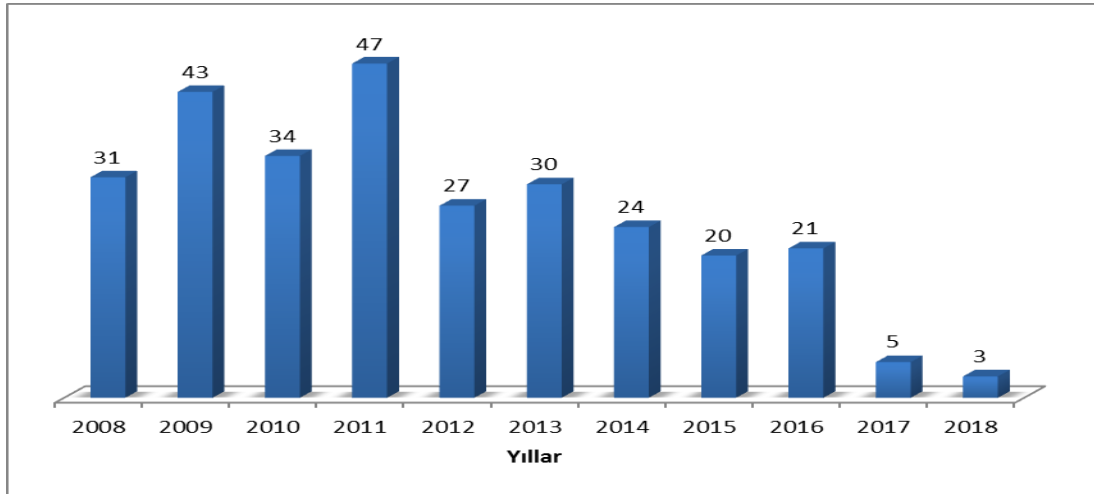
Sendika 2014 yılı çalışma raporunda Adalet Bakanlığı çalışanlarının profilini belirlemeye çalışmış, her il ve ilçede birer adliye olması nedeni ile adliyelerin geniş bir örgütlenme alanı olduğunu, en fazla yeni personel istihdam edilen kurum olması nedeni ile yüksek bir üye potansiyeli barındırdığını, ancak iş yoğunluğu, hâkim-savcı baskısı altında çalışmalarını ve cezai yönden 2802 Sayılı Hâkim ve Savcılar Yasasına bağlı olmaları nedeni ile harekete geçmelerinin, eylem ve etkinliklere katılımlarının sağlanmalarının oldukça zor bir kurum olduğu sonucuna varmıştır.²¹²

Sendikanın Aralık ayları itibari ile son on yıllık üye sayıları Grafik 3.de görülmektedir.

²¹⁰ Büro Emekçileri Sendikası *a.g.r.*, S:77; ÇSGB verileri

²¹¹ Edirne Adliyesi İdari İşler Müdürlüğü verileri

²¹² Büro Emekçileri Sendikası *a.g.r.*, S. 94

Grafik 3. BES'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları

Kaynak: Edirne İdari İşler Müdürlüğü

3.3.3. Türkiye Büro Çalışanları Sendikası (Türk Büro-Sen)

Türk Büro-Sen 31.10.1992’de kurulmuş ve Sendika Kanunun yürürlüğe girdiği 2001 yılından 2011 yılına kadar yetkili sendika olarak görev yapmıştır.²¹³ Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu üyesi olan sendikanın adliye çalışanları için ses getiren eylemleri olup adliye çalışanlarının bugüne kadar olan kazanımlarında büyük pay sahibidir. Ancak adliye çalışanları için faydası tartışılmayacak kadar önemli olan ve başını Adalet Büro-Sen’in çektiği “yargı hizmet sınıfı” oluşturulması fikrine karşı çıkmaktadır. Sendikanın hazırlattığı “Adalet Çalışanları Adalet Arıyor” başlıklı broşürde Adalet Bakanlığı merkez ve taşra çalışanlarının hepsinin aynı kurumsal bazda kurulan bir sendikaya üye olsalar dahi yetkili sendika olamayacakları iddia edilmektedir.²¹⁴

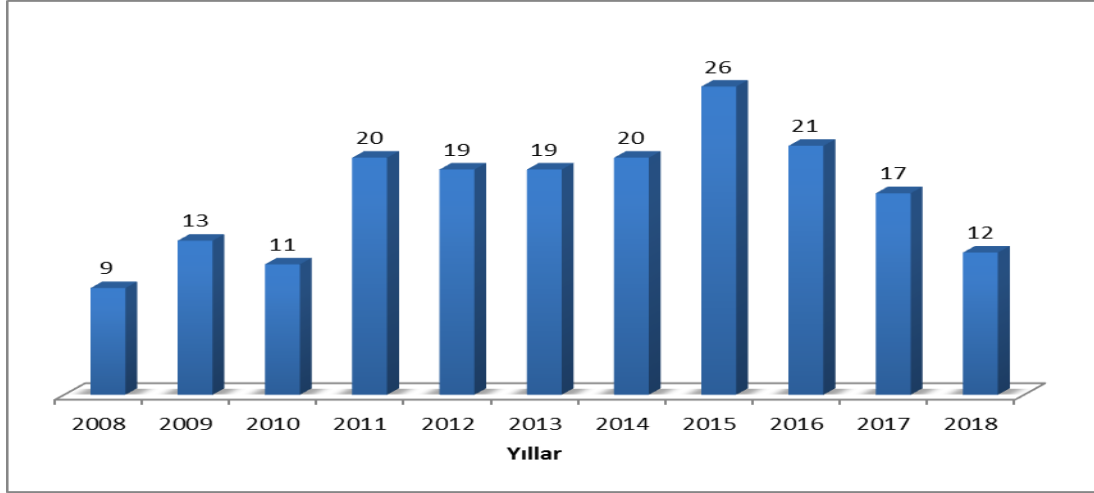
Sendika dönemsel olarak güncellenen gündemle ilişkili taleplerinin yanı sıra adliye çalışanlarının yargılanması ile ilgili değişiklik, kurum hekimliği, kreş ve

²¹³ Türk Büro Sen, *Adalet Çalışanları Adalet Arıyor*, S:3

²¹⁴Türk Büro Sen, *a.g.e.*, S. 4-6

sosyal tesis gibi diğer talepleri de sürekli gündemde tutmaktadır.²¹⁵ Sendikanın son on yıllık üye sayılarını gösteren Grafik 4. incelendiğinde, Türk Büro-Sen'in Edirne Adliyesi'nde üye sirkülasyonu en düşük sendika olduğu gözlemlenmektedir.

Grafik 4. Türk Büro-Sen'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları



Kaynak: Edirne İdari İşler Müdürlüğü

3.3.4. Büro Memur-Sen

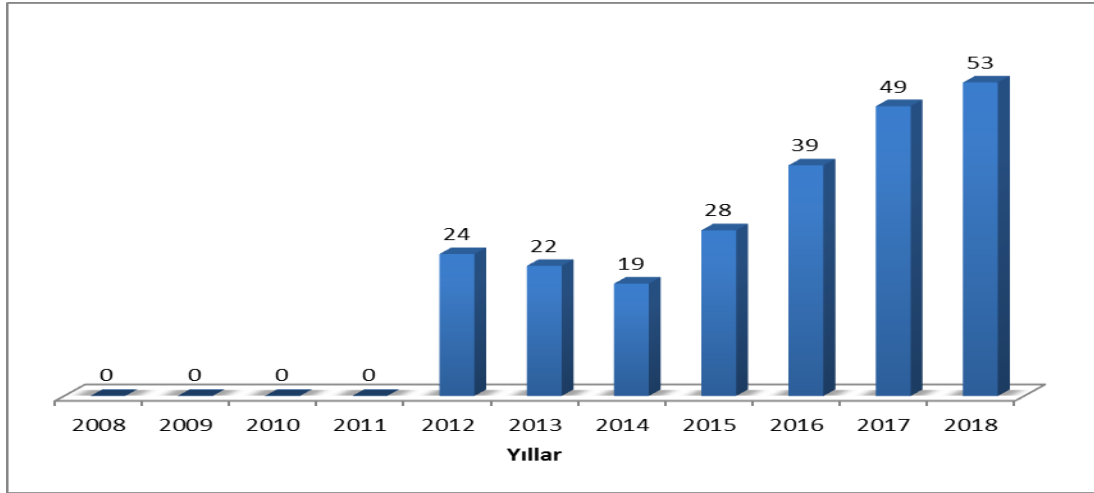
Büro Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri kolunda yetkili sendika olan Büro Memur-Sen'in 2013 yılı itibari ile Adalet Bakanlığı'na bağlı 8843 üyesi bulunduğu görülmektedir.²¹⁶ Sendikanın aynı yıl, tüm hizmet kolunda 48.112 üyesi olduğu düşünüldüğünde Adalet Bakanlığı çalışanlarının, yetkili sendikanın diğer kurumlardaki üyelerine oranı %12 civarı bir rakama denk gelir. Bu oranı BES'in araştırmasında da ortaya koyduğu sendikal faaliyetlerde ve görevlerde aktif rol oynama konusundaki sıkıntılarla birlikte değerlendirdiğimizde adliye çalışanlarının seslerinin yetkili sendika içinde zayıf kaldığını söylemek mümkündür. Kaldı ki havuz ücretleri ve mesai ödemesi gibi ek gelir kayıpları Memur-Sen döneminde

²¹⁵ Türk Büro Sen, *a.g.e.*, S.10-13

²¹⁶ Büro Emekçileri Sendikası *a.g.r.*, S.84

yaşanmıştır.²¹⁷ 1995 yılında kurulmuş olmasına rağmen 2012 yılına kadar Edirne Adliyesi'nde üye kaydı bulunmayan Büro Memur-Sen'in son üç yıldır üye sayısındaki artış dikkat çekicidir. Sendika'nın Edirne Adliyesindeki üye sayıları Grafik 5.de görülmektedir.

Grafik 5. Büro Memur-Sen'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları



Kaynak: Edirne İdari İşler Müdürlüğü

3.3.5. Adalet Büro-Sen

Yönetim kurulunun tamamının yazı işleri müdürleri ve zabıt kâtiplerinden oluştuğu Adalet Büro-Sen yargı çalışanlarını bir araya getirme amacıyla 2009 yılında kurulmuştur. Herhangi bir siyasi parti ile bağlantısı ya da ideolojik yaklaşması gözlemlenmeyen sendikanın şube ve temsilciliklerinde yine yargı çalışanları görev yapmaktadır. Herhangi bir konfederasyona üye olmayan sendika, üye kazandırma çalışmalarını sadece adliyelerde yürütmesine ve üyelerinin tamamına yakınının adliye çalışanı olmasına rağmen 2018 yılı tutanaklarına göre 2858 üye ile tüm Büro,

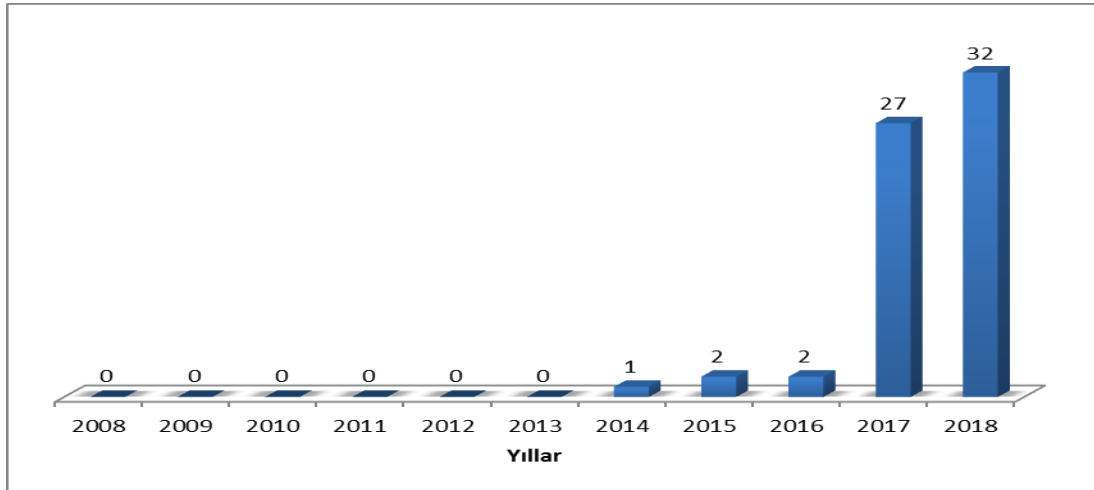
²¹⁷ Büro Memur-Sen, *Adalet Çalışanları İçin Hak Mücadelemiz Aralıksız Devam Ediyor*, S.2

bankacılık ve Sigortacılık Hizmet kolunun tamamında faaliyet gösteren Birleşik Büro-İş'ten daha fazla üyeye sahiptir.²¹⁸

Sendika doğrudan yargı çalışanlarına yönelik çalışmaları ile hizmet kolunda faaliyet gösteren tüm sendikalardan ayrılmaktadır. Bunun yanı sıra tüzüğünde Yargı Hizmetleri Sınıfı'nın oluşturulması ve cezaevi, tevkif evi personeli ile denetimli serbestlik müdürlükleri personellerinin de sendikal haklarının kazanılması için çalışmalar yapmayı amaçlaması ile farklıdır. Sendika bu hali ile şimdiden bir “Yargı Hizmetleri Sınıfı” varmış gibi davranmaktadır.²¹⁹

Sendika yetkililerinin Edirne Adliyesi'ni ilk kez 2017 yılında ziyaret ettikleri sendikanın Grafik 6.da da görüldüğü üzere 2018 yılı Aralık ayı itibari ile 32 üyesi vardır. Üye listeleri incelediğinde BES ve Büro-İŞ'in üye kayıplarını kısmen açıkladığı görülmektedir.

Grafik 6. Adalet Büro Sen'in Edirne Adliyesindeki Üye Sayıları



Kaynak: Edirne İdari İşler Müdürlüğü

²¹⁸ <http://adaletburosen.org.tr/blog/hakkimizda/> (17.05.2015); ÇSGB verileri

²¹⁹ <http://adaletburosen.org.tr/blog/tuzuk/> (17.05.2015)

3.4. Sendika Üyesi Olan Adliye Çalışanlarının Sendikalarına Bağlılıkları

Çalışmanın bu bölümünde Edirne Adliyesi'nde görev yapan sendika üyesi kamu personelinin üyesi oldukları sendikaya olan bağlılıkları ölçülmeye çalışılmıştır.

3.4.1. Çalışmanın Alanı

Çalışma alanı olarak Edirne ili Merkez Adliyesi belirlenmiştir. Çalışmaya Edirne Merkez adliyesinde görevli, sendikal haklara sahip zabıt kâtabi, yazı işleri müdürleri, mübaşir ve diğer yardımcı personel katılmıştır. Adliye içerisinde farklı işlerde görev yapan infaz koruma memurları, geçici işçiler, görevleri gereği adliye içerisinde görevli farklı kurum ve kişilere bağlı çalışanlar, idari yargı personeli ve 2802 Sayılı Hâkim ve Savcılar Kanununa tabii hâkim ve savcılar çalışmanın kapsamına dâhil edilmemiştir.

3.4.2. Araştırma Modeli

Çalışmanın bu bölümünde sendikal çalışanlara anket uygulanmıştır. Sendikal çalışanların sendikaya sadakat, sendikanın önemine inanma, sendika için çalışmaya isteklilik, sendikaya karşı sorumluluk dereceleri ölçülmeye çalışılmıştır.

Sendikaya üyesi çalışanlara uygulanan anketin birinci bölümünde çalışanların sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi edinmek amacıyla; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi gibi sorular sorulmuştur.

Orijinal adı “The Union Commitment Scale” olan Sendikaya Bağlılık Ölçeği, Gordon, Philpot, Burt, Thomson ve Spiller tarafından 1980 yılında 48 madde olarak geliştirilmiş daha sonra, Ladd ve arkadaşları tarafından 28 maddeye indirgenmiştir. Ölçek, sendikal bağlılık kavramını, “sendikaya sadakat” (Union

Loyalty), “Sendikaya Karşı Sorumluluk” (Responsibility to the Union), “Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik” (Willigness to Work for the Union) ve “Sendikalılığın Önemine İnanma” (Belief in Unionism) olmak üzere dört faktör halinde incelemiştir.²²⁰ Bir sendikaya üye olan tüm çalışanlar üzerinde uygulanabilen ölçek, 2003 yılında Bilgin tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Uyarlamada, belirlenen dört faktör rotasyon tekniklerinden varimax ile aynı yapıyı ölçmeyen maddeler ayıklanarak daha kolay yorumlanabilir hale getirilmeye çalışılmıştır. Böylece, faktör yük değerleri 45’in altında olan ve faktörlerdeki en yüksek yük değeri ile bu değerden sonraki en yüksek yük değeri arasındaki farkı .10’den düşük olan 6, 10, 11,13 ve 15. Maddeler çıkartılarak ölçekteki madde sayısı yirmi üçe indirilmiştir.²²¹ Ölçeğin yanıt seçenekleri, Türkçe uyarlamasında olduğu gibi beş yerine üç ile sınırlandırılmıştır. Cronbach alpha testi sonucunda ölçekte kalan 23 maddenin iç tutarlılık katsayısı .85; faktörlerin iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla, .83, .76, .68 ve .49 olarak bulunmuştur.²²²

3.4.3. Evren ve Örneklem

Yukarıda sayılan etkenleri tespit etmeye yönelik bu çalışmada araştırma bölgesi olarak Edirne Adliyesi seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Edirne Adliyesinde görev yapan ve sendikaya üye olma hakkına sahip zabıt kâtabi, yazı işleri müdürleri, mübaşir ve diğer yardımcı personel oluşturmaktadır.

²²⁰ Duysal Aşkun Çelik, ve Nursel Telman, *Endüstri / Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. S. 245

²²¹ S. Leman Bilgin, “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4. 2003, S.12

²²² Duysal Aşkun Çelik, ve Nursel Telman, *a.g.e.*, S.248

3.4.4. Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi, örnekleme yöntemi olarak ise tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden Kolayda Örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Edirne Adliyesi'nde çalışan personele yönelik hazırlanan anket, 2018 yılı ilk üç ayı içerisinde, her birim çalışanın iş yoğunluğu dikkate alınarak, personelin sorulara sıkılmadan ya da işine dönme kaygısı yaşamadan cevaplar vereceği zamanlar seçilerek gerçekleştirilmiştir. Anket belli bir amaca yönelik hazırlanmış soru listesidir.

Yüz yüze anket yönteminin başlıca avantajları şunlardır:²²³

- Yüz yüze ankette cevaplayıcı tarafından anlaşılmayan sorular anketör tarafından açıklanır.
- Uygun görülen durumlarda anketör, cevaplayıcının belirli sorulara ilişkin fikirlerinin detayına inebilir.
- Yüz yüze anket yönteminde cevaplayıcıların anketi sonuna kadar cevaplama olasılıkları daha yüksektir.
- İnternet ortamında gerçekleştirilen anketlerde cevaplayıcılar tüm soruları aynı anda gördükleri için herhangi bir soruya verilecek cevap bağımsızca verilen bir cevap olmayabilir. Dolayısıyla cevaplayıcılar diğer sorulara verdikleri cevaba göre kendilerini şartlandırabilir. Ancak, yüz yüze ankette cevaplayıcılar soruları görmedikleri için sıralama sapması düşük olur.

²²³ Elif Ülker, *Destinasyon Pazarlamasında Destinasyon Seçimi Karar Verme Süreci Üzerine Bir Çalışma: Bozcaada Örneği*, (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Edirne 2010, s. 98

Anket çalışması Edirne (Merkez) Adliyesi'nde görevli, yukarıda belirtilen şartları taşıyan 114 sendika üyesine uygulanmaya çalışılmış ve 73 sendikalı çalışanın sağlıklı geri dönüşümü sağlanmıştır.

3.4.5. Bulguların Çözümü ve Yorumlanması

Bu bölümde sendikalı olan çalışanların, sendikaya bağlılıklarını ölçmeye ilişkin anket, SPSS 23 paket programı ile çalışanların sosyo-demografik yapılarına ilişkin betimsel istatistikleri ele alınmıştır.

Araştırmanın analizinde likert ölçekli sorularda boyut ve alt boyutların belirlenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen alt boyutlara ilişkin boyut ve alt boyutlarına güvenilirlik testleri yapıldıktan sonra, bu alt boyutların çalışanların sosyo ekonomik özelliklerine göre bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testi ile test edilerek sonuçlar yorumlanmıştır.

3.4.6. Ankete Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyo-demografik özelliklerinden cinsiyet, çalışma süresi ve sendikalı olma yılı ve eğitim durumlarına ilişkin veriler aşağıda verilmiştir.

Tablo 8. Ankete Katılan Personelin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	30	41,1
Erkek	43	58,9
Toplam	73	100

Çalışma kapsamında ankete katılan sendika üyesi personelin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 8.de görüldüğü gibidir. Tabloya göre ankete katılan toplam 73 çalışanın %41,1 kadın, %58,9'u erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 9. Ankete Katılan Personelin Sendikalı Olma Süreleri

	Frekans	Yüzde(%)
1-5 Yıl	33	45,2
6-10 Yıl	19	26
11-15 Yıl	10	13,7
16-20 Yıl	8	11
20 Yılden Çok	3	4,1
Toplam	73	100

Çalışma kapsamında ankete katılan sendika üyesi personelin sendikalı olma süreleri Tablo 9.da gösterilmiştir. Tabloya göre ankete katılanların yarısına yakınının sendikal hayatının 1-5 yıl arasında olduğu görülürken, ankete katılanlar arasında uzun soluklu sendikal hayatı olanların çok daha az olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 10. Ankete Katılan Personelin Çalışma Süreleri

	Frekans	Yüzde(%)
1-5 Yıl	6	8,2
6-10 Yıl	23	31,5
11-15 Yıl	21	28,8
16-20 Yıl	8	11
20 Yılden Çok	15	20,5
Toplam	73	100

Çalışma kapsamında ankete katılan sendika üyesi personelin çalışma süreleri Tablo 10.da gösterilmiştir. Buna göre ankete katılanların 1-5 yıl arasında çalışma süresi olan kesimin %8,2 ile en küçük dilimi oluşturduğu görülmektedir. Bu bağlamda Edirne Adliyesi personelinin çalışma süresi dikkate alındığında sendika üyesi olanların deneyimli personelden oluştuğu söylenebilmektedir.

Tablo 11. Ankete Katılan Personelin Eğitim Durumları

	Frekans	Yüzde(%)
İlkokul	1	1,4
Ortaokul	1	1,4
Lise	8	11
Ön Lisans	16	21,9
Lisans	44	60,3
Yüksek Lisans	3	4,1
Toplam	73	100

Tablo 11'e bakıldığında ankete katılanların %60'ı lisans mezunu iken %21,9'luk bir kesimin de ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bunun dışında ankete katılan 73 kişi arasında birer kişi ilkokul ve ortaokul mezunu iken 3 kişi de yüksek lisans mezunudur.

3.4.7 Sendika Üyesi Edirne Adliyesi Çalışanlarının Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Anketin ikinci bölümünde ankete katılan sendikalı personelin sendikalarına bağlılıklarını ölçmek amacıyla 28 soru sorulmuştur.

Burada amaçlanan sendikaya üye olma sebeplerinin sendikal harekete inanarak bu doğrultusuna en iyi hizmet edeceğini düşündüğü sendikaya üye olmak mı yoksa sadece bir gruba dâhil olarak işyerindeki statüsünü garanti altına almaya çalışmak mı olduğunun belirlenmesidir.

Burada anketin uygulandığı personele, her soru için üç ayrı seçenek olan "Katılmıyorum, Emin Değilim, Katılıyorum" seçeneklerinden birini işaretlemesi istenmiştir.

Tablo 12. Sendika Üyesi Edirne Adliyesi Çalışanlarının Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Sendikaya Bağlılık	Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum		
	Fi	% Fi	Fi	% Fi	Fi	% Fi	
1	İşyeri yöneticilerinin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.	14	19,2	3	4,1	56	76,7
2	Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her çalışanın görevidir.	18	24,7	17	23,3	38	52,1
3	İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.	30	41,1	19	26	24	32,9
4	Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmamalıdır.	26	35,6	7	9,6	40	54,8
5	Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.	24	32,9	20	27,4	29	39,7
6	Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.	32	43,8	12	16,4	29	39,7
7	Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.	11	15,1	7	9,6	55	75,3
8	Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.	31	42,5	25	34,2	17	23,3
9	Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla, sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirim.	32	43,8	15	20,5	26	35,6
10	Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.	32	43,8	20	27,4	21	28,8
11	Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olunması gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.	24	32,9	15	20,5	34	46,6
12	Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	17	23,3	17	23,3	39	53,4
13	Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.	34	46,6	16	21,9	23	31,5
14	Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.	17	23,3	20	27,4	36	49,3
15	Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.	12	16,4	11	15,1	50	68,5
16	Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.	41	56,2	18	24,7	14	19,2

17	Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.	12	16,4	19	26	42	57,5
18	Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.	24	32,9	25	34,2	24	32,9
19	İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	32	43,8	19	26	22	30,1
20	Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.	28	38,4	31	42,5	14	19,2
21	İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.	29	39,7	16	21,9	28	38,4
22	Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi vb.) almayı garantilemektir.	45	61,6	11	15,1	17	23,3
23	Sendikadan çok işime bağlıyım.	7	9,6	5	6,8	61	83,6
24	İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.	17	23,3	11	15,1	45	61,6
25	Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.	13	17,8	28	38,4	32	43,8
26	Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	12	16,4	29	39,7	32	43,8
27	Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.	17	23,3	30	41,1	26	35,6
28	Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.	34	46,6	18	24,7	21	28,8

Tablo 12. incelendiğinde; katılımcılardan %76,7'si işyeri yöneticilerinin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemenin her sendika üyesine düşen bir sorumluluk olduğunu düşünürken, %19,2'lik bir kesim buna katılmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların %52,1'i sendika yararına olabilecek bilgilere "kulak kabartmak" her çalışanın görevidir sorusuna "katılıyorum" şeklinde cevap verirken %24,7'si "katılmıyorum", %23,3'ü ise fikrim yok şeklinde cevap vermiştir.

Katılımcıların %32,9'u işyerinde yükselmenin sendikada kalmaktan daha önemli olduğunu düşünürken %41,1'i bu fikre katılmadıklarını, %23,3'ü ise bu konu bir fikrinin olmadığını belirtmişlerdir.

Ankete katılanların %54,8'i sendikaları üyelerinin davranışlarında sendikanın adını ve imajını göz önünde bulundurmalarını gerektiğini söylerken, %35,6'sı bu soruya "katılmıyorum" şeklinde cevap vermişlerdir.

Ankete katılanlara üyesi buldukları sendikaya fazla bağlılık duyup duymadıkları sorulduğunda %39,7'si bağlılık duyduklarını, %32,9'unun bağlılık duymadıkları anlaşılmıştır. Yine %27,4'ü de fikrim yok seçeneğini işaretlemişlerdir.

Katılımcıların %39,7'si şimdiki gibi bir iş yaptıkları sürece aynı sendikada olup olmamalarının bir önemi olmadığını söylemişlerdir. Ancak katılımcıların %16,4'ü fikrim yok derken, %43,8'i aynı sendikada olmanın önemli olduğunu söylemişlerdir.

Katılımcıların %75,3 gibi yüksek bir kesimi başka bir çalışana itiraz hakkını kullanması için her sendika üyesine düşen bir görev olduğunu düşünürken %11'lik bir dilimi bu görüşe katılmamıştır.

Katılımcılara sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba gösterip gösteremeyecekleri sorulduğunda, %23,3'ü buna hazır olduğunu belirtirken, %42,5'u göstermeyeceğini söylemiş, yine %34,2 gibi bir kesimi de bu konuda kararsız kalmıştır.

Ankete katılanların %35,6'sı yapacağı işin aynı özelliklerde olması halinde sendikalı olmadan da rahatlıkla çalışabileceğini söylerken %43,8'i bu görüşe katılmadığını ifade etmiştir.

Katılımcıların %28,8'i sendikadaki diğer üyelere güvenmediğini ve inanmadığını söylerken %27,4'ü bu konuda bir fikrinin olmadığını söylemiştir. %43,8'lik bir kesim ise diğer üyelere güvendiklerini ifade etmiştir.

Katılımcıların %46,6'sı arkadaşlarına, sendikasının üye olunması gereken çok önemli bir örgüt olduğunu anlattığı görülmüştür.

Katılımcıların %53,4'ü sendikaya üye olmanın çok şey kazandırabileceğini düşünürken %23,3'ü bu fikre katılmamıştır.

Ankete katılanların %31,5'i sendika yayınlarını okumaya değer bulmazken %46,6'sı bu yayınları okumaya değer bulunduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların yarısına yakın (%49,3) bir kesimi sendikaya yardım amacıyla özel bir çalışma yapmayı düşünmediklerini ifade etmişlerdir.

Yine katılımcılar arasında büyük bir grubun (%68,5) ödedikleri aidatların karşılığını alamadıklarını düşündükleri görülmektedir.

Katılımcıların %56,2'sinin işyeri yönetimi ile ilişkilerini geliştirmek için sendikada pasif kalmak gibi bir düşüncelerinin olmadığı anlaşılmıştır.

%57,5 oranında katılımcı sendikaya katılma kararının kendileri için önemli bir adım olduğuna inandıklarını söylemektedir.

Sendikanın değerleri ile katılımcıların kendi kişisel değerleri arasında farklılık olduğunu düşünenler ve düşünmeyenlerin oranı %32,9 ile aynıdır.

Katılımcılara istenildiği takdirde sendika için kurulan bir komitede hizmet verip veremeyecekleri sorulduğunda %30,1'i hizmet verebilirim derken, %43,8'i

hizmet veremeyeceğini söylemiştir. Ankete katılanların %26'sı ise fikirlerinin olmadığını beyan etmişlerdir.

Katılımcıların %19,2'si sendika bültenlerinde yararlı bilgilerin yer olmadığını düşünürken %38,4'ü bilgileri yararlı bulunduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların %38,4'ü istenildiği takdirde sendikanın yerel şubesinde görev alabileceğini söylerken %39,7'si görev almak istememektedir.

Katılımcılar %61,6 gibi yüksek bir oranla sendikaya üye olmalarının tek nedeninin yaptığı işin karşılığını almayı garantilemek olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların %83,6'sı sendikadan çok işine bağlı olduğunu belirtirken sadece %9,6'lık bir dilim bu soruya olumsuz yanıt vermiştir.

Katılımcıların %61,6'sı işyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemenin kendilerinin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevi olduğunu düşünmektedir.

%43,8 oranında katılımcı bağlı buldukları sendikanın bir parçası olmaktan gurur duymaktadır.

Yine %43,8 oranında katılımcı aynı işyerinde çalıştıkları müddetçe sendika değiştirmeyi düşünmemektedir.

%35,6 oranında katılımcı bağlı buldukları sendikanın başardıklarının, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneği olduğunu düşünürken, %23,3'ü bu görüşe katılmamıştır.

Katılımcıların %28,8'i sendikasının üyelerinin isteklerine pek önem vermediğini, %46,6'sı ise önem verdiğini söylemiştir.

3.4.8. Faktör Analizi

Faktör analizi bir grup değişken arasındaki ilişkiyi az sayıda ve ortak değişkenlerle açıklamayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistik yöntemidir. Faktör analizinin değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanarak yeni açıklayıcı faktör yapıları oluşturmak üzere iki temel amacı vardır.²²⁴Faktör analizinin uygulanabilirliği Kaiser Meyer Olkin yeterlilik testi ile ölçülür. KMO değeri olarak 0.5-1.0 arası değerler kabul edilebilir iken, 0.5'in altındaki değerler faktör analizinin veri seti için uygun olmadığını gösterir.²²⁵

Sendikaya Bağlılık Ölçeği toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerleri incelenmiş ve %45 in altında olan 9 madde ölçekten çıkarılarak faktör analizi yeniden yapılmıştır. Çıkarılan bu maddeler;

S4: Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmalıdırlar.

S8: Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.

S9: Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla, sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirim.

²²⁴ Elif Ülker, a.g.e., S.117

²²⁵ Kader Özge Aktürk, *E-Hizmet Kalitesi ve E-Mağaza İmajının E-Tatmin Düzeyi ve E-Sadakat Düzeyine Etkilerinin Ampirik Olarak Analizi* (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Edirne, 2013, S.121.

S17: Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.

S18: Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır

S21: İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.

S22: Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi vb.) almayı garantilemektir.

S23: Sendikadan çok işime bağlıyım.

S24: İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.

Yukarıda sayılan maddeler çıkarıldıktan sonra elde edilen sonuçlar Tablo 13.de görüldüğü gibidir.

KMO ve Barlett testinin yer aldığı Tablo 13. incelendiğinde KMO testindeki 0,844 değeri örnek büyüklüğünün yeterli olduğunu gösterirken, Bartlett testinin sonucu da 536,068 ve $p=0,000$ güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Tablo 13. KMO ve Barlett Testlerinin Sonuçları

Kaiser - Meyer – Olkin	,844
Barlett Küresel İlişki Testi	536,068
Serbestlik Derecesi (df)	171
Sig. (p)	,000

Ankette yer alan ifadelerin faktör analizine uygun olduğuna karar verildikten sonra bu ifadelerin toplanacağı boyutları ve bu boyutların sayısını belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ifadelerin 4 faktör altında toplandığı görülmekte ve ortaya çıkan faktör grupları, faktör yükleri, Özdeğerleri ve açıklanan varyans yüzdeleri Tablo 14. de gösterilmiştir.

Tablo 14. incelendiğinde Elde edilmiş döndürülmüş faktör matrisi, dört faktörden oluşmaktadır. Önemli olarak belirlenen faktörlerden ilki ölçeğe ilişkin toplam varyansın % 19,503'ünü, ikinci faktör % 18,213'ünü, üçüncü faktör % 10,812'sini ve dördüncü faktör %9,596'sını açıklamaktadır. Dört faktörün açıkladıkları toplam varyans ise % 58,125 olarak belirlenmiştir

Tablo 14. Bağıllık Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Yükleri Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri	Özdeğerler	Açıklanan Varyans (%)
Sendikaya Sadakat		6,406	19,503
Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.	,738		
Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.	,715		
Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.	,695		
Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.	,688		
Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağıllık duymuyorum.	,650		
Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.	,639		
Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.	,595		
Sendikanın Öneme İnanma		1,695	18,213
Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.	,777		
Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.	,703		
Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olunması gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.	,672		
Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.	,554		
İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet verebilirim.	,487		
Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.	,777		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik		1,553	10,812
Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.	,744		
İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.	,634		
Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.	,533		
Sendikaya Karşı Sorumluluk		1,390	9,596
İşyeri yöneticilerinin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur	,762		
Sendika yararına olabilecek bilgilere "kulak kabartmak" her çalışanın görevidir.	,711		
Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.	,653		

3.4.9. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, bir testin ya da ölçeğin sonuçlarının ne kadar gerçekçi olduğunu gösterme derecesidir. Güvenilir bir test benzer bir ortamda yeniden yapıldığında benzer sonuçları vermelidir.²²⁶

Çalışmanın güvenilirliğini ölçmek için Alfa Cronbach Katsayısı kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarının güvenilir kabul edilebilmesi için alfa değerinin 0.65-1. arasında olması beklenir. Ancak bazı çalışmalarda alt sınır 0,5'e kadar çekilebilmektedir.²²⁷

Tablo 15. Sendikaya Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Faktör Maddeleri ve Elde Edilen Cronbach Alfa Katsayıları

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
Sendikaya Sadakat	7	0,849
Sendikanın Önemine İnanma	6	0,846
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	3	0,560
Sendikaya Karşı Sorumluluk	3	0,557
Tüm Boyutlar	19	0,878

Tablo 15. incelendiğinde Sendikaya Sadakat ölçeği için güvenilirlik düzeyi 0,849, Sendikanın Önemine İnanma için 0.846, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik İçin 0,560, Sendikaya Karşı Sorumluluk İçin 0,557 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla çalışmamızın güvenilirlik düzeyi istenen koşulları sağlamaktadır.

Sonuç olarak elde edilen bu değerler, bu çalışma için ölçeklerin tümünün güvenilirlik değerlerinin yeterli olduğunu göstermektedir.

²²⁶ Kader Özge Aktürk, *a.g.t.*, S.117

²²⁷ Elif Ülker, *a.g.t.*, S.117

3.4.10. Çalışanların Sosyo - Demografik Özellikleri ile Sendika Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 16. Tek Örnek Kolmogorov-Smirnov Testi

		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
N		73	73	73	73
Normal Parametreler	Ortalama	2,0548	2,1598	1,9772	2,4840
	Standart Sapma	,61197	,60441	,58881	,57746
En Uç Noktaların Farkları	Absolute	,115	,128	,153	,205
	Pozitif	,115	,084	,153	,186
	Negatif	-,099	-,128	-,138	-,205
Kolmogorov-Smirnov Z		,980	1,093	1,308	1,754
Sig. (p)		,292	,183	,065	,004

Yapılan Kolmogorov Simirnov testi sonucunda birinci, ikinci ve üçüncü faktörlerin Sig (p) değerleri $\alpha=0,05$ anlamlılık seviyesinden büyük olduğu için ($p>0,05$) bu faktörler normal dağılıma uygunken, dördüncü faktörün Sig (p) değeri $\alpha=0,05$ anlamlılık seviyesinden küçük olduğu için ($p<0,05$) bu faktör normal dağılıma uygun değildir.

Kolmogorov Simirnov testi sonucuna göre, birinci faktör (Sendikaya Sadakat) , ikinci faktör (Sendikanın Önemine İnanma), üçüncü faktör (Sendika için Çalışmaya İsteklilik) faktörlerinde Sendikaya Bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre test edilmesinde parametrik testler (t Testi, varyans Analizi v.b.)

kullanılmış, dördüncü faktör (sendikaya Karşı sorumluluk) faktöründe ise Sendikaya Bağlılık düzeylerinin demografik özellikler ile ilişkisinin test edilmesinde ise parametrik olmayan testlerden (Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi v.b) yararlanılmıştır.

Tablo 17.de sendika üyesi olan adliye çalışanlarının, sosyo - demografik özellikleri ile sendikaya bağlılık düzeylerine ilişkin testlerin yapılmasına yönelik tablolar verilmiştir.

Tablo 17. Üç Faktörde Sendikaya Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre T-Test sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	P
Sendikaya Sadakat	Kadın	30	2,0476	,56565	71	,934
	Erkek	43	2,0598	64886		
Sendikanın Önemine İnanma	Kadın	30	2,1222	,48132	71	,660
	Erkek	43	2,1860	,68159		
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Kadın	30	2,0111	,47532	71	,684
	Erkek	43	1,9635	,66101		

Tablo 18. Son Faktörde Sendikaya Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra değer ortalama	Mann-Whitney U istatistiği	P
Sendikaya Karşı Sorumluluk	Kadın	30	36,03	616,000	,736
	Erkek	43	37,67		

Tablo 17. ve Tablo 18.de verilen bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların Sendikaya bağlılık düzeyleri arasında her dört faktörde cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmemektedir. ($p>0,05$).

Tablo 19. Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin (F1, F2, F3) Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	P
Sendikaya Sadakat	Gruplararası	1,684	5	,337	,893	,491
	Grupiçi	25,280	67	,377		
	Toplamı	26,964	72			
Sendikanın Önemine İnanma	Gruplararası	1,986	5	,397	1,094	,372
	Grupiçi	24,316	67	,363		
	Toplamı	26,302	72			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplararası	2,627	5	,525	1,576	,179
	Grupiçi	22,335	67	,333		
	Toplamı	24,962	72			

Tablo 20. Sendikaya Bağlılık Düzeyi (F4) Eğitim Durumuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra değer ortalaması	X ²	P
Sendikaya Karşı Sorumluluk	İlkokul	1	2,50	6,453	,265
	Ortaokul	1	23,00		
	Lise	8	41,81		
	Önlisans	16	30,19		
	Lisans	44	39,19		
	Yüksek lisans	3	44,50		

Tablo 19 ve Tablo 20. incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sendikaya bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 21. Sendikaya Bağlılık Düzeylerinin (F1, F2, F3) Çalışma Yılına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	P
Sendikaya Sadakat	Gruplararası	4,598	4	1,149	3,495	,012
	Grupiçi	22,367	68	,329		
	Toplamı	26,964	72			
Sendikanın Öneme İnanma	Gruplararası	3,278	4	,819	2,420	,057
	Grupiçi	23,024	68	,339		
	Toplamı	26,302	72			
Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik	Gruplararası	3,834	4	,958	3,085	,021
	Grupiçi	21,128	68	,311		
	Toplamı	24,962	72			

Tablo 22. Sendikaya Bağlılık Düzeyi (F4) Çalışma Yılına Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra değer ortalaması	X ²	P
Sendikaya Karşı Sorumluluk	1-5 yıl	6	34,50	1,949	,745
	6-10 yıl	23	33,61		
	11-15 yıl	21	37,95		
	16-20 yıl	8	35,56		
	20 yıldan çok	15	42,63		

Tablo 21. ve Tablo 22. incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların, sendikaya sadakat ve sendika için çalışmaya isteklilik faktörlerinde sendikaya bağlılık düzeylerinin çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p < 0.05$) buna karşılık sendikanın önemine inanma ve sendikaya karşı sorumluluk faktörlerinde çalışma yılına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. ($p > 0.05$) Çalışma yılları arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden scheffe testi uygulanmış ve 6-10 yıl arası ile 20 yıldan daha çok çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5. Sendika Üyesi Olmayan Kamu Personelinin İncelenmesi

Bu bölümde hiç sendika üyesi olmayan ya da bir sendika üyesi olmuş fakat üyelikten ayrılmış kamu personelinin neden herhangi bir sendika içinde yer almadıkları araştırılmıştır.

3.5.1. Çalışmanın Alanı

Çalışma alanı olarak Edirne ili Merkez Adliyesi belirlenmiştir. Çalışmaya Edirne Merkez adliyesinde görevli, sendikal haklara sahip zabıt kâtabi, yazı işleri müdürleri, mübaşir ve diğer yardımcı personel katılmıştır. Adliye içerisinde farklı işlerde görev yapan infaz koruma memurları, geçici işçiler, görevleri gereği adliye içerisinde görevli farklı kurum ve kişilere bağlı çalışanlar, idari yargı personeli ile 2802 Sayılı Hâkim ve Savcılar Kanununa tabii hâkim ve savcılar çalışmamızın kapsamına dâhil edilmemiştir.

3.5.2. Araştırma Modeli

Çalışmanın bu bölümünde sendikasız çalışanlara anket uygulanmıştır. Sendika üyesi olmayan ya da daha önce sendika üyesi olmasına rağmen üyelikten

ayrılan çalışanların, sendika üyesi olmamaya ya da sendikadan ayrılmaya iten nedenler belirlenmeye çalışılmıştır.

Anketin birinci bölümünde çalışanların soysa-demografik özellikleri hakkında bilgi edinmek amacıyla; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi gibi sorular sorulmuştur.

3.5.3. Evren ve Örneklem

Yukarıda sayılan etkenleri tespit etmeye yönelik bu çalışmada araştırma bölgesi olarak Edirne Adliyesi seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Edirne Adliyesinde görev yapan ve sendikaya üye olma hakkına sahip, ancak sendikalı olmayan zabıt kâtabi, yazı işleri müdürleri, mübaşir ve diğer yardımcı personel oluşturmaktadır.

3.5.4. Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi, örnekleme yöntemi olarak ise tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden Kolayda Örneklem yöntemi kullanılmıştır. Edirne Adliyesi'nde çalışan personele yönelik hazırlanan anket, 2018 yılı ilk üç ayı içerisinde, her birim çalışanın iş yoğunluğu dikkate alınarak, personelin sorulara sıkılmadan ya da işine dönme kaygısı yaşamadan cevaplar vereceği zamanlar seçilerek gerçekleştirilmiştir. Anket belli bir amaca yönelik hazırlanmış soru listesidir.

Anket çalışması Edirne (Merkez) Adliyesi'nde görevli, sendika üyesi olma hakkına sahip olduğu halde üye olmayan 98 çalışan arasından 78'ine uygulanmıştır. Çalışma sırasında üye olmayan adliye çalışanlarının, sendika üyesi çalışanlara göre ankete katılmaya daha istekli oldukları gözlemlenmiştir.

3.5.5. Bulguların Çözümü ve Yorumlanması

Bu bölümde sendikalı olan çalışanların, sendikaya bağlılıklarını ölçmeye ilişkin anket, SPSS 23 paket programı ile çalışanların sosyo-demografik yapılarına ilişkin betimsel istatistikleri ele alınmıştır.

3.5.6. Ankete Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan örneklem grubunun sosyo-demografik özelliklerinden cinsiyet, çalışma ve eğitim durumlarına ilişkin verilen aşağıda verilmiştir.

Tablo 23. Ankete Katılan Personelin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	35	44,9
Erkek	43	55,1
Toplam	78	100

Tablo 23.de ankete katılan adliye çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları verilmiştir. Buna göre ankete katılan 78 personelin 43'ü erkek, 35'i ise kadındır.

Tablo 24. Ankete Katılan Personelin Çalışma Süreleri

Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde(%)
1-5 Yıl	9	11,5
6-10 Yıl	25	32,1
11-15 Yıl	17	21,8
16-20 Yıl	12	15,4
20 Yıldan Çok	15	19,2
Toplam	78	100

Tablo 24.de ankete katılan sendika üyesi olmayan adliye çalışanlarının çalışma yılları verilmiştir. Tabloya göre adliye personelinin %19,2'lik bir kısmını 20

yıldan uzun süreli çalışanlar oluştururken, bu oran 1-5 yıl arası çalışanlarda %11,5'e gerilemektedir. Ankete katılanlar arasında en kalabalık grubu %32,1 ile 6-10 Yıl arası çalışanlar oluşturmuştur.

Tablo 25. Ankete Katılan Personelin Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)
İlkokul	1	1,3
Ortaokul	1	1,3
Lise	12	15,4
Önlisans	18	23,1
Lisans	45	57,7
Yüksek Lisans	1	1,3
Toplam	78	100

Ankete katılan adliye çalışanlarının eğitim durumları Tablo 25.de görülmektedir. Buna göre sendika bağlılık ölçeği anketine katılan sendikalı adliye çalışanlarında olduğu gibi, bu tabloda da en büyük yüzdelik dilimi %57,7 ile Lisans mezunu adliye çalışanları oluşturmuştur. Lisans mezunlarından sonra en kalabalık grup %23,1 ile Önlisans mezunlarıdır. Bunun yanı sıra ankete katılanlar arasında birer tane ilkokul ve ortaokul mezunu personel varken, 1 kişi de yüksek lisans mezunudur.

3.5.7. Sendika Üyesi Olmayan Edirne Adliyesi Çalışanlarının Üye Olmama Nedenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Anketin ikinci bölümünde ankete katılan sendikasız personelin neden sendika üyesi olmadıklarını anlayabilmek amacıyla 9 soru sorulmuştur.

Burada amaçlanan sendikaya üye olmamalarına etki eden faktörlerin belirlenmesidir.

Burada anketin uygulandığı personele, her soru için üç ayrı seçenek olan "Katılmıyorum, Emin Değilim, Katılıyorum" seçeneklerinden birini işaretlemesi istenmiştir.

Tablo 26. Sendika Üyesi Olmayan Edirne Adliyesi Çalışanlarının Üye Olmama Nedenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Sendikaya Üye Olmama veya Ayrılma Nedeni		Katılmıyorum		Fikrim Yok		Katılıyorum	
		Fi	% Fi	Fi	% Fi	Fi	% Fi
S1	Sendikalara güvenmiyorum	4	5,1	11	14,1	63	80,8
S2	İşyerimde örgütlü bir sendika yok	27	34,6	27	34,6	24	30,8
S3	İşyerimdeki mevcut durumum sendika üyeliği ile değişmez	13	16,7	6	7,7	59	75,6
S4	İşverenlerin baskıları (işten çıkarma, tehdit v.s.)	56	71,8	12	15,4	10	12,8
S5	Sendikacılara güvenmiyorum	9	11,5	17	21,8	52	66,7
S6	Diğer arkadaşlarım sendika üyesi değiller	35	44,9	32	41,0	11	14,1
S7	Sendikalar, üyelerin beklentilerini karşılayamazlar	2	2,6	9	11,5	67	85,9
S8	İşyerindeki sorunlarımı işverenle veya yönetimle çözebilirim	35	44,9	13	16,7	30	38,5
S9	Üyelik aidatını ödemek istemiyorum	26	33,3	17	21,8	35	44,9

Tablo 26.nın verilerine bakılarak, ankete katılanların sendikaya üye olmama nedenleri incelendiğinde, katılımcıların %85,9'unun sendikaların üyelerinin beklentilerini karşılayamayacaklarını düşündükleri görülmektedir. Yine katılımcıların %80,8 Sendikalara güvenmediğini, %75,6'sı da işyerindeki mevcut durumlarının sendika üyeliği ile değişecekleri düşünmediklerini belirtmişlerdir. Sendikacılara güvenmiyorum sorusuna “Katılıyorum” şikkını işaretleyen katılımcı sayısı %66,7 olurken, 4. Soruya “Katılıyorum” cevabı veren %12,8'lik kesimden, Edirne Adliyesi'nde işveren ya da amirlerin baskısının sendika üye olmamak konusunda en düşük etken olduğu anlaşılmıştır.

SONUÇ

Memurlar, gerek devlet yönetiminde doğrudan söz sahibi olmaları gerekse devlet kudretini doğrudan kullanabilmeleri sebebiyle, çağlar boyunca bir hak arama çabası içine girmedikleri gibi aramaları gereken bir hakları olduğunu bile düşünmemişlerdir.

Ancak günden güne karmaşıklaşan yönetim sistemleri, artan ihtiyaçların çeşitliliği gibi nedenlerle sayılarının artması ile birlikte sıradanlaşan konuları, azalan ayrıcalıkları gibi nedenlerle memurlarda haklarını aramak, korumak, bunları sağlamak için örgütlenmek zorunda kalmışlardır.

Fakat örgütlenme aşamasında kamu görevlileri işçilere nazaran daha zorlu bir engel ile karşılaşmıştır. İşçi sınıfı örgütlenme ve hak arama aşamasında sık sık sermaye sahipleri olan patronları ile karşı karşıya gelirken hak arayışları hak arama çabaları halk arasında kabul görüp, destek bulabilmiştir. Oysa kamu çalışanları bir yandan patronları olan ve her türlü yasayı çıkarmaya ve uygulamaya muktedir devlet ile hak mücadelesi verirken bir yandan da halk tarafından hali hazırda pek çok imkâna sahipken daha fazlasını istemekle suçlanmıştır. Kaldı ki bugün bile kamu çalışanlarının sendika, toplu görüşme ve toplu sözleşme haklarının gerekliliği tartışılmaya devam etmektedir.

Tüm bunlara rağmen yılmayan kamu sendikacılığı, kısıtlı yasal imkânlar dâhilinde varlığını sürdürmekle kalmamış, gerekli olduğunu ispatlayarak, devleti ilgili yasaları çıkarmaya zorlamıştır.

Ülkemizin bunalımlı siyasi tarihi nedeni ile sık sık yasal engellerle karşılaşan kamu sendikacılığı, hala her ne kadar eksiklik barındırır da 2001 yılında yürürlüğe giren ve 2004, 2006, 2008, 2010 ve 2012 yıllarında değişikliğe uğrayan

“4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” ile yasal bir zeminde yoluna devam etmektedir.

Çalışmanın konusunu oluşturan “Adliye” çalışanları kanun ile belirlenen hizmet sınıflarından “Genel İdare Hizmetleri” sınıfına dâhildir. Günümüzde KPSS puanı, yetenek sınavı ve ardından mülakat ile işe alınmalarına rağmen aynı donanıma sahip ve sadece KPSS ile atanan pek çok diğer kurum çalışanından daha kısıtlı özlük haklarına sahiptirler. Bugüne kadar yapılan toplu sözleşmelerin hiçbirinde olumlu açıdan adliye çalışanlarının adları geçmediği gibi 2010 yılından bu yana çıkarılan genelgelerle havuz paraları, nöbet ve mesai ücretleri birer birer ellerinden alınmıştır. Yine çalışmamızın devam ettiği 2018 yılı sonlarında hemşire, öğretmen, polis ve din görevlileri için 3600 ek gösterge tartışmaları sürerken adliye çalışanları bu tartışmaya dâhil edilmemişlerdir.

Aynı şekilde faydaları yadsınamayacak kadar çok olan “Adalet Hizmetleri Sınıfı” oluşturulma fikri, adliye çalışanları tarafından kurulan birkaç küçük sendika dışında, hiçbir sendika ya da konfederasyon tarafından dile getirilmemiştir. Hatta genel idare hizmetleri sınıfında faaliyet gösteren bazı sendikalar bu fikre hararetle karşı çıkmaktadırlar.

Yukarıda anılan nedenlerle kayıplar yaşamaya devam eden adliye çalışanları ile amirleri olan hâkim-savcılar arasındaki gelir makası günden güne açılmaya devam etmektedir.

“Türkiye’de Adliye Çalışanlarının Sendikal Eğilimleri: Edirne Örneği” adlı tez çalışmamızda öncelikle kısaca dünya ve ardından Türkiye’de kamu sendikacılığının tarihsel gelişimi literatür taraması ile açıklanmaya çalışılmış ve ardından Edirne ili Merkez adliyesinde görev yapan personelin sendikalara bakış açısı ve sendikal eğilimlerine ışık tutmak amacı ile anket çalışması yapılmıştır.

Anketler, sendikal hakka sahip yazı işleri müdürleri, zabıt katipleri, mübaşırlar ve hizmetli kadrosundaki çalışanlara uygulanmış olup, hakim, savcı, adliye içinde diğer işlerde görevli infaz koruma memurları, polis ve diğer kamu çalışanları ankete dahil edilmemiştir. Yine İdare Mahkemesi ve Vergi Mahkemesi personeli kapsam dışı bırakılmıştır. Anketlerimiz yukarıda belirtilen şartları taşıyan 212 kamu personelinden 151'ine uygulanmıştır. 2018 yılı itibari ile sendika üyesi olan 114 personelin 73'ünün, geriye kalan 98 personelin de 78'inin ankete katılımı sağlanmıştır.

Sendika üyesi olan katılımcılara uygulanan “Sendikaya Bağlılık Ölçeği” 28 maddeden oluşmakta olup, yer aldıkları faktördeki yük değerleri %45'in altında olan 9 madde ölçekten çıkarılmıştır. Sonrasında yeniden yapılan faktör analizi sonucu ölçekteki maddeleri Sendikaya Sadakat, Sendikanın Önemine İnanma, Sendika İçin Çalışmaya İsteklilik ve Sendikaya Karşı Sorumluluk olmak üzere 4 faktör altında toplanmıştır.

Sendikaya Sadakat faktöründeki 14, 20, 13, 10, 5, 28 ve 6. sorulara verilen yanıtlar bir bütün halinde değerlendirildiğinde; Edirne Adliyesi çalışanlarının üyesi oldukları sendikaya bağlı olduklarını söylemek mümkün değildir. Kaldı ki bu durum çalışmamızın 2. bölümünde verilen Edirne Adliyesinde üyesi bulunan sendikaların yıllar bazındaki üye sayıları incelendiğinde de açıkça görülmektedir.

Sendikanın Önemine İnanma faktöründeki 26, 27, 11, 25, 19 ve 12. sorulara verilen yanıtları bir arada değerlendirildiğinde; Edirne Adliyesi çalışanlarının büyük ölçüde sendikaların önemine inandıkları ve ciddi anlamda “Sendikaya Karşı Sorumluluk” hissettikleri tespit edilmiştir. Burada sorumluluk ile kastedilen kişisel olarak bir sorumluluk hissetmek değil, herhangi bir sendikaya üye oldukları müddetçe o sendika üyesi olmanın getirdiği sorumluluğu hissetmeleridir. Zira çalışmanın diğer kısımlarında çalışanların rahatlıkla sendika değiştirebildikleri tespit edilmiştir. Öte yandan katılımcılar her ne kadar sendikanın önemine inandıklarını ve sendikaya karşı sorumluluk hissettiklerini ifade etseler de; “Sendika İçin Çalışmaya

İsteklilik” söz konusu olduğunda Edirne Adliyesi personelinin aynı oranda istekli olmadığı görülmektedir. Ancak bunun sebepleri arasında kişisel isteksizliklerin yanı sıra adliyelerdeki iş yoğunluğu ve adli önem arz eden süreli işlerin çokluğu göz önüne alındığında, sendikal faaliyetleri dâhil olmaları halinde işlerinin aksayacağı, sendikal faaliyetler süresince yapılacak işlerin birikebileceği düşüncesinin olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Tüm bunların yanı sıra yukarıda sayılan faktörlerden hiçbirinin sosyo-demografik özelliklerden etkilenmediği tespit edilmiştir. Sadece çalışma süresi 20 yıldan fazla olanların sendikal bağlılıklarının daha fazla olduğu tespit edilmişse de, genel durum değerlendirildiğinde bu durumun sendikal bağlılıktan çok yıllardan beri süregelen bir alışkanlık nedeni ile değişime kapalı olma kaynaklı olabileceği düşünülmüştür.

Çalışmamızın sendikadan ayrılmış ya da hiç üye olmamış adliye çalışanları arasında yapılan ikinci kısmında ise katılımcılara sendika üye sebebi olmamalarının sebeplerine ilişkin dokuz soru sorulmuştur.

Verilen cevaplardan, katılımcıların azımsanamayacak kadar önemli bir çoğunluğunun sendikaların beklentilerini karşılayamayacaklarını düşündükleri (%85,9), sendikalara güvenmediklerini (%80,8), işyerindeki durumlarının sendika üyesi olmaları halinde değişeceklerine inanmadıklarını (%75) ve sendikacılara güvenmediklerini (66,7) ortaya çıkmıştır. Bu sendikaların özellikle üzerine eğilmeleri gereken ciddi bir sorundur. Kaldı ki çalışma sırasında, gerek yüz yüze gerekse telefonla yapılan bilgi taleplerine, karşı tarafın yaklaşımından asıl önceliklerinin, ihtiyacı olan birine yardım etmekten çok, ettiği yardım karşılığında sendikasına üye olma ihtimali olan birine yardımda bulunmak olduğu hissiyatı oluşmuştur. Zira Edirne Adliye’sinde görev yaptığımı ve zabıt kâtabi olduğumu öğrenen sendika görevlilerinin tamamı, hiçbir surette telefon ve maillerime cevap vermemişlerdir. Kaldı ki; BES’in Olağan 7. Genel Kurulu’na ilişkin çalışma raporunda bile, adliye çalışanlarının sorunlarından “çözülmesi gereken” değil de

“yargı emekçilerine daha fazla ulaşma, var olan örgütlülüğümüzü sağlamlaştırma ve aynı zamanda üye sayımızı arttırmak için öne çıkarılması gereken talepler” olarak bahsedilmesi de sendikaların önceliğinin üye sayısı arttırmak olduğu düşüncemizi ve katılımcıların güven problemi yaşamakta haklı olduklarını kanıtlamaktadır. Öte yandan aynı raporda yargı emekçilerinin örgütlenme zorlukları arasında hakim-savcı baskı altında çalışıyor olmaları gösterilse de anket cevaplarından bu durumun en azından Edirne için geçerli olmadığı anlaşılmaktadır.

Çalışmamızın sonucunda, Edirne Adliyesi çalışanlarının sendikaya ve sendikalı olmaya değer verdikleri, ancak tek bir sendikaya bağlı kalmadıkları, güncel talepler ve çıkarlar, sendika yöneticilerinin tutum ve davranışları gibi nedenlerle rahatlıkla sendika değiştirebildikleri görülmüştür. Aynı şekilde sendikaya üye olma hakkına sahip çalışanların önemli bir çoğunluğunun sendika ve sendikacılara güvenmemeleri nedeni ile sendika üyesi olmadıkları sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Akıncı, Abdulvahap, “Türk Siyasal Hayatında 1980 Sonrası Darbeler ve E-Muhtıra”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.15, Sayı.2, Aralık 2013.

Aktürk, Kader Özge, *E-Hizmet Kalitesi ve E-Mağaza İmajının E-Tatmin Düzyi ve E-Sadakat Düzeyine Etkilerinin Ampirik Olarak Analizi* (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Edirne, 2013.

Aslan, Onur Ender, “*Devlet Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi*” Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, Mart 2012.

Atay, Yeliz Şanlı, “Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesinin Hukuki Niteliği”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.48, Sayı.3, Eylül 2015.

Ateş, Barış: “*5237 Sayılı Türk Ceza Kanununa Göre Görevi İhmal Görevi Kötüye Kullanma Suçları ve Kamu Görevlilerinin Bu Suçlardan Yargılanmaları*” Ceren Yayıncılık. Edirne 2014

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Babacan, Ercan, "Kamuda Geçici İşçi İstihdamı"
<http://www.mud.org.tr/uploads/yuklemeler/EBabacan.pdf> (e.t. 09.09.2018)

Baybora, Dilek, Sendikaların Siyasal Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi, “*Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*”, Cilt.7, Sayı. 2, 2003

Bibilik, Erkan, *Memur Sendikacılığı ve Toplu Görüşme Hakkı*, (Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2008,

Bilgin, S. Leman, "Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4. 2003

Bozkurt, Önder, "Anılarda 12 Mart Muhtırası: Bizden Başka Herkesin İktidarda Olduğu O Dönem", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.20, Sayı.1, 2018.

Büro Emekçileri Sendikası, *7. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Mayıs 2014 Ankara

Büro Memur-Sen, *Adalet Çalışanları İçin Hak Mücadelemiz Aralıksız Devam Ediyor*

Cerev, Gökçe, "Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt.5, Sayı.2, Temmuz 2014.

Cindemir, Hakan, " Türk Hukukunda Kamu Görevlileri Sendikalarının Kuruluş ve Örgütlenmesi", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Cilt. 16, Sayı. 1, Gaziantep, 2017.

Cindemir, Hakan, " Kamu Görevlileri Sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç Örnekleri", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, Cilt. 16, Sayı. 2, Gaziantep, 2017.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Rehberi 2012*, Ankara, Aralık 2012.

Çelik, Duysal Aşkun ve Telman, Nursel, *Endüstri / Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı*, Ankara 2013, Nobel Akademik Yayıncılık

Çevikbaş Rafet, "Memurlarda Sendikal Haklar Sorunu" *Tisk Akademi*, Cilt 5, Sayı 9, Ankara, 2010/1

Demren, Halil, "Kamu Çalışanlarının Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4, Ankara, 1999.

Devlet Personel Başkanlığı, *Geçici Personel (4/C) Rehberi*, 2014.

Duyuş, Ebubekir Sıddık, *Kamu Sendikaları, Türkiye'de Kamu Sendikalarının Karşılaştığı sorunlar ve Çözüm Önerileri*, (Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2012.

"Dünden Bugüne Sendika Nedir? Ne Değildir?", *Eğitim-İş Antalya Şubesi Eğitim Broşürü Dizisi 1*, 2011

Eren, Hayrettin, "Kamu Görevlileri ve Sendikal Haklar ", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt. 1, Sayı. 1, 1997.

Eren, Hayrettin, "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı", *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 1-4, 2002

Ertem, Barış, "12 Mart 1971 Askeri Müdahalesi Sonrası Ara Rejim ve Türkiye Siyasetine Etkileri (1971-1974)", *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt.8, Sayı.14, 2018.

Güler, Tahsin, "12 Eylül 2010 Tarihli Anayasa Değişikliğinin Kamu Görevlileri Sendikacılığına Etkileri", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.41, 2014.

Güneş, Hamza, "Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Temmuz-Eylül 2013.

Güvenç, Serpil, "Türkiye'de Öğretmen Sendikacılığı ve İlk-Sen", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 22,

Han, Ercan, *Türkiye Kamu-Sen Tarihi I Damladan Deryaya*, Ankara 2012.

Işıklı, Alpaslan, "Türkiye'de Memur Sendikacılığı", *Mülkiyeliler Birliği Yayınları -10*, Ankara, 1991.

Kanlıgöz, Cihan "1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 43 Sayı 1-4.

Karaca, Nuray Gökçek, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1529, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 812, Eskişehir, Ağustos, 2004.

Karaca, Nuray Gökçek, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2808, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1766, Eskişehir, Ocak 2013.

Kocabaş, Fatma, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2808, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1766, Eskişehir, Ocak 2013.

Koç, Yıldırım, "İzmir İktisat Kongresi (1923) ve İşçiler" *Egiad Yarın Dergisi*, Ağustos 2009, S.4

Korkusuz, M. Refik, "Ülkemizde Kamu Görevlilerine Sendika Hakkı ve İçeriği", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10-11 Sayı: 12-13-14-15, Diyarbakır, 2005-2006.

Kutal, Metin, "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* Cilt 6, Sayı 4, 2002

Kutal, Metin, "Türkiye de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt 0, Sayı 45, İstanbul, 2003.

Mahiroğulları, Adnan, *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*, Kitabevi Yayınları, 2005.

Mahiroğulları, Adnan, "1965'ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasakoyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve İLO Normları ", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt. 0, Sayı. 60.

Özaydın, Mehmet Merve - Han Ercan, "Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin "Sendika-Siyaset" İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 19, Sayı. 2, 2014

Özer, M. Akif, "Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 2, Ankara, 2000

Özerkmen, Necmettin, "Geçmişten Günümüze Kamu Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesinde Anayasal ve Yasal Düzenlemeler ve Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt. 38, Sayı. 1.2, Ankara, 1998.

Özmen, Özlem, *Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslar Arası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme*, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi), Ankara, 2014.

Resmi Gazete (05.07.2008 tarih ve 26927 sayılı)

Resmi Gazete (07.07.2018 tarih ve 30471 sayılı)

T.C. Adalet Bakanlığı 2018 Yılı Performans Programı
(<http://www.sgb.adalet.gov.tr/performans/performans-programlari.html>. e.t.
16.02.2019)

Sanal, M. Engin, "Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı. 69, 2015/2.

Sanal, M. Engin, "Trade Union Rights of Public Servants in Turkey and the Compliance With the Norms of the International Labour Organization (ILO)", *Lap Lambert Academic Publishing, Berlin*, 2018.

Tokol, Aysen, "Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler" Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2013.

Tuncay, A. Can, "Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt. 9, Özel Sayı, 2007.

Turan Güngör, "Türkiye'de Kamu Sendikacılığı", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 1, Ankara, 2000

Türk Büro Sen, *Adalet Çalışanları Adalet Arıyor*

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (Kanun No:2709 – Kabul tarihi 07.11.1982)

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, *Çalışma Hayatında Güncel Sorunlar*, Ankara, 12 Eylül 2014.

Uçar Zefure, *Türkiye'de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri*, (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2010

Uçkan, Banu, "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Çerçevesinde Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı", Legal Yayınevi, İstanbul, Temmuz, 2013.

Uysal, Şener - Köse, Sevinç, "Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetlerine Bakışı Üzerine Manisa İlinde Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.12, Sayı.2, 2014,

Ülker, Elif, *Destinasyon Pazarlamasında Destinasyon Seçimi Karar Verme Süreci Üzerine Bir Çalışma: Bozcaada Örneği*, (Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Edirne, 2010.

Ünal Emel, *Türkiye'de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı*, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Genel Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

Yorgun, Sayım, “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt.0, Sayı.11, Ocak 2011, s.150.

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://adaletburosen.org.tr/blog/hakkimizda/> (17.05.2015)

<http://adaletburosen.org.tr/blog/tuzuk/> (17.05.2015)

<http://bask.org.tr/ozel-bask-tarihce> (29.11.2018)

http://burois.org.tr/?page_id=108 (31.08.2015)

<http://www.anadolusen.org/21/anadolu-eksen-kamu-calisanlari-sendikalari-konfederasyonu-1-olagan-kongresi-yapildi> (29.11.2018)

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/1982ilkson.pdf>
(12.10.2018)

<http://www.aydinlikgazete.com/ekonomi-emek/keskteki-istifalar-beseciradi-h27172.html> (02.05.2015)

<http://www.birlesikkamuis.org.tr/konfederasyon.html> (02.05.2015)

<http://www.birlesikkamuis.org.tr/kurum-1-birlesik-kamu-is-tuzugu.html>
02.05.2015

http://www.dinbirsen.org.tr/HD2438_bu-konfederasyon-calisanlarin-umudu-olacak-.html (29.11.2018)

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/duyuru/sozlesmeli-personel-pozisyonlarina-gecirilecek-gecici-personele-iliskin-duyuru> (07.02.2019)

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler> (15.12.2018)

<http://www.ksenegitim.org/2168/mustafa-gucluye-ozel-evrakta-sahtecilikten-10-ay-hapis-> (15.12.2018)

<http://www.haksen.org.tr/kurulus.php> (02.05.2015)

<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/akaydan-yeni-konfederasyon-65018> (29.11.2018)

<http://www.kamusen.org.tr/index.php#> (01.05.2015)

http://www.kamusen.org.tr/menu_goster.php?Id=6 (01.05.2015)

<http://www.kesk.org.tr/index.php> (02.05.2015)

<http://www.kesk.org.tr/2011/03/17/ituctan-memur-sene-sok-yanit>
(15.12.2018)

<http://www.kesk.org.tr/node/3> (02.05.2015)

<http://www.kesk.org.tr/node/49> (02.05.2015)

<http://www.memursen.org.tr/amac> (03.05.2015)

<http://www.memursen.org.tr/sendikalar> (01.05.2015)

[http://www.memuruz.biz/sayfa-haber-isim-memur-ve-sozlesmeli-
arasindaki-farklar-23-05-2013.htm](http://www.memuruz.biz/sayfa-haber-isim-memur-ve-sozlesmeli-
arasindaki-farklar-23-05-2013.htm) (19.08.2015)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf> (26.04.2015)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf>
(21.11.2018)

<http://www.sendika.org/2005/08/10-soruda-sendika/#9> 23.04.2015

<http://tummemursen.org> (21.02.2019)

EKLER

EK 1. Sendika Bağlılık Ölçeği Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, çalışanların üyesi oldukları sendikaya olan bağlılıklarının ölçülmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu ankete verilen cevaplar Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim dalında yürütülen Yüksek Lisans Tez çalışması için kullanılacak olup, kesinlikle paylaşılmayacaktır.

Lütfen, soruları dikkatle okuyup; size en uygun gelen cevabı işaretleyiniz. Anketi içtenlikle cevaplandıracağınızı umarak; şimdiden teşekkür ederiz.

Doç. Dr. M. Engin SANAL,

Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü öğretim üyesi

Umut ÇALIŞAN

Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi

Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uygun olan şıkkın üzerine (X) işareti koyunuz.

Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

Kaç yıldır sendikalısınız?

() 1 – 5 yıldır () 6 – 10 yıldır () 11 – 15 yıldır () 16 – 20 yıl () 20 yıldan çok

Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

() 1 – 5 yıldır () 6 – 10 yıldır () 11 – 15 yıldır () 16 – 20 yıl () 20 yıldan çok

Eğitim durumunuz nedir?

() İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans
() Doktora

		KATILMIYORUM	EMİN DEĞİLİM	KATILYORUM
1	<i>İşyeri yönetiminin toplu sözleşme hükümlerine harfiyen uyup uymadığını izlemek, her sendika üyesine düşen bir sorumluluktur.</i>			

2	<i>Sendika yararına olabilecek bilgilere “kulak kabartmak” her çalışanın görevidir.</i>			
3	<i>İşyerinde yükselmek, sendikada kalmaktan daha önemlidir.</i>			
4	<i>Üyeler davranışta bulunurken sendikanın adını, imajını göz önünde bulundurmaldırlar.</i>			
5	<i>Üyesi bulunduğum sendikaya fazla bağlılık duymuyorum.</i>			
6	<i>Şimdiki işim gibi bir iş yaptığım sürece, bu sendikanın üyesi olup olmamak benim için önemli değildir.</i>			
7	<i>Bir diğer çalışana itiraz hakkını kullanmada destek olmak veya yardım etmek, her sendika üyesinin görevidir.</i>			
8	<i>Sendikanın başarılı olması için normal olarak bir üyeden beklenenin çok üstünde çaba göstermeye hazırım.</i>			
9	<i>Yapacağım işin aynı özellikte olması koşuluyla, sendikasız bir işyerinde de rahatlıkla çalışabilirim.</i>			

10	<i>Bu sendikadaki üyelerin çoğuna fazla güvenim ve inancım yoktur.</i>			
11	<i>Arkadaşlarıma sendikamdan, üye olunması gereken önemli bir örgüt olarak bahsederim.</i>			
12	<i>Sendikaya üye olmak çok şey kazandırabilir.</i>			
13	<i>Sendikanın yayınlarını (bülten, vb.) okumaya değer bulmuyorum.</i>			
14	<i>Sendikaya yardımım dokunsun diye özel bir çalışma yapacağımı pek sanmam.</i>			
15	<i>Üyeler, sendikaya ödedikleri aidata karşılık yeterince yarar elde edemiyorlar.</i>			
16	<i>Sendikada aktif olmayarak, işyeri yönetimiyle ilişkilerimi geliştirmeyi düşünüyorum.</i>			
17	<i>Sendikaya katılma kararımın kendim için doğru bir adım olduğuna inanıyorum.</i>			
18	<i>Sendikanın değerleriyle benim kişisel değerlerim birbirinden biraz farklıdır.</i>			
19	<i>İstendiği takdirde, sendika için kurulan bir komitede hizmet</i>			

	<i>verebilirim.</i>			
20	<i>Sendika bülteninde yararlı bilgiler yer almıyor.</i>			
21	<i>İstendiği takdirde, sendikanın yerel şubesinde görev alabilirim.</i>			
22	<i>Sendikaya üye olmamın tek nedeni, yaptığım işin karşılığını (ücret artışı, terfi vb.) almayı garantilemektir.</i>			
23	<i>Sendikadan çok işime bağlıyım.</i>			
24	<i>İşyeri yönetiminin sözleşmeye uyup uymadığını izlemek üyenin değil, işyeri sendika temsilcisinin görevidir.</i>			
25	<i>Bu sendikanın bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.</i>			
26	<i>Bugüne kadar olanlara ve bundan sonra neler bekleyebileceğime dayanarak, bu işyerinde çalıştığım sürece bu sendikanın üyesi olarak kalmak niyetindeyim.</i>			
27	<i>Bu sendikanın başardıkları, kendini bir amaca adanmış insanların neler yapabileceğinin iyi bir örneğidir.</i>			

28	<i>Bu sendikada, üyelerin isteklerine pek önem verilmiyor.</i>			
----	--	--	--	--

EK 2. Sendika Üyesi Olmayan Çalışanlar Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, hiç sendikaya üye olmamış çalışanlar ile daha önce bir sendika üyesi olmuş ancak üyelikten ayrılmış çalışanların niçin sendikaya üye olmadıklarını ölçülmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu ankete verilen cevaplar Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim dalında yürütülen Yüksek Lisans Tez çalışması için kullanılacak olup, kesinlikle paylaşılmayacaktır.

Lütfen soruları dikkatle okuyup; size en uygun gelen cevabı işaretleyiniz. Anketi içtenlikle cevaplandıracağınızı umarak; şimdiden teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Engin SANAL,

Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü öğretim üyesi

Umut ÇALIŞAN

Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi

Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uygun olan şıkkın üzerine (X) işareti koyunuz.

Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

() 1 – 5 yıldır () 6 – 10 yıldır () 11 – 15 yıldır () 16 – 20 yıl () 20 yıldan çok

Eğitim durumunuz nedir?

() İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

	Sendikaya Üye Olmama Veya Üyelikten Ayrılma Nedeniniz Nedir?	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILYORUM
1	Sendikalara güvenmiyorum.			
2	İşyerimde örgütlü bir sendika yok.			
3	İşyerimdeki mevcut durumum, sendika üyeliğiyle değişmez.			
4	İşverenlerin baskıları (işten çıkarma ve tehdit gibi...)			
5	Sendikacılara güvenmiyorum.			
6	Diğer arkadaşlarım sendika üyesi değiller.			
7	Sendikalar, üyelerinin beklentilerini karşılayamazlar.			
8	İşyerimdeki sorunlarımı işverenle veya yönetimle çözebilirim.			
9	Üyelik aidatını ödemek istemiyorum.			
	Diğer (Lütfen kısaca açıklayınız)			