

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİMDALI**

**KAMU SENDİKACILIĞI SİYASET İLİŞKİSİ
(TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİNİN SİYASİ EĞİLİMİNİN
SENDİKA TERCİHİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE ALAN
ARAŞTIRMASI)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Ercan HAN

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Ankara - 2014

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİMDALI**

**KAMU SENDİKACILIĞI SİYASET İLİŞKİSİ
(TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVLİLERİNİN SİYASİ EĞİLİMİNİN
SENDİKA TERCİHİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE ALAN
ARAŞTIRMASI)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Ercan HAN

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

Ankara - 2014

ONAY

Ercan HAN tarafından hazırlanan "Kamu Sendikacılığı Siyaset İlişkisi (Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması)" başlıklı bu çalışma 31.01.2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Vedat BILGIN



Prof. Dr. Tefik ERDEM



Yrd. Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

ÖZET

HAN Ercan. Kamu Sendikacılığı Siyaset İlişkisi (Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması), Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.

Bu çalışmada, kamu görevlilerinin siyasi yaklaşımlarının sendikal tercihleri üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ülkemizde 1990’lı yılların başında örgütlenme imkânı bulan ve 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandumla toplu sözleşme hakkı elde eden kamu görevlilerinin örgütlenme bilincinin ortaya konulmasıyla birlikte, kamu görevlileri sendikalarının sendikalaşma oranını artırmak için yürüttükleri siyasi faaliyetlerin irdelenmesi; özellikle sendika-siyasi parti ilişkisinin örgütlenme düzeyi üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada öncelikli olarak konu ile ilgili kavramsal çerçeve ele alınmış, ardından kamu görevlileri sendikacılığının tarihsel gelişimi ve bugünkü durumu, güncel istatistikî veriler ışığında açıklanmıştır. Kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendika tercihleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi için Ankara ölçeğinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasına Türkiye genelinde en fazla üyeye sahip üç memur sendikaları konfederasyonuna bağlı sendikalara üye olan kamu görevlileri dahil edilmiştir. Deneklere yöneltilen sorulardan elde edilen bulgular yoluyla sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikal algıları ile siyasi yaklaşımlarının değerlendirilmesi hedeflenmiş; kamu görevlilerinin siyasi yaklaşımlarının sendikal tercihlerine ne ölçüde etki ettiği sorusuna somut bir cevap aranmıştır. Toplanan verilerin derlenip değerlendirilmesi sonrasında ülkemizde kamu görevlilerinin büyük bölümünün, yaşanan olayları siyasi yaklaşımları paralelinde algıladıkları anlaşılmıştır. Bulgular, kamu görevlilerinin sendikalara üye olurken ağırlıklı olarak siyasi eğilimlerine göre tercih yaptıklarını ortaya koymuştur.

Anahtar Sözcükler:

- 1- Kamu görevlisi
- 2- Sendika
- 3- Konfederasyon
- 4- Siyaset
- 5- Siyasi parti

ABSTRACT

HAN Ercan. The Relationship Between Public Unionism and Politics (Regional Research About The Role of Public Servants' Political Tendency on Their Union Preference in Turkey), Master's Thesis, Ankara, 2014.

In this study, the effect of the public servants' political approaches on their union preferences is tried to be stated. The goal of this study is to explore the effects of unions' political activities on the union preferences of public servants and to find out the political activities of the public servants' unions which are aimed to increase the rate of unionism by determining the unionism consciousness of public servants who firstly have had the right to organize in the beginning of 1990's and then had the right to collective bargaining after the referendum in 2010. In this research, the conceptual frame was explained as a top priority and then the historical process and the today's situation of the public servants' unions were specified by recent datas. A regional research have been performed in Ankara province as a scale in order to determine the role of public servants' political tendency on their union preference. The members of public servants' unions who are unionized under the umbrella of three most crowded confederation in Turkey were subjected to this regional research. It was targetted to review the union perception and political approaches of the members of public servants' unions; and an answer was searched for the problem of "How effective is the political approaches of public servants on their union preferences" by the findings obtained from the questionnaire which had been asked to the experimental objects. After the datas were examined, it is understood that most of the public servants percieve the events according to their political approaches. Findings stated that in membership process the union preferences of public servants mostly depend on their political tendency.

Key Words:

- 1- Public servant
- 2- Union
- 3- Confederation
- 4- Politics
- 5- Political party

ÖNSÖZ

Kamu görevlileri sendikalarının siyasi partilerle ilişki kurmaları, doğal ve kaçınılmaz bir süreçtir. Ancak kurulan ilişkilerin boyutu, ülkelerin siyasal, ekonomik ve sosyal yapıları ile yakından ilgilidir. Ülkelerin demokrasi deneyimleri arttıkça sendikaların siyasi faaliyetlerinin önündeki engellerin azaldığı görülmektedir. Kamu görevlilerinin dünyada ve ülkelerinde yaşanan gelişmeler karşısında takındıkları tavır, bir anlamda siyasi algılarını da ortaya koymaktadır. Kamu görevlilerinin hizmet üretirken uymak zorunda olduğu tarafsızlık ilkesi, bir vatandaş olarak siyasal olaylar karşısında da tarafsız kalmasını zorunlu kılmaz. Bu bakımdan kamu görevlilerinin siyasi bir ideoloji benimsemeleri; siyasal iktidarın ve muhalefet partilerinin faaliyetlerini, kendi bakış açılarıyla değerlendirmeye tabi tutmaları yadsınamaz.

Kamu görevlilerinin siyasi olaylar karşısında sergiledikleri tutumla, üyesi oldukları kamu görevlileri sendikalarının aynı olaylar karşısındaki tavrının tutarlı olması, kamu görevlileri ile sendikalarının siyaset algılarının aynı noktada kesiştiğinin bir işaretidir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında sendikaların siyasi faaliyetleri ve olaylara yaklaşımları, üye kaydetme sürecinde, kamu görevlilerinin sendikal tercihleri üzerinde de etkin bir rol oynamaktadır.

Bu çalışma, kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendikal tercihleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ana konusu, kamu görevlilerinin siyasal yaklaşımları ile sendikal tercihleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak üzere Ankara genelinde gerçekleştirilen alan araştırmasının bulgularından elde edilen sonuçlardır.

Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kamu görevlilerine siyaset yapmayı yasaklayan hükümlerinin varlığı, kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin belirlenmesi gibi son derece hassas bir konunun araştırılmasını da zorlaştırmıştır. Kamu görevlilerinin birçoğu kendilerine yöneltilen soruları

cevaplamaktan kaçınmış, bu da yeterli örneklem sayısına ulaşılmasının önünde engel teşkil etmiş ve araştırmanın süresinin uzamasına neden olmuştur. Bununla birlikte ülkemizde kamu görevlileri sendikacılığının, özellikle 2000’li yıllarının yeterince araştırma konusu yapılmamış olması da bu çalışma sırasında karşılaşılan güçlüklerden bir tanesidir.

Bütün bu zorluklara karşın, alan araştırmasının gerçekleştirilmesinde büyük katkıları olan Duygu Kaplan ve Ahmet Kızmaz’a; elde edilen bulguların değerlendirilmesi sürecinde teknik yardımlarını esirgemeyen Atilla Kapusuzoğlu’na ve yoğun eğitim ve idari programlarına rağmen her ortamda bana zaman ayırarak çalışmanın bütün süreçlerinde değerli bilgi ve tecrübelerini paylaşarak çalışmaya değer katan Sayın Yard. Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın’a teşekkürü bir borç bilirim.

Ercan HAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
TABLolar LİSTESİ.....	xix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA, SİYASET VE MEMURLARA İLİŞKİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DEMOKRASİ VE KURUMLARINA İLİŞKİN KAVRAMLAR.....	6
1.1.1. Demokrasi Kavramı	7
1.1.2. Özgürlük	10
1.1.3. Siyasete İlişkin Kavramlar ve Kurumlar	12
1.1.3.1 Siyaset ve Siyasal İktidar Kavramı	13
1.1.3.2. Siyasal Parti.....	13
1.1.4. Sendika Kavramı ve Tarihsel Çerçeve.....	15
1.1.4.1. Sendika.....	16
1.1.4.2. İlk Sendikal Hareketler.....	17
1.1.4.2.1. İngiltere’de Sendikal Hareket.....	19
1.1.4.2.2. Uluslararası Sendikacılık ve I. Enternasyonal	21
1.1.4.2.3. Amerika Birleşik Devletleri’nde İlk Sendikal Hareketler ...	23
1.1.4.2.4. Japonya Sendikacılığının Gelişimi.....	25
1.2. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE MEMUR VE KAMU GÖREVLİSİ	
KAVRAMI.....	27
1.2.1. Memur ve Kamu Görevlisi.....	28
1.2.1.1. Dünyada Memur ve Kamu Görevlisi	29
1.2.1.2. Türkiye’de Memur ve Kamu Görevlisi	34
1.2.1.2.1. Anayasal Düzenlemeler Açısından Memur ve Kamu	

Görevlisi.....	36
1.2.1.2.2. Yasal Düzenlemeler Açısından Memur ve Kamu	
Görevlisi.....	38

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SİYASET EKSENİNDE KAMU GÖREVLİLERİ

SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ

2.1. MEMURLARIN SENDİKAL HAKLARINA İLİŞKİN ULUSLARARASI	
VE ULUSAL BELGELER.....	42
2.1.1. Uluslararası Belgeler	43
2.1.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	43
2.1.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	44
2.1.1.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası	
Sözleşmesi	44
2.1.1.1.3. Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	45
2.1.1.1.4. Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi	46
2.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri	46
2.1.1.2.1. Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının	
Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme	47
2.1.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı	
Sözleşme	48
2.1.1.2.3. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve	
İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin	
151 Sayılı Sözleşme	49
2.1.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	50
2.1.1.3.1. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi.....	51
2.1.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	51
2.1.1.4. Avrupa Birliği Belgeleri.....	52
2.1.1.4.1. Roma Antlaşması	53
2.1.1.4.2. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı	53
2.1.2. Ulusal Belgeler.....	54
2.1.2.1. 1982 Anayasası.....	54

2.1.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	58
2.1.2.3. Kanunla Onaylanmış Uluslararası Belgeler	59
2.2. SİYASİ GELİŞMELER IŞIĞINDA TÜRKİYE'DE KAMU	
GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI.....	59
2.2.1. 1960 Öncesi Dönem	60
2.2.1.1. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Hukuki Durum	60
2.2.1.2. Memurin Kanunu ve Sendikal Haklar	61
2.2.1.3. Çok Partili Dönem ve Memur Sendikacılığı	62
2.2.2. 1960 – 1980 Arası Dönem	64
2.2.2.1. 1961 Anayasası ve Memur Sendikacılığı.....	64
2.2.2.2. Devlet Kamu Personeli Sendikaları Kanunu ve Memur Sendikacılığı.....	65
2.2.2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Memurların Sendikal Hakları	66
2.2.2.4. 1960-1980 Yılları Arasında Memur Örgütlenmeleri	67
2.2.2.4.1. 1960'tan 1971 Muhtırasına Kadar Memur Örgütlenmeleri	68
2.2.2.4.2. 1971 Muhtırası ve Memur Örgütlenmeleri	68
2.2.2.4.3. İlk Memur Örgütlenmelerinin Faaliyet Alanları.....	69
2.2.2.4.4. 1971-1980 Yılları Arasında Memurların Sendikal Hakları ve Örgütlenmeleri	70
2.2.3. 1980-1995 Arası Dönem.....	73
2.2.3.1. 12 Eylül Darbesinin Yarattığı Durum	73
2.2.3.2. 1982 Anayasasında Memurlar ve Sendikal Haklar	74
2.2.3.3. ANAP İktidarı ve Memurların Sendikal Haklarına İlişkin Tartışmalar	76
2.2.3.4. İlk Örgütlenme Hareketleri ve Siyasi Yaklaşımlar	77
2.2.3.4.1. Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı (TÜRKAV)'ın Kurulması	78
2.2.3.4.2. Diğer Memur Örgütlenmeleri ve İlk Sendikaların Kurulması	79
2.2.3.4.3. Siyasi Faaliyetler ve Sendikaların Kapatılması	

Girişimleri.....	80
2.2.3.5. DYP-SHP Koalisyonu ve Memur Sendikacılığının Gelişimi	81
2.2.3.5.1. Memur Sendikalarının Meşrulaşması	83
2.2.3.5.2. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen)'in Kurulması	83
2.2.3.5.3. Türkiye Kamu-Sen'e Bağlı Sendikaların Kapatılması Girişimleri	86
2.2.3.6. 87 ve 151 Sayılı ILO Sözleşmelerinin Onaylanması Paralelinde Yaşanan Gelişmeler	86
2.2.3.6.1. Memurların Sendika Hakkına İlişkin 1993/15 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	87
2.2.3.6.2. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Çalışmaları.....	88
2.2.4. 1995-2001 Arası Dönem.....	90
2.2.4.1. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen)'in Kurulması	91
2.2.4.2. 23 Temmuz 1995 Anayasa Değişikliği	91
2.2.4.2.1. Anayasa Değişikliğine İlişkin Komisyon Çalışmaları ve Kanun Teklifleri	92
2.2.4.2.2. Anayasa Değişiklik Teklifinin TBMM'de Görüşülmesi	94
2.2.4.3. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)'in Kurulması	96
2.2.4.4. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun Yasalaşma Süreci	97
2.2.4.4.1. ANAYOL Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısının Hazırlanması	97
2.2.4.4.2. REFAHYOL Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı Çalışmalarının İkinci Aşaması	98
2.2.4.4.3. ANASOL-D Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı Çalışmalarının Üçüncü Aşaması	100
2.2.4.4.4. DSP-MHP-ANAP Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı'nın Yasalaşması	102
2.2.4.4.5. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun	

Getirdiği Sendikal Haklar	104
2.2.5. 2001–2010 Arası Dönem	107
2.2.5.1. 2001 Anayasa Değişikliği.....	108
2.2.5.2. Kamu Görevlilerinin İlk Toplu Görüşme Deneyimi	110
2.2.5.3. 3 Kasım 2002 Genel Seçimleri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının Tutumu	112
2.2.5.3.1. AKP'nin İktidara Gelmesi ve Hükümet Programında Sivil Toplum	112
2.2.5.3.2. AKP İktidarına Kamu Görevlileri Sendikalarının Yaklaşımı	113
2.2.5.4. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda Değişiklikler	114
2.2.5.5. 25 Kasım 2009 İş Bırakma Eylemi.....	117
2.2.5.6. Toplu Görüşme Süreçlerinin Genel Değerlendirmesi	119
2.2.6. 2010 ve Sonrası.....	120
2.2.6.1. 12 Eylül 2010 Anayasa Referandumu ve Memur Konfederasyonlarının Tutumu	120
2.2.6.1.1. 12 Eylül 2010 Anayasa Referandumu	121
2.2.6.1.2. Referandumda Memur-Sen'in Tutumu	122
2.2.6.1.3. Referandumda Türkiye Kamu-Sen'in Tutumu	122
2.2.6.1.4. Referandumda KESK'in Tutumu	123
2.2.6.2. 12 Eylül 2010 Anayasa Değişikliğinin Kamu Görevlileri Sendikacılığına Getirdiği Yenilikler	123
2.2.6.3. Sendikal Tartışmalar Işığında 4688 Sayılı Kanun'da Değişiklik ve Toplu Görüşmeden Toplu Sözleşmeye Geçilmesi	125
2.2.6.3.1. 4688 Sayılı Kanun Değişikliği Konusunda Yaşanan Tartışmalar	126
2.2.6.3.2. 4 Nisan 2012 Tarihli Kanun Değişikliğinin Getirdiği Yenilikler	128
2.2.6.3.3. Toplu Görüşmeden Toplu Sözleşmeye Geçilmesi.....	130
2.2.7. 4688 Sayılı Kanun Sonrasında Kamu Görevlileri Sendikalarının	

Siyasi Yaklaşımlarına İlişkin Örnekler	131
2.2.7.1. Eğitim-Sen ve Anadilde Eğitim Tartışmaları	132
2.2.7.2. KESK ve KCK Davası.....	133
2.3. SENDİKA-SİYASET İLİŞKİSİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ.....	133
2.3.1. Sendikaların Siyaset Yapma Nedenleri	135
2.3.1.1. Mesleki ve Ekonomik Nedenler	136
2.3.1.2. Siyasi ve İdeolojik Nedenler.....	136
2.3.2. Sendikaların Siyasal Faaliyet Türleri.....	137
2.3.2.1. Sendikaların Geniş Anlamdaki Siyasal Faaliyetleri.....	137
2.3.2.2. Sendikaların Dar Anlamdaki Siyasal Faaliyetleri	138
2.4. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI SİYASET İLİŞKİLERİNİ	
DÜZENLEYEN YASAL MEVZUAT	139
2.4.1. 1982 Anayasası	140
2.4.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	141
2.4.3. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme	
Kanunu	142
2.4.4. ILO Sözleşmeleri	142
2.5. KAMU GÖREVLİLERİ VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARINA	
İLİŞKİN SAYISAL VERİLER.....	145
2.5.1. Yıllar İtibarı İle Kamu Görevlilerinin Sayısal Görünümü	146
2.5.2. Yıllar İtibarı İle Memur Sendikalarının Üye Sayıları	151
2.5.3. Yıllara Göre Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının	
Yetki Durumu	160

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİNİN SİYASİ EĞİLİMLERİNİN SENDİKA TERCİHLERİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. GİRİŞ	163
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	164
3.3. VERİ EDİNME YÖNTEMİ VE VERİLERİN TOPLANMASI	165
3.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....	166
3.3.2. Verilerin Değerlendirilmesi	167

3.3.3. Araştırmanın Kısıtlılıkları	168
3.4. BULGULAR VE YORUMLAR	169
3.4.1. Ankete Katılanların Görev Yaptığı Hizmet Kolları ve Örgütlenme Durumları	169
3.4.2. Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	171
3.4.3. Ankete Katılanların Sendikal Tercihleri ve Sendika Algılarına İlişkin Bulgular	178
3.4.4. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Yaklaşımlarına İlişkin Bulgular	186
3.4.5. Ankete Katılanların Sendika-Siyaset İlişkisine Yaklaşımlarına İlişkin Bulgular	191
3.4.6. Elde Edilen Bulguların Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi	198
3.4.6.1. Kamu Görevlilerinin Sendika-Siyaset İlişkisi Algılarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi	199
3.4.6.2. Kamu Görevlilerinin Sendika-Siyaset İlişkisi Algılarının Sosyo-Politik Kimliğe Göre Değerlendirilmesi	224
SONUÇ	245
KAYNAKÇA	265
EKLER	276
EK 1: Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması	276
EK 2: 1999’dan Bugüne Memur Sendikası Kökenli Milletvekilleri	281

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AFL	:	Amerikan İşçi Federasyonu
a.g.e.	:	Adı Geçen Eser
a.g.m	:	Adı Geçen Makale
a.g.t.	:	Adı Geçen Tez
a.g.y.	:	Adı Geçen Yayın
AK-MEM	:	Akıncı Memurlar Derneği
AKP	:	Adalet ve Kalkınma Partisi
ANAP	:	Anavatan Partisi
Anayol	:	Anavatan Partisi ve Doğruiyol Partisi Koalisyonu
ANASOL-D	:	Anavatan Partisi, Demokratik Sol Parti ve Demokrat Türkiye Partisi Koalisyonu
Asim-Sen	:	Askeri İşyerleri Kamu Çalışanları Sendikası
ASŞ	:	Avrupa Sosyal Şartı
BASK	:	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BDDK	:	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu
Bem Bir-Sen	:	Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası
Birleşik Kamu-İş	:	Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu
BM	:	Birleşmiş Milletler
BTS	:	Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası
CHP	:	Cumhuriyet Halk Partisi
Dev-Genç	:	Devrimci Gençlik
DMK	:	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
DSP	:	Demokratik Sol Parti
DYP	:	Doğruiyol Partisi
Eğitim-İş	:	Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

Eğitim-Sen	:	Eğitim, Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası
Enerji Bir-Sen	:	Enerji, Sanayi ve Madencilik Çalışanları Birliği Sendikası
FP	:	Fazilet Partisi
Genel-Der	:	Yerel Yönetimler Genel Hizmetleri Birleştirme ve Yardımlaşma Derneği
Genel Sağlık-İş	:	Genel Sağlık İş Sendikası
HAK-SEN	:	Kamu Çalışanları Hak sendikaları Konfederasyonu
HÜR-ÖĞRET	:	Hürriyetçi Öğretmenler Derneği
HÜR-TEK	:	Hürriyetçi Teknik Elemanlar Derneği
HP	:	Halkçı Parti
IDP	:	Islahatçı Demokrasi Partisi
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
IWW	:	Dünya Sanayi İşçileri Federasyonu
İLKSEN	:	Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası
KÇSKK	:	Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu
KESK	:	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
KİT	:	Kamu İktisadi Teşekkülleri
MEMUR-SEN	:	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MÇP	:	Milliyetçi Çalışma Partisi
MDP	:	Milliyetçi Demokrat Parti
MEM-DER	:	Memurlar Derneği
MGK	:	Milli Güvenlik Kurulu
MİT	:	Milli İstihbarat Teşkilatı
MHP	:	Milliyetçi Hareket Partisi
OECD	:	İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖES	:	Öğretim Elemanları Sendikası
Pol-Bir	:	Polis Birliği
POL-DER	:	Polis Derneği
PTT	:	Türkiye Posta Telgraf Teşkilatı

RP	:	Refah Partisi
RTÜK	:	Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
Sağlık Bir-Sen	:	Sağlık Çalışanları Birliği Sendikası
Sağlık-Sen	:	Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası
SHP	:	Sosyal Demokrat Halkçı Parti
SODEMEİ	:	Japon İşçi Federasyonu
SODEP	:	Sosyal Demokrasi Partisi
SPK	:	Sermaye Piyasası Kurulu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDKP	:	Türkiye Devrimci Komünist Partisi
TEKEL	:	Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri A.Ş.
TÜM MEMUR-SEN	:	Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu
TEK-DER	:	Tekel Memurları Derneği
TÖB-DER	:	Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği
TÖB	:	Teknik Öğretmenler Derneği
TÖS	:	Türk Öğretmenler Sendikası
TRT	:	Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TRT-DER	:	TRT Radyo ve Televizyon Çalışanları Derneği
TUC	:	Sendikalar Kongresi
Türkiye Kamu-Sen	:	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TÜM-DER	:	Tüm Memurlar Birleşme ve Dayanışma Derneği
Tüm Bel-Sen	:	Tüm Belediye Memurları Sendikası
Tüm Sağlık-Sen	:	Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası
Türk Banka-Sen	:	Türkiye Banka ve Sigorta İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Büro-Sen	:	Türkiye Büro, Ticaret ve Kültür İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası

Türk Eğitim-Sen	:	Türkiye Eğitim ve Öğretim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Enerji-Sen	:	Türkiye Enerji Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Genel-Sen	:	Türkiye Genel Hizmetler İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Gıda-Sen	:	Türkiye Gıda Sanayi İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Haber-Sen	:	Türkiye Haberleşme, Kâğıt ve Basın-Yayın İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk İmar-Sen	:	Türkiye İmar ve İnşa İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Maden-Sen	:	Türkiye Maden, Çimento, Toprak ve Cam İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Metal-Sen	:	Türkiye Metal Sanayi İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
TÜRK-PERSEN	:	Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu
Türk Petrol-Sen	:	Petrol, Kimya, Lastik, İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Sağlık-Sen	:	Türkiye Sağlık İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Tarım-Sen	:	Türkiye Tarım ve Orman İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
Türk Ulaşım-Sen	:	Türkiye Ulaştırma İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası
TÜRKAV	:	Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı
TÜRK-İŞ	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜS-DER	:	Tüm Sağlık Personeli Derneği
TÜTED	:	Tüm Teknik Elemanlar Derneği

UNESCO	:	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
Ülküm-Bir	:	Ülkücü Kamu Görevlileri Güç Birliği
Ülkü Bir-Öğret	:	Ülkücü Öğretmenler Derneği
ÜLKÜM	:	Ülkücü Memurlar Derneği
Ülkü-Tek	:	Ülkücü Teknik Elemanlar Derneği
Yapı Yol-Sen	:	Yapı, Altyapı, Bayındır ve Tapu Kadastro Emekçileri Sendikası

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yıllar İtibarı İle Kamu Görevlilerinin Sayısı	146
Tablo 2. Kamu Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2013)	147
Tablo 3. Memurların (Sözleşmeli ve Geçici Personel Hariç) Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı (Haz. 2013)	148
Tablo 4. Yıllar İtibariyle Kamu Görevlilerinin İllere Göre Dağılımı	149
Tablo 5. Yıllara Göre Sendika ve Konfederasyonların Üye Sayıları (MEMUR-SEN).....	152
Tablo 6. Hizmet Kolları İtibarı İle Sendikalı Olabilecek Kamu Görevlilerinin Sayısı ve Sendikalaşma Oranı	158
Tablo 7. Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (2013)	159
Tablo 8. Yıllar İtibarı İle Hizmet Kollarında ve Genelde Yetkili Konfederasyonlar	162
Tablo 9. Ankete Katılanların Konfederasyona Göre Dağılımı	170
Tablo 10. Ankete Katılanların Hizmet Kollarına Göre Dağılımı	170
Tablo 11. Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı	171
Tablo 12. Ankete Katılanların Yaş Aralığına Göre Dağılımı	172
Tablo 13. Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	173
Tablo 14. Ankete Katılanların Medeni Durumu	174
Tablo 15. Ankete Katılanların Hanehalkı Toplam Gelirinin Yeterlilik Düzeyi	174
Tablo 16. Ankete Katılanların Gazete Okuma Alışkanlığı	175
Tablo 17. Ankete Katılanların En Sık Takip Ettiği Gazete	176
Tablo 18. Ankete Katılanların En Sık Takip Ettiği TV Kanalı	177
Tablo 19. Ankete Katılanların Yaşam Memnuniyet Düzeyi	178
Tablo 20. Ankete Katılanların Sendikaya Üyelik Süresi	179
Tablo 21. Ankete Katılanların Sendikaya Üye Olma Nedeni	180
Tablo 22. Ankete Katılanların Sendika Üyeliğinden Dolayı Karşılaştığı Güçlükler	182
Tablo 23. Ankete Katılanlara Göre Memur Sendikasının Asıl İşlevi	183

Tablo 24. Ankete Katılanların Üyesi Bulunduğu Sendikanın Çalışma Yaşamı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi	185
Tablo 25. Ankete Katılanların Sosyo-politik Kimlikleri	186
Tablo 26. Ankete Katılanlara Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu	188
Tablo 27. Ankete Katılanların Sorunların Çözümünde En Güvenilir Bulduğu Kurum	190
Tablo 28. Ankete Katılanların Sendikaların Siyasetle İlişkileri Konusundaki Görüşleri.....	192
Tablo 29. Ankete Katılanların Sendika- Siyaset Algısı	193
Tablo 30. Ankete Katılanların Üyesi Bulunduğu Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Görüşleri	195
Tablo 31. Ankete Katılanların Siyasi İktidarın Değişmesi Durumunda Sendika Üyeliği Konusunda Takınacakları Tutum.....	196
Tablo 32. Ankete Katılanların Üyesi Bulunduğu Sendika İle İlgili Algısı	197
Tablo 33. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	200
Tablo 34. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendika Üyeliğinden Dolayı Karşılaştıkları Güçlükler	202
Tablo 35. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sosyo-Politik Kimlik Tanımlamaları	205
Tablo 36. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Memur Sendikasının Asıl İşlevine İlişkin Görüşleri	208
Tablo 37. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Çalışma Yaşamı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi.....	210
Tablo 38. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendika-Siyasi Parti İlişkisi Konusundaki Düşünceleri	212
Tablo 39. Ankete katılanların Cinsiyetlerine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Düşünceler	215
Tablo 40. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre İktidarın Değişmesi Durumunda Sendika Üyeliği Konusunda Takınacakları Tutum ...	217
Tablo 41. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendika-Siyaset Algısı..	219

Tablo 42. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Üyesi Bulunulan Sendika İle İlgili Düşünceleri	222
Tablo 43. Sosyo Politik Kimliğe Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Çalışma Yaşamı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi	226
Tablo 44. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Düşünceleri	230
Tablo 45. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Siyasal İktidarın Değişmesi Durumunda Sendika Üyeliği Konusunda Takınacakları Tutum	233
Tablo 46. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Sendika- Siyaset Algısı	235
Tablo 47. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulundukları Sendika İle İlgili Düşünceleri	239

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kamu Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı	147
Şekil 2. Yıllar İtibarı ile Konfederasyonların Üye Sayılarındaki Değişim.....	157

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde bilinen anlamıyla sendikacılığın oluşması ve işçi-işveren ilişkilerinin belirli kurallara oturması son derece güç olmuş, kendi içinde tartışma ve çatışmalar içeren bir mücadele sonunda endüstri ilişkilerinde dengele sağlanabilmiştir. İşçi-işveren ya da sermaye-emek ilişkileri dengelenme yoluna giderken, sendikacılık da kendi içinde bir değişim yaşamıştır. Kültürel anlayış, ekonomik sistem, üretim araçları ve paylaşım metotları değiştiği sürece, kısacası toplum değiştiği sürece, sermaye ve emek arasındaki ilişkileri düzenleyen kurum ve kurallar da değişmeye devam edecektir.

Endüstrileşmenin yerini teknolojik ilerlemeye bırakması; teknolojik ilerlemenin de bilgi toplumu yaratmaya dönük gelişimi, çalışma yapısını, şeklini, istihdam imkânlarını ve işçi-işveren ilişkilerini de köklü değişikliklere uğratmıştır. 19. ve 20. yüzyıl boyunca verilen mücadele sonucunda işçilerin olumsuz koşullarda, düşük ücretlerle ve büyük baskılar altında çalıştığı bir dönemden; sendikaların yaygınlaştığı, ücret pazarlıklarının had safhaya ulaştığı, karar alma süreçlerinde çalışan temsilcilerinin görüşlerine başvurulduğu, sonuçta daha iyi çalışma koşullarının sağlandığı ve ücret seviyelerinin yükseldiği sosyal refah devleti anlayışı dönemine ulaşılmıştır.

Endüstri ilişkilerinin dinamik yapısı, toplumsal, ekonomik ve politik olaylardan doğrudan etkilenmekte, bu faktörleri de aynı şekilde etkileyebilmektedir. Özellikle son 30-35 yıldır, politik ve ekonomik gelişmeler, endüstri ilişkileri üzerinde belirleyici olmuştur. Endüstri ilişkilerinin aktörleri olan çalışan, işveren ve devlet üzerinde görülen bu değişimler, doğal olarak bunların temsilcileri konumundaki sendikaları da etkilemiştir.

İşte bu dönüşüm ve değişim süreci içerisinde kamu çalışanları, daha önce hiç de alışık olmadıkları birçok yeni sorunla karşılaşmışlardır. Devletin temsilcisi olarak belli imtiyazlarla donatılmış olan memurlar; kamu istihdam anlayışının değişmesi ve özel sektör istihdam kurallarının kamu sektörüne de

yerleştirilmesi düşüncesi çerçevesinde ortaya çıkan iş güvencesinin kaldırılması, performansa dayalı ücretin önem kazanması, sözleşme esaslı istihdam modeli gibi uygulamalar karşısında bir anda kendilerini kamu sektörünün bir çalışanı olarak bulmuşlardır.

Devletin her türlü gücünü ve imtiyazını kullanan devlet memurundan, kamu sektörünün bir çalışanı olan kamu görevlisi anlayışına geçiş sürecinde örgütlenmeye başlayan memurların, Türkiye'deki mücadelesi son derece sancılı ve kesintili bir süreci de ifade etmektedir. Bu sancılı sürecin sonunda elde edilen örgütlenme hakkı; kamu görevlilerinin bir anda, bir dönem temsilcisi oldukları devletin ve devlet erkini kullanan siyasi iktidarın işveren sıfatıyla yüz yüze gelmelerine neden olmuştur.

Siyaset, insanların toplumsal yaşamda karşılaştığı ve toplumu etkileyen her konuya taraf olması şeklinde algılandığında; tam da toplumsal dönüşümlerin büyük bir hızla yaşanmaya başladığı dönemlerde örgütlenme mücadelesine giren kamu görevlilerinin ve memur sendikalarının kendilerini de doğrudan etkileyen olaylara duyarsız kalması beklenemezdi. Dolayısıyla geline süreçte ne kamu görevlisinin ne de sendikaların hiçbir siyasi faaliyet içine girmemesi gibi bir durum mümkün değildir.

Siyaset, en yoğun ve en özgür şekliyle demokratik toplumlarda görülen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre bireylerin; demokrasinin en önemli kurumlarından biri olan sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların siyasi faaliyet alanlarının genişliği, demokrasinin geldiği evreyi göstermesi açısından önemlidir.

Buna karşın kamu görevlilerinin hizmet üretirken vatandaşa karşı siyasi yaklaşımlarından dolayı ayrıcalıklı davranmaması zorunluluğu; kamu görevlilerinin örgütlendikleri sendikaların da üyelerinin hak ve çıkarlarının korunup geliştirilmesi noktasında, siyasi yaklaşımlarından dolayı herhangi bir partinin vesayeti altına girmemek olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir deyişle siyasi faaliyet ile bağımsızlık, gerek bireyler gerekse sendikalar

açısından son derece ince bir çizgi ile birbirinden ayrılmaktadır.

Kamu görevlilerinin atanmaları, terfileri, tayinleri gibi çalışma yaşamlarıyla ilgili hayati konular, siyasal iktidarlar eliyle gerçekleştirilen yasal düzenlemelere göre şekillenmektedir. Her ne kadar toplu sözleşme düzenine geçilmiş olsa da siyasal iktidarın benimsediği ekonomi politikaları, istihdam politikaları, para politikaları ve sosyal politikalar, kamu görevlilerini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla siyasal iktidarların yasama ve yürütmeye ilişkin her türlü faaliyeti, kamu görevlileri sendikaları ve kamu görevlileri açısından olumlu ya da olumsuz bir tepki unsuru olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda sendikaların, siyasal iktidarın faaliyetlerine göstereceği tepkilerle, muhalefet partileriyle ilişkilerinin düzeyi genellikle felsefi eğilimleri ve sendikacılık anlayışına göre şekillenmektedir. Kimi sendikalar, belli bir siyasal partinin ideolojisini benimseyerek siyasal faaliyetlerini dar anlamda yürütürken bazıları da meslekî ve ekonomik unsurlara dayalı olarak geniş anlamda siyasal faaliyet yürütmeyi tercih edebilirler.

Bir vatandaş olarak kamu görevlilerinin de siyasal ve/veya ideolojik yaklaşımlarının olması; siyasal iktidarın ve muhalefet partilerinin siyasal faaliyetlerini, siyasal ve ideolojik perspektiften değerlendirmesi kadar doğal bir durum yoktur.

Bu noktada, sendikaların siyasal faaliyetleri ile kamu görevlilerinin siyasal yaklaşımları arasındaki uyum düzeyi, kamu görevlilerinin sendikal tercihleri üzerinde de belirgin bir rol oynamaktadır. Başka bir deyişle kamu görevlileri, sendikal tercihlerinde sendikaların siyasal ve felsefi çizgilerini de dikkate almaktadır.

Özellikle örgütlenme bilincinin azaldığı, toplu ve organize mücadelenin yerini bireyselleşmeye bıraktığı günümüzde, sendikaların yeni üye kazanma noktasında ekonomik ve meslekî kaygılardan daha fazla siyasal kaygıları ön planda tuttukları da inkâr edilemez bir gerçektir. Bununla birlikte, sendikaların asıl amacı olan üyelerinin çıkarlarının, siyasal ve ideolojik ilişki içinde

bulunulan partinin çıkarları ile çakışması halinde yaşanacak çelişki; sendikaların ve üyelerinin siyaset algılarını da ortaya koyması açısından önemlidir.

Tüm dünyayla orantılı olarak Türkiye’de de yaşanmakta olan toplumsal dönüşümün etkisiyle yeni anlayışlar kazanarak hızla değişmekte olan sosyo-politik yapı ve bu değişimden toplumun bütün kesimleri gibi payını alan memurların, örgütlenme bilinçlerinin temel altyapısının belirlenmesi, bugün için bir gerekliliktir. İşte tam da bu noktada sendikaların; Türk siyasi ve toplumsal yapılanmasında meydana gelen değişimler ışığında, mevcut üyelerinin siyasi yaklaşımlarına yönelik algı ve tutumlarının farkında olmaları ve bu farkındalık doğrultusunda sendikal ve siyasi politikalar belirleyerek faaliyetlerine devam etmeleri, sendikaların geleceğe daha emin adımlarla ilerlemeleri açısından faydalı olacaktır.

Bu çalışmada, bütün bu gerçekler göz önünde bulundurularak kamu görevlilerinin siyasi yaklaşımlarının sendikal tercihleri üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ülkemizde yakın zamanda örgütlenme imkânı bulan ve 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandumla toplu sözleşme hakkı elde eden kamu görevlilerinin örgütlenme bilincinin ortaya konulmasıyla birlikte, kamu görevlileri sendikalarının sendikalaşma oranını artırmak için yürüttükleri siyasi faaliyetlerin irdelenmesi; özellikle sendika-siyasi parti ilişkisinin örgütlenme düzeyi üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede gerçekleştirilen alan araştırması ile Ankara genelindeki bakanlık merkez ve bağlı kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikal algıları ile siyasi yaklaşımlarının değerlendirilmesi hedeflenmiş; kamu görevlilerinin siyasi yaklaşımlarının sendikal tercihlerine ne ölçüde etki ettiği sorunsalına somut bir cevap aranmıştır.

Elinizdeki tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sendika ve

siyasetin kaynağı olan demokrasi anlayışından yola çıkılarak sendika, siyaset, memur ve kamu görevlisi kavramlarına açıklık getirilmiş, demokrasinin temel ögelerinden olan sendikaların ilk ortaya çıkışları ile gelişimleri, dünyadaki özgün örnekleri ele alınarak incelenmiştir.

İkinci bölümde kamu görevlileri sendikacılığının alt yapısını oluşturan ulusal ve uluslararası dayanaklara değinildikten sonra, siyasi gelişmeler paralelinde Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının tarihine ışık tutulmaya çalışılmıştır. Bu bölümde kamu görevlileri sendikalarının siyaset yapma nedenleri ve siyasi faaliyet türlerinin belirlenmesinin ardından Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının geldiği nokta, sayısal verilere dayandırılarak ele alınmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise Ankara genelinde, sendika üyesi kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendika tercihleri üzerindeki rolünü belirlemek üzere gerçekleştirilen alan araştırmasının sonuçlarına ve karşılaştırmalı analizlere yer verilmiştir. Sonuç kısmında alan araştırmasında elde edilen bulgular, derinlemesine incelenerek, kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendika tercihleri üzerindeki rolü konusunda somut bir kanı ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA, SİYASET VE MEMURLARA İLİŞKİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal değişimlerin tek bir kaynaktan değil ülke içindeki sivil organizasyonların da katılımıyla çok yönlü olarak gerçekleştiği; kararların toplumdan soyutlanmak yerine ortak bir mutabakat ile alındığı demokrasiler, kuşkusuz tüm dünyada arzu edilen yönetim şekilleridir.

19. yüzyılla birlikte sıklıkla görülmeye başlayan demokrasi rejimi, teorik anlamıyla birçok ülkede geçerli olsa da pratikte yalnızca idarecilerin seçimi konusunun ötesine geçememiştir. Oysa gerçek anlamda demokrasi, toplumların yöneticilerini seçebilme özgürlüğünün yanında devletin yönetilmesinde, toplumun değişmesinde, halkın kaderinin belirlenmesinde toplumun ortak duygu ve düşünceleri doğrultusunda kararlar alınmasının sağlanmasıdır.

Demokrasinin teorideki bu önemli işlevinin hayat bulması; iktidarda bulunan egemen gücü, toplumun ortak hassasiyetleri doğrultusunda hareket etmeye zorlayacak bir takım etkenlerin ortaya çıkmasıyla mümkün olmuştur. Bu güç hiç kuşkusuz ki, sivil toplum örgütleri ve sendikalarıdır.

Bu bölümde demokrasinin temel kavramları ve demokratik güç unsurları tanımlanmış; bu güç unsurlarının en önemlilerinden olan sendikaların ortaya çıkışı konusuna değinildikten sonra, dünya genelinde ve Türkiye özelinde memur ve kamu görevlisi kavramına açıklık getirilmiştir.

1.1. DEMOKRASİ VE KURUMLARINA İLİŞKİN KAVRAMLAR

Gerçek anlamdaki demokratik toplumlarda bütün gruplar özgürce örgütlenme, işçiler ve işverenler sendikalar kurma ve bu sendikalar da yöneticilerini seçme hakkına sahiptirler. Bu noktada ortaya çıkan sivil toplum

örgütü ya da çıkar grubu kavramı, toplumsal bir amaç ve fayda doğrultusunda kâr amacı gütmeksizin bir araya gelen insanların organize bir hareket oluşturmalarıdır.

Sivil toplum örgütleri, üyelerinin hak ve menfaatlerini korurken değişik yollara başvurabilirler. Kamusal makamlar için adayları desteklemek, izlenen siyaset ve politikaları tartışma konusu haline getirerek gündem oluşturmak, eylemler yapmak, panel, konferans gibi etkinliklerle farkındalık yaratmak bu yollardan sadece birkaçıdır.

Ancak çıkar gruplarının bu faaliyetlerini yalnızca demokrasinin bütün kurumlarıyla var olduğu ve işletildiği; siyaset yapabilme özgürlüğünün bulunduğu toplumlarda gerçekleştirebilecekleri unutulmamalıdır. Bu bakımdan bir ülkenin yönetim şekli, o ülkede var olan soyut ve somut kurumlar ile bu kurumların dayandırıldığı temel ilkelerden anlaşılır. Bireysel ve kurumsal özgürlük, iktidardaki siyasi erke muhalefet yapabilme serbestisi, sivil toplum kuruluşları ve sendikaların varlığı ve hareket kabiliyetleri, yönetim biçiminin belirleyici unsurlarıdır.

1.1.1. Demokrasi Kavramı

Yunancadaki “demos” ve “krotos” sözcüklerinin birleşmesinden meydana gelen ve “halkın yönetimi”, anlamını taşıyan demokrasi kavramı¹, ilk olarak M.Ö. beşinci yüzyılda Atina’da tartışılmaya başlanmış, birçok aşama ve değişiklik süreci içinde farklı anlam ve görünüm kazanmıştır.² Eski Yunanlılar, çağdaşları Doğu despotluklarına karşı kendi yönetimlerine demokrasi adını vermişlerdir.³ Onlara göre demokrasi olabilmesi için kanunların herkes için aynı olması (isonomia), site işlerine katılmakta (isegoria) ve siyasal iktidara katılmakta (isocratia) eşitlik olması

¹Ateş, Toktamış; **Demokrasi**, Ankara, 1994, s. 116.

²Lipson, Leslie; **Demokratik Uygarlık**, Çev. H. Günel ve T. Alkan, T. İş Bankası Yayınları, Ankara, 1984, s. 3.

³ Sezen, Saim; **Seçim ve Demokrasi**, Gündoğan Yayınları, Ankara, Birinci Basım, Ekim 1994, s. 36.

gerekmektedir.⁴ Demokrasi en kısa tabiriyle, “halkın iktidarı” olarak tanımlanabilir.⁵

Toktamış Ateş, demokrasinin herkesin kabul edeceği bir anlamı olmadığını, herkesin demokrasiyi kendi anlayışı çerçevesinde tanımladığını ancak demokrasinin, uyulmadığı taktirde kendisinden söz edilemeyecek temel kuralları olduğunu belirterek, bu temel kuralları “Kişilerin, grupların, sınıfların vb. kitle örgütlerinin kendilerini ilgilendiren ya da ilgilendirecek konular hakkında alınacak kararların oluşumuna katılmalarıdır.” şeklinde tanımlamaktadır.⁶

Demokrasi, hükümetlerin özgürlüğe müdahalesini mümkün olduğu kadar azaltan bir yoldur.⁷ Günümüzde demokrasi dendiğinde, siyasal iktidarın kaynağının ve meşruiyetinin halkta olması, siyasal iktidarın halk tarafından hukuka uygun biçimde oluşturulması; devlet yetkisini kullananların bunu halkın tercihine ve hukuka uygun olarak kullanmaları, yetkileri kullanırken halkın denetimine bağlı olmaları anlaşılmaktadır.

Demokrasi, kamusal görevlerin her an, her yerde ve her bağlamda tartışılabilirdiği, laik yani us ve bilimin egemen olduğu, halkın kamusal işlere katılabilmek, siyasi erki etkileyebilmek, hak elde etmek ve haklarını korumak için özgürce örgütlenebildiği, düşüncelerini özgürce açıklayabildiği saydam bir yönetim biçimidir.⁸

Meydan Larousse’da demokrasi şu şekilde tanımlanmıştır: “Halkın kendi kendini yönetmesi. Bir yönetim düzeninde halk iradesinin ağır basması veya yönetimin halk tarafından denetlenmesi.”⁹

Demokrasi, iki değişik anlamda tanımlanmakta ve buna paralel olarak

⁴Tanilli, Server; **Devlet ve Demokrasi: Anayasa Hukukuna Giriş**, Adam Yayınları, İstanbul, 1. Basım, 2000, s. 29.

⁵ Tanilli, a.g.e., s.29.

⁶ Ateş, a.g.e, s. 9-11.

⁷ Russel, Bertnard; **Siyasal İdealler**, Çev. Mehmet Harmancı,1. Baskı, Say Yayınları/Politika Dizisi, İstanbul, 1996, s. 28.

⁸ Sezen, a.g.e., s.37.

⁹ Meydan Larousse, Büyük Lügat ve Ansiklopedi, cilt 3, s. 514.

iki değişik demokrasi teorisinden bahsedilmektedir: Normatif ve ampirik demokrasi teorisi.

Normatif demokrasi teorisi, demokrasiyi sözlük anlamından hareketle tanımlar. Demokrasi sadece “halk tarafından yönetim” olarak değil, “halk için yönetim” olarak da tanımlanmalıdır. O hâlde bu anlamda demokrasi, Abraham Lincoln’ün meşhur ifadesiyle “halkın, halk tarafından, halk için yönetimi (government of the people, by the people, for the people)” olarak tanımlanabilir.¹⁰

Normatif anlamda demokrasi, bir ideali, bir olması gerekeni yansıtır. Bu anlamda bir rejimin demokratik olabilmesi için, halkın bütününün arzularına tam olarak uyması gerekir. Arend Lijphart’ın gözlemlediği gibi, “Böylesine halkın eğilimlerine tam olarak uyan bir yönetim hiçbir zaman olmamıştır ve belki de hiç olmayacaktır”¹¹. Normatif anlamda demokrasi, demokratik rejimlerin ulaşmayı düşledikleri bir idealden başka bir şey değildir. Şüphesiz bu ideal reddedilemez ancak demokrasilerin bu idealle tanımlanması doğru olmaz. Zira demokrasi bu şekilde tanımlanırsa, yeryüzünde demokratik rejim kalmaz.¹²

Sayılan bu nedenlerden dolayı demokrasinin toplumsal yaşamda uygulanan halini tanımlamak üzere ampirik demokrasi teorisi ortaya atılmıştır. Bu teori ise ideal anlamda demokrasiyi değil, “Bu ideale kaba taslak yaklaşan... gerçek demokrasiler”i¹³ esas alır. Demokrasinin tanımı konusunda “olması gereken”e değil, “olan”a bakar. Demokratik olarak kabul edilen mevcut rejimlerin ortak özelliklerinin neler olduğunu ortaya koymaya çalışır. Bu tür demokratik rejimlerin özelliği, tam bir demokratik duyarlılıktan öteye, nispeten çoğunlukta olan grubun bir süreliğine taleplerine cevap vermesidir. Robert Dahl, bu tür rejimlere, “poliarşi (polyarchy)” ismini

¹⁰ Gözler, Kemal; **Anayasa Hukukuna Giriş**, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2004, s.112.

¹¹Lijphart, Arend; **Çağdaş Demokrasiler: Yirimibir Ülkede Çoğunlukçu ve Oydaşmacı Yönetim Örüntüleri**, Çev. Ergun Özbudun ve Ersin Onulduran, Yetkin Yayınları, Ankara, Tarihsiz (1996), s. 195.

¹² Gözler, a.g.e., s. 112.

¹³ Gözler, a.g.e., s. 113.

vermektedir.¹⁴ Bu tür rejimlerin ortak özellikleri olarak şu altı özellik veya şart ortaya konabilir:¹⁵

1. Etkin siyasal makamlar seçimle iş başına gelmelidir.
2. Seçimler düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.
3. Seçimler serbest olmalıdır.
4. Birden çok siyasal parti var olmalıdır.
5. Muhalefetin iktidar olma şansı mevcut olmalıdır.
6. Temel kamu hakları tanınmış ve güvence altına alınmış olmalıdır.

Sayılan bu şartlar ne kadar basit ve ilkel olarak görülse ve demokrasilerin çok daha fazla niteliklere sahip olduğu düşünülse de yukarıdaki altı şartın, demokrasinin vazgeçilmez şartları olduğu unutulmamalıdır. Dünyamızda bu altı basit şartı İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana kesintisiz olarak yerine getirebilmeyi başarabilmiş sadece 21 ülke vardır. Arend Lijphart'ın tespitlerine göre bu ülkeler şunlardır: Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Lüksemburg, Norveç, Yeni Zelanda.¹⁶

1.1.2. Özgürlük

Özgürlük, öteden beri insanlığın temel problemlerinden birisi olmuş, farklı bakış açılarıyla ele alınmış ve bu nedenle de herkesin üzerinde uzlaşabileceği net bir tanımı yapılamamıştır. 20. yüzyılın önemli siyaset felsefecilerinden olan Hannah Arendt, insanın kendini özel alanından ayırmış bir kamusal alan içinde gerçekleştirebileceği görüşü çerçevesinde; özgürlüğü siyasi bir tema olarak değerlendirmiştir.¹⁷ Bu bağlamda özgürlüğü

¹⁴ Dahl, Robert A.; **Polyarchy: Participation and Opposition**, New Haven, Yale University Press, 1971, s. 3.

¹⁵ Gözler, a.g.e., s. 114.

¹⁶ Lijphart, a.g.e., ss. 23-24.

¹⁷ Yılmaz, Zafer; "Hannah Arendt'in Özgürlük Anlayışı", **Atatürk Üniversitesi E-Dergi**, (Erişim)

düşünce alanında yer alan bir olgu olarak görmemiş; özgürlüğün yer alması gereken özgün alan olarak, insani ilişkiler alanı olarak kabul ettiği ve siyasi alanla eşitlediği kamusal alanı göstermiştir. Ona göre siyasetin varoluş nedeni özgürlüktür ve özgürlüğün deney (tecrübe) alanı eylemdir. Eylem ve siyaset, özgürlüğün var olduğu kabul edilmeden kavranamayacak şeylerdir.¹⁸

Özgürlük, kelime anlamı itibariyle bağlı ve bağımlı olmama, dış etkilerden bağımsız olma, engellenmemiş ve zorlanmamış olma halini dile getirmektedir.¹⁹ Özgürlük, her şeyden önce eşitlik, adalet, demokrasi gibi bir değerdir. Bu yönüyle, demokrasinin temel prensip olarak kabul ettiği ve sistemini bunun üzerine kurduğu, bütün insanlığı ilgilendiren subjektif bir kavramdır. Özgürlüğü, önce birey devlet ilişkisi daha sonra da bireylerin kendi aralarındaki ilişkiler olmak üzere iki türlü ele almak mümkündür.²⁰ Özgürlük insanların kendi kendisini yönetmesini öngörürken başkalarına da aynı oranda saygıyı içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar özgürlük, demokrasilerin temel şartı olarak görülse de hiçbir gruba ya da kimseye sınırsız özgürlük verilemez. Bu bakımdan özgürlüğün en üst derecesi hiçbir zaman şiddetle, anarşi ile elde edilen özgürlük değildir.²¹

Özgürlük, normal olarak kişi veya grubun, bireyin eylemlerine müdahale etmemesidir. Bu anlamda siyasi özgürlük, bireyin başkaları tarafından engellenmeden hareket edebildiği alanı gösterir. Bireysel özgürlük ise kişinin kendi iradesiyle hareket etmesini ve kendi kendisinin efendisi olmasını öngörür.

Bireyin hareket ve kararlarını engelleyen her türlü olgu özgürlüklerin kısıtlanması anlamına gelir. Eğer bireye müdahale edilirse birey, özgür olmaz ve köleleşmeye kadar gider. İnsanlar tarafından bir amaca ulaşırken

<http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/SBED/article/viewFile/404/397>, 29.07.2013, s. 227.

¹⁸ Arendt, Hannah; **Geçmişle Gelecek Arasında**, Çev. B. Sina Şener, İletişim Yayınları, İstanbul, 1996, s. 198-199.

¹⁹ Toprak, Sevgi; "Liberalizmde Özgürlük ve Sorumluluğun Birbirine Olan Bağımlılığı", **Kültür ve Sanat Platformu**, (Erişim) <http://edebiyatdefteri.com/yazioku.asp?id=76626>, 30.07.2013, s.2

²⁰ Ateş, a.g.e., s.129.

²¹ Russell, a.g.e., s.26.

engellenirseniz siyasi özgürlükten yoksun olursunuz²² ama bu yoksunluk siyasi özgürlüğün olmadığı anlamına gelmez. Aksine bu durum, ekonomik özgürlük veya onun karşıtı olan ekonomik kölelik anlamına gelir. Bireyin maddi araçlardan yoksun olması kendi zihinsel veya fiziki kapasitesinin eksikliğinden kaynaklanıyorsa, o zaman yoksunluk yerine özgürlükten yoksunluk meydana gelir.

Liberal ahlakın temelleri; özgürlüğün eşitliği, başkalarının bana davranmasını istediğim gibi davranmak, benim özgürlüğümü, refahımı ve aydınlanmamı tek başına mümkün kılmış olanlara olan borcumu ödemek; en basit ve en evrensel anlamda, adalettir.²³ Bu bakımdan, sınırlandırılmayan özgürlük, her alanda anarşi ve adaletsizlik doğurur.²⁴

1.1.3. Siyasete İlişkin Kavramlar ve Kurumlar

Toplumu oluşturan farklı kesimlerce farklı tanımlar getirilebilecek bir kavram olan siyasetin kökenleri Antik Yunan'a kadar uzanmaktadır. Dilimizdeki siyaset sözcüğü ise Arapçadaki hayvan terbiye etmek anlamındaki “siyasa” sözcüğünden gelmektedir. Siyaset aynı zamanda kendi içinde de bir çatışma ifade eder ki, siyasette emir ve itaat söz konusudur.²⁵ Siyaset, farklı şekillerde tanımlanabildiği gibi farklı anlamlara da gelmektedir. Devlet işlerini yürütme ve düzenleme sanatına siyaset dendiği gibi sanatla ilgili özel görüş ve anlayışa da siyaset denir.²⁶

Bu bakımdan ele alındığında modern dünyada siyaset, belli bir grubun devlet işlerini yürütmek amacıyla verdiği mücadelenin adı olarak algılanabilir. Bu grubun ortak ideallerini gerçekleştirmek için bir araya geldiği örgüt, siyasal parti, devlet işlerini yürüten güç ise siyasi iktidar olarak tanımlanır.

²² Berlin, Isaiah; “İki Özgürlük Kavramı”, **Liberal Düşünce**, 2007, s. 72.

²³ Berlin, a.g.m., s.75.

²⁴ Russell, a.g.e., s. 94.

²⁵ Ateş, a.g.e., s. 17-35.

²⁶ Meydan Larousse; cilt 11, s. 399

1.1.3.1 Siyaset ve Siyasal İktidar Kavramı

Siyaset; insanların, toplumsal yaşamda karşılaştığı ve toplumu etkileyen her konuya taraf olması veya olmaması ve ona müdahale etmesi sürecidir.²⁷ Sınıf mücadelesini savunanlar için siyaset, en önemli mücadele unsuru iken burjuvazi için ise karşıt çıkarları olan sınıfları uzlaştırma aracıdır.²⁸

Siyasetin olduğu yerde iktidar, güç ve bu gücü ele geçirme mücadelesini birlikte görürüz. Bu durumda karşımıza, siyasetle doğrudan ilişkili olan iktidar kavramı çıkmaktadır. İktidar, kişinin ya da toplumsal bir organın emretme, yapabilme, yaptırabilme gücüdür.²⁹

İnsan, toplumsal bir varlık olarak toplumdaki ilişkileri sonucunda bir örgütlenme içine girer. Bu örgütlenmeler, bireylerin ömrü ile sınırlı olmayan bir süreklilik arz ederler. Bu örgütlenme içinde genellikle piramidal bir iktidar yapısı ve iktidar ilişkisi ortaya çıkar. Piramidin üst basamakları yöneticileri, alt basamakları ise yönetilenleri kapsar ve bu basamaklar arasında emre ve itaate dayalı bir ilişki görülür. Bütün toplumsal örgütlenmelerde var olan bu yapıya toplumsal iktidar denir. Toplumsal iktidarın devlette görülen özel biçimi ise siyasi iktidar olarak nitelendirilir.³⁰ Başka bir ifade ile siyasi gücü ve emretme yetkisini elinde bulunduran kişi, grup ya da zümreyi siyasi iktidar olarak tanımlamak mümkündür. Yasama ve yürütme erkine sahip olan, en azından etkileyen de siyasi iktidar olarak kabul edilebilir.³¹

1.1.3.2. Siyasal Parti

Osmanlıcada “fırka” olarak adlandırılan “parti”, Batı kökenli bir

²⁷ Aydoğanoglu, Erkan; **Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi**, 1. Baskı, Mattek Matbaacılık, Ankara, Ocak 2009, s.22.

²⁸ Aydoğanoglu, s.22.

²⁹ Sezen, a.g.e., s.32.

³⁰ Sezen, a.g.e., s. 32.

³¹ Ateş, a.g.e., s. 24.

kelimedir. Osmanlıcada fark, tefrik, firak gibi bölünme, ayrışma ifade eden kavram, üyelerinin inançları ve amaçları bakımından öteki kuruluşlardan ayrılan, onlardan ayrı bir kişiliği olan örgüt anlamına gelmektedir.³²

Toplumsal sınıflar arasındaki çatışma, bir anlamda iktidar kavgası olarak kabul edilebilir ki, bu kavga siyasal partiler aracılığıyla yapılmaktadır. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında siyasal partiler, toplumdaki sınıf çatışmasını siyasi yaşamda dile getiren araçlar³³ olarak kabul edilebilir.

Demokratik toplumlarda siyasal partilerin örgütlenmiş siyasi güç olarak ortaya çıktığı görülmektedir.³⁴ Siyasal parti, belli bir dönem veya daha fazla dönem için siyasal iktidarı elde etmeyi ve buradan aldığı gücü kullanmayı amaçlayan, bunu gerçekleştirebilmek için de iç içe olduğu halkın tamamının ya da çoğunluğunun desteğini seçim yolu ile sağlamaya çalışan,³⁵ ülke genelinde örgütlü ve sürekli bir siyasi oluşumdur.

Fransız siyaset bilimcilerinden F. Goguel'e göre ise siyasi parti, üyelerinin düşünce ve menfaatlerini gerçekleştirmek için iktidarı kısmen ya da tamamen elde etmek amacı ile siyasi hayata katılan, teşkilatlanmış bir gruptur.³⁶

1983 tarihli ve 2890 sayılı Siyasal Partiler Kanununun 3. maddesinde siyasal partiler; “Anayasaya ve kanunlara uygun olarak, milletvekili ve mahalli idareler seçimleri yoluyla, tüzük ve programlarında belirlenen görüşler doğrultusunda çalışmaları ve açık propagandaları ile milli iradenin oluşmasını sağlayarak demokratik bir devlet ve toplum düzeni içinde ülkenin çağdaş uygarlık seviyesine ulaşması amacıyla faaliyet göstermek üzere örgütlenen tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar.” şeklinde tanımlanmıştır:

³² Tanilli, a.g.e. s, 215.

³³ Tanilli, a.g.e., s. 215.

³⁴ Tuncay, Suavi; **Parti İçi Demokrasi ve Türkiye**, Gündoğan Yayınları, Ankara, Tarihsiz (1996), s.26.

³⁵ Çalı, Hasan Hüseyin; Özkavak, Mustafa; “Temsili Demokrasinin Gelişmesi Sürecinde Siyasal Partiler Kavramı”, **Çağın Polisi**, (Erişim) <http://www.caginpolisi.com.tr/41/37-38-39.htm>, 31.07.2013.

³⁶ Teziç, Erdoğan; **Anayasa Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s.306

Toplumların devlet örgütlenmesi içinde yaşamaya başladıkları dönemlerden bu yana bir iktidar mücadelesi söz konusu olmuştur. Ortak çıkarlara sahip grupların bu iktidar mücadelelerini, siyasi hareket toplulukları oluşturmak suretiyle yürütmeleri de iktidar mücadelelerinin tarihi kadar eskidir.

“Günümüzde siyasi partilerin atası sayabileceğimiz partiler, Batı’da burjuva sınıfının, feodal üretim ilişkilerini değiştirmesine bağlı olarak parlamentolara egemen olması ve monarşik iktidarı zayıflatıp onun yerini almasıyla birlikte ortaya çıkmışlardır.”³⁷ Dolayısıyla bilinen anlamıyla ilk siyasi partilerin 19. yüzyılda İngiltere’de kurulduğunu söylemek mümkündür.

1.1.4. Sendika Kavramı ve Tarihsel Çerçeve

Sendika kavramı, köken olarak oldukça eski olmasına rağmen günümüzde ifade ettiği anlam bakımından yeni bir kavramdır.³⁸ “Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan ‘syndic’ terimi, bir birliğin (sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade eder. ‘Syndicat’ terimi ise ‘syndic’in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların uygulanmasını ifade etmek için kullanılmıştır.”³⁹

Kökeni oldukça eskilere dayansa da bugünkü anlamıyla, üyelerinin haklarının korunup geliştirilmesini temel amaç edinen sendikaların ortaya çıkışı, Sanayi Devrimi’ne uzanmaktadır. Bu bakımdan sendika kavramının yanında, sendikaların kısa tarihçelerini de incelemek yerinde olacaktır.

³⁷ Tanilli, a.g.e., s.219.

³⁸ Yıldırım, İhsan Sabri; “Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mart 2007, s.8.

³⁹ Işık, Rüçhan; **Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları**, AÜHF Yayınları, Ankara, 1962, s.73.

1.1.4.1. Sendika

Sendika kavramına sanayi toplumunda farklı bir anlam yüklenmiş ve çalışanların hak ve çıkarlarını korumak, güçlendirmek ve geliştirmek için oluşturdukları meslek örgütleri olarak ifade edilmiştir.

Sendika kavramı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 3. maddesinin “f” fıkrasında “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlanmıştır.

Talas’a göre ise sendika -sui generis- kendine özgü, çok amaçlı ve çok görevli; üyelerinin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirme ve geliştirme amacı güden bir örgüttür.⁴⁰

Sendika kavramı, günümüzde demokrasinin ayrılmaz bir unsuru olarak sivil toplum kavramıyla birlikte anılmakta ve demokrasinin olmazsa olmaz kurumlarından birisi olarak görülmektedir.

Sendikaların bir bölümü, yalnızca aynı meslekten olan ücretlileri bünyesinde barındıran meslek sendikası iken bazıları da yalnızca belirli işyerlerindeki ücretlileri kapsayan işyeri sendikası olarak örgütlenir. Aynı işkolunda kabul edilen ücretlilerin bir araya geldiği sendikalara ise işkolu sendikası adı verilmektedir.

Genellikle aynı yöredeki farklı işyeri ve işkollarında örgütlü bulunan sendikaların üst yapılanmasına sendika birlikleri denilmektedir. Sendikaların üst düzey örgütlenmeleri olan konfederasyon ve federasyon da sendikaları tanımlamada kullanılabilecek diğer kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Federasyonlar, farklı yörelerde aynı meslekte ve işkolunda örgütlenmiş sendikaların üst yapılanması iken konfederasyonlar ise genellikle tüm meslekler, bölgeler, işyerleri ve işkollarındaki sendikaların ulusal düzeyde

⁴⁰ Talas, Cahit; “Sendikacılık ve Toplum”, **SBF Dergisi**, Mart-Aralık 1975, s.1.

örgütlenmesini ifade eder.⁴¹

1.1.4.2. İlk Sendikal Hareketler

Sanayi Devrimi, yeni toplumsal sınıflar yaratırken, bir kısmının da yok olmasına ya da dönüşüm yaşamasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi, bilinen toplumsal yapı üzerindeki etkisiyle, o güne kadar çok da etkin olmayan bir toplumsal sınıfı ortaya çıkarmıştır: İşçiler.

İşçi, bir işverene, işgücünü ücret karşılığında satarak yaşamını sürdüren kişidir.⁴² İşçiler, asıl itibarı ile Kapitalizmin bir ürünüdür. Kapitalizm öncesinde de işçilerin varlığından söz edilebilirse de işçilerin ekonomik, toplumsal ve siyasal gelişmeleri etkileyecek ve yön verecek sayıya ulaşmaları Kapitalizmle birlikte olmuştur. İşçileri tarihteki örneklerinden ayıran en büyük özellik, serflerin egemenliğinden ve kölelik bağından kurtularak özgürleşmiş olmalarıdır. Bu da emeğin bir meta haline gelmesini sağlamıştır. Bu şekilde düşünüldüğünde işçi, “Geçimini sağlayabilmek için işgücünü satmaktan başka yolu olmayan ve ayrıca işgücünü satabilme özgürlüğüne sahip bulunan ve üretimi kendi başına sürdürebilecek başka olanaklara sahip bulunmayan ücretli” olarak tanımlanabilir.⁴³

Fransız İhtilali'nin siyasal, kültürel ve sosyal hayatta yarattığı kavram ve anlayış değişikliği ve İngiliz Sanayi Devrimi'yle ortaya çıkan üretim araçlarındaki değişim; toplumu, anlam ve araçların kazandığı yeni muhtevayı açıklayan bir sistematik oluşturmaya zorlamıştır. Bu sistematik oluşması, tarihi süreç içerisinde kendiliğinden olmamış, Feodal toplumdan Sanayi toplumuna geçişte büyük çalkantılar ve çatışmalar yaşanmıştır.⁴⁴ Bu çatışmalar özellikle üretim araçlarının el değiştirmesi, hammadde, mülkiyet,

⁴¹ Koç, Yıldırım, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, Kaynak Yayınları, Genişletilmiş 2. Basım, İstanbul, Eylül 2003, s.20.

⁴² Koç, a.g.e., s.17.

⁴³ Koç, a.g.e., s.17.

⁴⁴ Yazıcı, Erdinç; **Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Aktif Yayınları, İkinci Basım, Ankara, Kasım 1996, s. 35.

yönetim, hâkimiyet ve paylaşım üzerinde yaşanmıştır.

Sosyal ve kültürel alandaki çözülme ile üretimde yaşanan artışın daha da keskin hale getirdiği paylaşım sorunu, sosyal sınıflar arasında çatışmalara neden olmuş, sayıları her geçen gün artan işçilerin belirgin bir güç haline gelmesini sağlamıştır. Bu dönemde işçi sınıfının bilinçli kesimleri, zanaatkârların torunlarından kalifiye sanayi işçilerine, dağınık ve özgürlükçü yapıdan bürokratlaştırılmış çalışan sınıf hareketine, doğrudan devlete ortak olma yönünde değişim göstermiştir.⁴⁵

Batıda işçi hareketlerinin ortaya çıkmasına kaynaklık eden bu gelişmeler, kısaca şu şekilde sayılabilir⁴⁶:

- İngiliz Sanayi Devrimi ile seri üretime geçilerek üretimde gerçekleştirilen büyük artış,
- Üretim teknolojisindeki bu değişme sonucunda istihdamın küçük tezgâh üretiminden fabrikasyon üretime kayması ve yeni istihdam alanları açılmasıyla, kırsal alandan şehirlere doğru yaşanan büyük göç,
- Sosyo-kültürel sistemin çözülmesi sonucunda yaşanan değişime bağlı olarak, klasik liberalizmin ortaya çıkması ve liberalizmin güvencesiz işçi kitlelerinin doğuşuna kaynaklık etmesi,
- Üretimdeki büyük artışın meydana getirdiği paylaşım meselesi, büyük çapta işçilerin aleyhine, ancak sermaye sahiplerinin lehine oluşan gelir dağılımı ve
- Bütün bu nedenlerden dolayı ortaya çıkan kanlı çatışmalar.

Çatışma ve mücadeleye imkân tanıyan bu sosyal ve ekonomik yapı içerisinde Batı Avrupa'da, işçi hareketinin ortaya çıkması ve kendi varlığını meşrulaştıracak yolları zorlaması kaçınılmaz olmuştur. Çalışan-çalıştıran

⁴⁵ Norman Birnbaum, **Sanayi Toplumunda Kriz**, Çev. Tarkan Karatekin-Filiz Ülgüt, Babil Yayınları, İstanbul, 2002, s. 36.

⁴⁶ YAZICI, a.g.e, 1996, s.36.

farklılaşmasının doruk noktasında olduğu, son derece uygunsuz çalışma şartlarının hüküm sürdüğü bu geçiş toplumu; savaşların, haksızlığın, sosyal ve ahlaki gerileme ve sefaletin tahrip ettiği, tam anlamıyla bir kargaşa ve yığınlar bütünü haline gelmiş, bu duruma karşı mücadele, sefaleti en derinden hisseden kesim olan işçiler tarafından bir dip dalgası olarak başlatılmıştır.

1.1.4.2.1. İngiltere’de Sendikal Hareket

İngiltere, Sanayi Devrimi’nin beşiği olarak ilk işçi hareketlerinin de doğduğu yerdir. Özellikle 18. yüzyılın sonlarından itibaren çok çalkantılı dönemler yaşamıştır. Sanayi toplumunun ilk işçi teşkilatları sayılabilecek “Trade Union”⁴⁷lar önce terzi işçileri sonra bıçakçılar ve yün işçilerinin kendi aralarında birlikler oluşturmalarıyla bu dönemde ortaya çıkmıştır. Örgütsüz ve kendiliğinden ortaya çıkan bu hareketler, zamanla bilinçli, kararlı ve sürekli örgütlenmelere dönüşmüştür.

1792 yılında kurulan London Corresponding Society, ilk işçi örgütlenmesi olarak kabul edilebilir. Daha çok dernek niteliği taşıyan bu örgütlenmenin üzerine 1799-1800 yıllarında yürürlüğe giren Combination Acts (Birleşme Kanunları), örgütlenmeyi yasaklamış; yasağa uymayanlar için ağır işlerde çalıştırmadan hapis cezasına kadar türlü yaptırımlar öngörmüştür.⁴⁸

Her ne kadar ilk sendikal örgütlenmenin İngiltere’de ortaya çıktığı bilinse de sendikacılık tarihinde “ilk sendika” olarak adlandırılabilen bir oluşumdan söz etmek mümkün değildir. Hakların korunması ya da iyileştirilmesi ile işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi için oluşturulmuş

⁴⁷ Trade Union, O dönem için esnaf birliği, amele ya da işçi birliği, dernek gibi teşkilatları ifade eden genel bir kavram. Her ne kadar Yıldırım Koç, “Yanlış Doğru Cetveli” (Epos Yayınları, Ankara, 2010, s. 45) adlı çalışmasında bu kelimenin sendika anlamına geldiğini vurgulasa da bildiğimiz anlamdaki sendika ile ilk dönem sendikaları birbirinden ayırmak için tarafımızca bu terim kullanılmıştır.

⁴⁸ Uçkan, Banu; Kağnıcıoğlu, Deniz; **Endüstri İlişkileri**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2004, s.251.

örgütlerin gelişim süreci içinde bir noktada, bu örgütlenmelere “sendika” adı verilmiştir.⁴⁹

1810’larda İngiltere’de makineleşmenin artması nedeniyle ortaya çıkan işsizliği protesto eylemleri, Milland’daki sanayi bölgesinde yeni kurulmuş makinelerin tamamen tahrip edilmesine kadar varmıştır.

1834 yılında, her meslekten çalışanı bir araya toplayarak kurulan “Great National Consolidated Trades Union” önderliğinde gerçekleştirilen grevler; işçiler üzerindeki işveren baskısının iyice artmasına neden olmuştur.⁵⁰ Sendikal örgütlenmenin ilk öncüsü Robert Owen’dır, denilebilir. Owen, işçilerin kooperatifleşme yolu ile anamal sahibi olabileceklerine inanmış ve yaşadığı çağda İngiliz toplumunda işçilerin çok ağır ve utanç verici koşullar altında çalışmakta olduklarını göstererek bu koşulları değiştirmenin gereğine inanmıştır. “Great National Consolidated Trades Union”un başkanı olarak, fabrikalarda yatakhane ve aş evleri kurmuş, işçilerin sıkıntılarını ve sorunlarını dinleyecek çalışma danışmanları atamıştır. Günlük çalışma süresini 17’den 12 saate indirmiş, 10 yaşından küçük çocukları çalıştırmayı kabul etmemiş, işçilere kesilen para cezasını kaldırmış ve işçi çocukların okuma yazma öğrenmelerini sağlamıştır. Owen’ın düşünceleri ve uygulamaları işçi hareketine cesaret vermiş ve dönem içerisinde işçilerin dayanışma birlikleri kurmalarını sağlamıştır.⁵¹

1870’lerde ise İngiltere’de oldukça güçlenen Trade Union’lar, yaptıkları bir kongrede 1 milyon 200 bin işçiyi temsilen toplanabilmişlerdir. 1891 yılında yapılan seçimlerde 13’ü liberal, 3’ü bağımsız olmak üzere toplam 16 işçi, seçimleri kazanarak parlamento’ya girmiştir.

1876–1885 yılları arasında İngiltere’de yaşanan büyük ekonomik kriz, işsizliğin hızla artmasına, ücretlerin düşmesine ve sendikaların üye sayılarını

⁴⁹ Koç, a.g.e s.21.

⁵⁰ Lefranc, Georges; Sülker, Kemal; **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayınları, İstanbul, 1996, s.11.

⁵¹ Talas, Cahit; **Toplumsal Politika**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1995, s.59-60.

korumak için meslek sendikacılığından genel ve iş kolu sendikacılığına geçmesine neden olmuştur.⁵²

1900'li yılların başına kadar İngiliz işçi sendikacılığının önderliğinde gelişen Batı Avrupa işçi sendikacılığı; süreç içinde "ortak ekonomik ve sosyal menfaatleri korumak ve geliştirmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek üzere, işçilerin kurdukları, kendine özgü dernekleri"⁵³ ifade eden bir anlam kazanıyordu.

Toplu pazarlığın yanında işçilerin siyasal alanda da etkili olması gerektiği fikri, 1900 yılında Trade Union Congress (TUC), Bağımsız İşçi Partisi temsilcileri ve Fabian Derneği üyelerinin bir araya gelerek İşçi Temsil Komitesi'nin oluşmasını sağlıyor; komite 1906 yılında İşçi Partisi adını alarak sendikaların büyük bir kısmını aynı zamanda siyasal eylem örgütleri haline getiriyordu. İşçi Partisi'nin kurulmasının ardından 1909 yılında parlamentodaki işçi kökenli temsilci sayısı da 29'a yükseliyordu.

1.1.4.2.2. Uluslararası Sendikacılık ve I. Enternasyonal

1860'lı yılların başında farklı ülkelerdeki işçi hareketlerini uluslararası bir çatı altında birleştirme fikri ortaya çıkmıştır. Kapitalizmin bir genişleme aşamasına girdiği bu dönemin kendine has koşulları, işçi mücadelesinin uluslararası alana taşınması gerekliliğini ortaya koymuştur.

Bu sebeple çeşitli ülkelerin temsilcilerinin tüm dünyadaki işçileri uluslararası bir örgüt içinde birlik olmaya çağırmak gayesiyle 28 Eylül 1864'te Londra'da Uluslararası İşçiler Derneği (I. Enternasyonal) kurulmuştur.

Kuruluş döneminde enternasyonal içerisinde işçilerin siyasal mücadelesini reddeden, genel grevlere küçümser bir bakış açısıyla yaklaşan Proudhonculardan, milliyetçi bir devrimcilik perspektifine sahip olan İtalyan

⁵² Uçkan ve Kağnıcıoğlu, a.g.e, s.252.

⁵³ Talas, Cahit; **Sosyal Ekonomi**, S Yayınları, Ankara, 1979, s.154.

Mazzini yandaşlarına ve işçilerin ekonomik kazanımlarını ön planda tutan sendikal birlik yanlısı İngiliz Trade Unioncularına varan birçok akımın yer aldığı geniş bir yelpaze oluşmuştur.

Kuruluş aşamasında çok ses getirmeyen Enternasyonal, zamanla işçiler arasındaki bilinci yaygınlaştırması ve dünyanın dört bir yanındaki işçi mücadelelerine verdiği desteklerle işçiler arasında yayılmaya başlamıştır. İlk kongresi Eylül 1865'te Londra'da toplanan Enternasyonalin ilk yılları genellikle farklı akımların görüşlerinin tartışıldığı bir ortamda geçmiştir. Enternasyonal Genel Konseyi, kongrede değinilecek temel sorunları; işgünlerinin kısaltılması yolunda verilecek mücadeleler, sendikalar, kadın ve çocukların emeğinin sömürülmesi olarak belirlemiştir.

1866'da Cenevre'de yapılan kongrede ise işçilerin siyasal mücadele vermesi gerektiği ve sendikaların verecekleri katkıların da işçilerin siyasal mücadele sahasına dâhil edilmesi gerektiği karara bağlanmıştır.

Temel olarak üretim araçlarının özel mülkiyetinin tartışıldığı 1867 Lozan Kongresi'nin ardından, 1868'de Brüksel Kongresi gerçekleştirilmiştir.

I. Enternasyonal, farklı görüşlerin şiddetli biçimde tartışılmaya başlandığı Basel'de 1869 yılında; Londra'da 1871'de; Marks'ın Bakunin'e savaş açtığı ve Bakunin'in birliğinin örgütten çıkarılması için önerge verdiği Lahey'de 1872 yılında, kongreler gerçekleştirmiştir.

Enternasyonal içindeki keskin görüş ayrılıklarının yarattığı kan kaybını durdurmak mümkün olmayınca Marks ve Engels, Genel Konsey'in ABD'ye taşınmasını önermişlerdir. Öneri kabul edilmiş ama 1873'te Cenevre'de toplanması planlanan ancak İsviçreli dışarıda yalnızca iki delegenin katılmasıyla ortaya çıkan hüsranın ardından, Enternasyonal'in çözülüş süreci çöküşe dönüşmüş ve 1876 yılında Philadelphia'da toplanan kongre, Enternasyonali feshederek 12 yıllık faaliyetlerine son vermiştir.⁵⁴

⁵⁴Koç, Yıldırım; Yanlış-Doğru Cetveli, İşçi Sınıfı Tarihi Yazımında İnatçı Hatalar, Epos

1.1.4.2.3. Amerika Birleşik Devletleri'nde İlk Sendikal Hareketler

Avrupa ülkelerine nazaran sanayileşme hareketinin daha geç başlamasına rağmen; ABD'de sendikacılık 1700'lü yıllara dayanır. İlk sendika, Philadelphia'da 1794 yılında ayakkabıcılar tarafından kurulmuştur.⁵⁵ İlk sendika üyeleri, aynı meslek ve zanaat dalında aynı bölgede çalışanlardan oluşmaktaydı; dolayısı ile örgütlenme düzeyi yereldi ve nitelikli işçilere yönelik meslek sendikacılığı ilkesi benimsenmişti.

Sendikaların özellikle grevlerle birlikte başlayan dayanışması sonucunda 1833 yılında ilk federasyon; 1850 yılında ise ilk ulusal sendika olan National Labor Union (Ulusal İşçi Sendikası) kurulmuştur.⁵⁶ 1870'li yıllara gelindiğinde ise ABD'de örgütlü bulunan ulusal sendika sayısı 30'a; sendika üyelerinin sayısı ise 300 bine ulaşıyordu.⁵⁷

ABD'de sendikalar, güçlü yapılarıyla çalışanların çıkarlarını korumak yolunda hareket etmişlerdir. Endüstrileşmenin gelişmesi ve bağımlı çalışanların sayısının artmasıyla yerel düzeyde mesleki örgütlenme anlayışı ihtiyaca karşılık veremez hale gelmiş; çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücretlerin yükseltilmesi için politik amaçlara yönelmesi gerektiği fikrini savunan radikal eğilimli Knights of Labor (İşgücü Şövalyeleri) Federasyonu bu dönemde ortaya çıkmıştır.

1869 yılında Philadelphia'da terziler tarafından kurulan gizli bir derneğin devamı olan sendika, birçok yıkıcı ve uzun süreli grevleri örgütleyerek üye sayısını 700 bin kişiye kadar çıkarmıştır.⁵⁸ İlk kez niteliksiz işçileri örgütleyerek sendikalaşma oranlarının yükselmesini sağlayan ve ulusal sendikaların bir tepe örgütü kurmasını teşvik eden İşgücü Şövalyeleri,

Yayınları, Ankara, 2010, s.47.

⁵⁵ Uçkan ve Kağncıoğlu, a.g.e, s.257.

⁵⁶ Uçkan ve Kağncıoğlu, a.g.e, s.257.

⁵⁷ Mills, Daniel Quinn; **Labor-Management Relations**, Mc Graw-Hill, New York, Fifth edition, 1994, s.37.

⁵⁸ Sloane, Arthur A.; Whitney, Fred; **Labor Relations**, Prentice Hall, New Jersey, 1994, s.67.

Amerikan sendikacılık hareketinde derin izler bırakmıştır.⁵⁹

ABD’de 1880’li yıllarda ortaya çıkan tepe örgütlenmeleri çerçevesinde kurulan beş federasyondan en önemlisi 1886 yılında kurulan ve bugün de faaliyetlerini yürütmekte olan American Federation of Labor (AFL) (Amerikan İşçi Federasyonu)’dur. Meslek sendikacılığını en önemli örgütlenme ilkesi olarak ele alan AFL’nin; Amerikan toplum yapısı ve ekonomik sistemini dikkate alarak politikadan uzak durmak, toplum yapısını değiştirmeye yönelik radikal eğilimlere ilgi göstermemek, çatışmayı değil uzlaşmayı temel almak, toplumun tümünü değil yalnızca işçilerin çıkarlarını korumaya yönelmek gibi ilkeleri, günümüz Amerikan sendikacılığının da temellerini oluşturmuştur.⁶⁰

Amerikan sendikacılık tarihinde geleneksel çizginin dışındaki akımlardan en önemlisi 1905 ile 1918 yılları arasında faaliyet gösteren Industrial World Workers (IWW) (Dünya Sanayi İşçileri) Federasyonu olmuştur. IWW, AFL’nin izlediği tarafsızlık politikasını reddederek yeni bir mücadele anlayışı geliştirilmesini dile getirmiş ve birtakım sosyalist parti ve sendikalarla birlikte bu oluşumu gerçekleştirmiştir. IWW hareketi, anarşizmin sendikacılıktaki yankısı olan ve işçilerin siyasal partiler aracılığıyla mücadele etmek yerine kendi doğal örgütleri sendikalar yoluyla, genel grev silahını kullanarak amaçlarına ulaşma gayretine dayalı, anarko-sendikalizm anlayışını benimsemiştir. Faaliyette bulunduğu kısa dönem içinde genel grevler, tahrip edici eylemler ve sabotajlar yoluyla amaçlarına ulaşmak istemişlerdir. IWW, liderlerinin; ABD’nin I. Dünya Savaşı’na girmesine karşı çıkması üzerine tutuklanması ve üyelerine de benzer yaptırımların ve baskıların uygulanması sonucunda birkaç yıl içinde gücünü yitirmiş ve silik bir oluşum haline gelmiştir.

I. Dünya Savaşı’na kadar üye sayıları sürekli artan ve yasal düzenlemeleri olmamasına rağmen işverenlerce taraf olarak kabul edilen sendikaların ağırlığı, 1929 ekonomik buhranı ile birlikte azalmaya; üye sayıları

⁵⁹ Demircioğlu, A. Murat; **Dünyada İşçi Sendikacılığı**, Basisen Yayınları, 1987, s.33.

⁶⁰ Uçkan ve Kağınioğlu, a.g.e, s.258.

düşmeye başlamıştır. Ekonomik durgunluğu aşmak için Başkan Roosevelt tarafından uygulamaya konulan talep yönlü iktisat politikalarına bağlı olarak en büyük tüketici kesim olan işçilerin alım gücünün yükseltilmesi amacıyla sendikalaşmayı teşvik eden yasal düzenlemeler kabul edilmiş, 1932 tarihli Norris-La Guardia Kanunu ile sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı garanti altına alınmış; grev ve boykot gibi eylemlere düzenlemeler getirilmiştir.⁶¹

1.1.4.2.4. Japonya Sendikacılığının Gelişimi

Batı'da sendikal hareket, siyasal iktidara karşı ve ideolojik boyutlarıyla birlikte bir fikir hareketi olarak yürütülürken, Uzak Doğu ülkelerinde de işçilerin örgütlü mücadelesi görülmüştür.

Japonya'da ilk işçi örgütlenmelerine 1860'lı yılların sonlarında rastlanır. Ancak bu yıllardaki örgütlenmeler daha çok yerel niteliktedir. Gerçek anlamda ilk Japon işçi sendikaları ise 1890'lı yıllarda makine üretim endüstri işçileri ile gemi inşaat işçileri ve daha sonraki yıllarda da demiryolu makinistleri ile matbaa işçileri tarafından kurulmuştur.⁶²

1890 yılında Katayama Sen, Rode Kumiai Kieseika'yı (İşçi Sendikalarını Geliştirme Örgütü-Society for the Promotion of Trade Unions) kurar. Bu örgütün çelik, demiryolu, gemicilik ve matbaa işlerindeki işçileri örgütlemesinde katkısı büyüktür. Ancak ilk sendikalar içinde en başarılısının Demiryolu İşçi Sendikası olduğu söylenmektedir.⁶³

Japonya'da genelde bu dönemdeki ilk sendika faaliyetleri pek de başarılı olamaz. Ancak yine de bu sendikaların işçiler arasında örgütlenme bilinci yarattığı ve belirli görüşlerin parlamentoya yansıtılmasında etkili olduğu bir gerçektir.⁶⁴ Diğer yandan işçiler arasındaki örgütlenmenin gelişimi,

⁶¹ Sloane, Whitney, a.g.e, s.78.

⁶² Kayhan, Necati; **21. Yüzyılda Japonya'da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim**, Türkiye Haber-İş Sendikası, Ankara, Temmuz 2009, s.124.

⁶³ Demircioğlu, A. Murat; **Japonya'ya Türkiye'den Bakışlar**, Simurg, İstanbul, 1999, s.42.

⁶⁴ Kayhan, a.g.e, s.124.

yöneticileri ürkütür ve 1900 yılında tüm sendika benzeri örgütlerin polis kontrolüne alındığı Kamu Barışını Koruma Yasası yürürlüğe girer. Ancak bu durum, işçi örgütlenmelerinin önünü kesemez ve 1912 yılında Tokyo'da İngiltere'nin Dostluk Örgütleri (Friendly Societies) kuruluşlarına benzer, ılımlı sendikal örgüt olarak tanımlanabilecek, Yuaikai (Kardeşlik Örgütü) kurulur. Bu örgüt, 1919 yılında Japon sendikal hareketinin gerçek anlamda öncülerinden olan SODEMEI'nin (Japon İşçi Federasyonu) doğmasına zemin hazırlamıştır.

II. Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde, işçi örgütlenmeleri kısmen başarı sağlamıştır. Hükümet ise işçi faaliyetlerindeki bu gelişmelere pek sıcak bakmazken bir yandan çıkardığı Sosyal Büro Yasası ile yerel işçi örgütlenmelerini desteklemiş, bir yandan da sendikal faaliyetlerin polis gözetimi altında yürütülmesine ilişkin Kamu Barışını Koruma Yasası ile engellemeye çalışmıştır.

1930'lu yıllarda yaşanan siyasi gelişmeler mevcut sendikal özgürlükleri kısıtlamış, gelişmeye yüz tutan işçi eylemleri ve grev mücadeleleri de gerilemiştir. Bu süreçte iktidar, radikal sendikacılığı engellemek için Industrial Association For Serving The Nation adlı bir kurum kurmuş; bütün sendikaları bu merkez örgüte bağlamak suretiyle kontrol altına almıştır. İktidara ve işverene muhalif hareket eden sendikacılar ise asimile edilmiştir.⁶⁵

İktidarın işçi hareketlerine karşı takındığı bu yasakçı ve baskıcı tutum nedeniyle Japon sendikacılık hareketi uzun yıllar ilerleme imkânı bulamamış, 1940 yılında 49 olan sendika sayısı, 1943 yılında üç olarak tespit edilmiştir.

Tarihsel süreç içerisinde Japon sendikacılığının yaşadığı en büyük açmaz, II. Dünya Savaşı'nın ardından, ABD'nin desteği ve yönlendirmesi doğrultusunda faaliyet göstermiş olmalarıdır.⁶⁶ Bu amaçla bu ülkede Amerikan işgal kuvvetleri tarafından, yalnızca özgür girişim ve piyasa rekabeti özendirilmiş, bunların yanı sıra demokratikleşme yolunda bir önlem

⁶⁵ Benson, John; **Trade Unions In Asia: An Economic and Social Analysis**, Routledge, Londra, 2008, s.1.

⁶⁶ Kayhan, a.g.e, s.130.

olarak da, işçi sendikalarının örgütlenmeleri büyük ölçüde desteklenmiştir. Bu süreçte ABD'nin dayatmaları sonucunda sürekli, iktidar karşısında olmayı kendisine görev edinen sendikaların varlığı, sendikalara olan inancı kırmış; iktidarın, sendikalarla mücadeleyi, milli ve meşru bir görev olarak algılamasına neden olmuştur.

1.2. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE MEMUR VE KAMU GÖREVLİSİ KAVRAMI

Sözlük anlamıyla devlet, toprak bütünlüğüne bağlı olarak siyasal bakımdan örgütlenmiş millet veya milletler topluluğunun oluşturduğu tüzel varlıktır. Hukukî açıdan ele alındığında ise devlet, belirli bir toprak üzerinde yaşayan insan topluluklarının bir egemenlik anlayışı ve hukuku içinde bir siyasi iktidar altında örgütlenmesidir.

Buna göre bir devletten söz edilebilmesi için belirli bir alanda birlikte yaşayan ve çeşitli bağlarla ortak yaşama iradesi gösteren insan topluluğu bulunmalıdır. Bu millet coğrafi anlamda bütünlük teşkil eden bir kara parçasına sahip olmalıdır. Bu unsurların yanında devletin esas kurucu unsuru, egemenliktir. Belirli bir yeryüzü parçası üzerinde yaşayan insan topluluğunun üstün irade çerçevesinde örgütlenmesi, devlet kurumunu ortaya çıkarır. Egemenlik yoksa aynı kara parçası üzerinde, bir arada yaşayan insan topluluğunun devleti de yoktur. Egemenlik, otoriteden farklı olarak ülke içinde tek meşru güç kaynağı olmayı; ülke dışında ise bağımsızlığı ifade etmektedir.

Devletin olmazsa olmazı, kurucu unsuru olan egemenlik ve bağımsızlık unsurunun, yani devlet otoritesinin ülke içinde ve dışında vücut bulmuş hali ise memurdur. Bu nedenle memur; salt bir mesleki tanım olmaktan öteye, taşıdığı anlam itibarı ile devletin varlığının ve egemenliğinin temsilcisidir. Bu noktada memur ve devlet, birbirini tamamlayan ve tanımlayan iki unsurdur. Devletlerin idari yapılanmaları, bağımsızlık ve egemenlik kavramlarına yaklaşımları ise memurların o devlet içindeki hukuki

statülerini belirler. Bu bakımdan memurluk, kavram ve kapsam itibarı ile devletlere göre farklı anlamlar ifade etmektedir.

1.2.1. Memur ve Kamu Görevlisi

Memur, kelime anlamı ile bir amirin emri altında bulunan kimse veya emir almış, vazifelendirilmiş, tayin edilmiş görevlidir. Kelime köken itibarıyla Arapçadan dilimize geçmiş ve benimsenmiştir. Memur kelimesinin etimolojik anlamı bu olmasına rağmen Türk toplumunda bu kavram, devletin emrinde çalışan kişi olarak kullanılmış ve anlaşılmıştır. Kavramın teknik ve hukuki anlamına bakıldığında memurun işçi gibi bağımlı çalışan kişi olduğu görülür.⁶⁷ Memur kavramının Türk kamu yönetim sistemindeki anlamını ortaya koymak için ise kavramı hukuki olarak ele alma zorunluluğu bulunmaktadır.

Toplumsal örgütlenmenin klan ve kandaşlık esasına dayalı olduğu ilkel toplumlarda, toplumsal görevleri yerine getiren kuruluşlar olmadığı için bir devletin varlığından da memurlardan da söz etmek mümkün değildir.⁶⁸

Tarım devrimi ile birlikte insanoğlu üretim araçlarını kullanmaya başlamış, bu ortamda üretimin organizasyonu ve ürünün toplumda paylaşımı gibi konuların düzenlenmesi gereği ortaya çıkmıştır.⁶⁹

Tarihte ilk olarak Mezopotamya bölgesinde görülen bu tür yönetsel yapılar, Çin’de ve Eski Mısır’da gittikçe güçlenmiş ve bir bölgede birlikte yaşayan toplumların organize olması, paylaşım sorununa çözüm bulması ve kendisi dışındaki benzer yapılara karşı statü kazanmasıyla birlikte ilk kamu görevlileri topluluğunun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu bakımdan ele alındığında Eski Mısır’da “kâtipler” ve Çin’de yönetici ve askeri kesim olarak

⁶⁷ Özaydın, Mehmet Merve; Parıltı, Cemalettin; Zengin, Tarkan; **Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sosyal, Hukuki ve Ekonomik Durumları**, Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayını, Ankara, 2002, s.16.

⁶⁸ Taşçı, Ersin; **Memurlar Sendikal Haklar ve Türkiye Kamu-Sen**, Nüans Kitapçılık, Ankara, 1996, s.22.

⁶⁹ Ergun, Turgay; Polatoğlu, Aykut; **Kamu Yönetimine Giriş**, TODAİE Yayını, Ankara, 1992, s.47.

iki kategoriye ayrılan “mandarin”ler, tarihteki ilk memurlardır denilebilir.⁷⁰

Zaman içinde devlet kavramı geliştikçe kamu görevlisi ve memur algısı da değişmiştir. Karmaşıklılaşan üretim ve paylaşım ilişkileri, devletin toplumsal barış ve adaleti sağlamak adına yürüttüğü faaliyetlerin kapsamının da genişlemesine yol açmış; bu da kamu istihdamını artırmıştır.

1.2.1.1. Dünyada Memur ve Kamu Görevlisi

Dünyada her ülkenin kendine özgü bir kamu yönetimi sistemi ve kamu istihdam mantığı bulunmaktadır. Kamu sektörü bir dizi istihdam rejimini içerir bu nedenle de dünyada kamu hizmetinin ve memurun standart bir tanımı yoktur.⁷¹ Kamu hizmeti, kamu sektörü içinde memurlarla birlikte farklı bir yapı oluşturmaya rağmen; düzenlemeler ülkelere göre farklılıklar gösterir. Başka bir deyişle çoğunlukla memurların yanında değişik kamu çalışanları grubu da bulunur.

Gerçekte memur statüsü; ekonomi içinde herhangi bir yerde genel iş kanunu tarafından tanımlanan istihdamdan farklı, yasal temelli bir istihdam biçimidir. Aynı şekilde kamu sektöründe eğitim, sağlık gibi kamu işletmelerinde görülen istihdam şekillerinden de genellikle farklıdır.

Tarihsel olarak bakıldığında, kamu hizmeti istihdamı iki eşit taraf arasındaki bir düzenlemeden çok, devletin bir kararı olarak ortaya çıkmıştır.⁷² Bugün kamu istihdamı, özel sektörde bazı ortak konularda işçi ve işveren arasında olduğu gibi gönüllü bir uzlaşma şekline doğru ilerlemektedir. Yine de memur statüsünü diğer istihdam ilişkilerinden ayıran bazı ortak kriterler

⁷⁰ Taşçı, a.g.e, s.23.

⁷¹ Synnerstrom, Steffan; Lalazaryan, Kathy; Manning, Nick; Parison, Neil; Rinne, Jeffrey; “What Does Civil Servant Means?”, (Erişim) <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservicelaw.htm>, 05.03.2009

⁷² Gülmez, Mesut; **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara, TODAİE Yayınları, 1996, s.1.

bulunmaktadır. Bu kriterler şu şekilde sıralanabilir:⁷³

- Memurlar, memur kanunu uyarınca, yetkili bir kamu kuruluşu tarafından atanırlar. Yetkili bir devlet temsilcisinin kararıyla yapılacak atamanın, istihdam sürecini oluşturan yapının kurallarına uyması gerekmektedir.

- Bir kez atandıktan sonra, işten çıkarma konusunda birçok sınırlama bulunmaktadır. Bunun nedeni memurların sadece devletin bir çalışanı olmaları değil, aynı zamanda yapısal bir görevlerinin de olmasıdır. Kamu hizmeti ile ilgili yasal yapılanmanın amacı, günün hükümetinin devlet kurumlarının devamlılığı paralelinde yüklendiği sorumluluğu, memurlar aracılığıyla yerine getirmesini sağlamaktır. Başka bir deyişle iş güvencesi, kısa dönemli politik baskılar ve uygunsuz personel değişiminin önüne geçmek için düzenlenmiştir.

- Memurların faaliyetlerinde diğer çalışanlara nazaran daha fazla kısıtlama vardır. Yine bu, memurların stratejik ve kurumsal öneminden kaynaklanmaktadır. ILO'nun Kamu Sektöründe İstihdam İlişkileri Sözleşmesi (1982- No. 151) memurlara, temel çalışma haklarının verilmesini şart koşturmuştur (Sendika kurma, istihdamlarıyla ilgili görüşmelere ve danışma kurullarına katılma ve uzlaşmazlıkların çözümü). Sözleşmenin 1. maddesi, hükümlerin “kamu otoritesince çalıştırılan herkese” uygulanacağını belirtmektedir ancak “karar alıcı ya da yönetici konumundaki üst düzey memurlar ya da... görevlerinin gereği gizlilik içeren işlerde çalışanlar” için istisnai durumlara müsaade etmiştir.

- Memurlar, sivil merkezi yönetim ya da yerel yönetimlerde çalışırlar. Kamu sektöründe adli meslek kanunu gibi kanunlar altında çalışan memur statüsüne yakın bir statüyü içeren daha birçok istihdam şekli bulunmaktadır. Ancak memur statüsünün geçerli olduğu ortak kullanım alanı sivil merkezi idareler ve yerel yönetimlerdir. Adli çalışanlar da sıklıkla kurumsal tabanlı ve

⁷³ Synnerstrom ve Diğerleri, a.g.m, s. 3.

iş güvencesi olan bir istihdam şekli içinde çalışanlar ancak bunların pek azı ülkelerinde memur olarak tanımlanır.

Bu kriterleri taşıyan sivil idarelerde çalışanlar, genellikle memur olarak kabul edilirler. Elbette ki; bazı kamu sektörlerinde çalışanların tamamının memur olması mümkündür. Ancak bu az rastlanan bir durumdur. En geniş kapsamlı kamu hizmeti düzenlemelerinde bile kamu kuruluşlarında çalışanlar genellikle farklı yasal uygulamalara tabidir.

Memur kanununun alanı ülkelere göre farklılıklar gösterir. Bazı durumlarda, bu kanunlar istihdamla ilgili her konuyu düzenlerken bazılarında genel iş kanununa eklenir.⁷⁴ Genellikle bir bakanlık ve teşkilat bünyesinde kamu istihdamıyla ilgili bir birim oluşturulur ve bu birim memur istihdamını izler ve yasal düzenlemelerle ilgilenir.

Genellikle sendikal haklar ve toplu pazarlıklarla ilgili düzenlemeler ayrı bir kanunla sağlanır. Memur kanunları, görev tanımlarını ve memurların sorumluluklarını belirleyebilir. Genel iş kanununa tâbi olarak çalışanlar, yalnızca sözleşmelerinde bulunan şartları yerine getirmekle yükümlü iken; memurlara devlete ya da günün hükümetine hizmet etme gibi daha kapsamlı görevler verilebilir.

Yasalar ayrıca memuriyeti ve iş güvencesini de düzenleyebilir. Genel iş kanununa bağlı olarak çalışanlar, işveren tarafından sözleşmeye konu olan asgari standartlar gereğince işten çıkarılabilirler. (Bazı durumlarda iş kanununa tabi olarak çalışanların da yaşlarına ve istihdam süresine bağlı olarak iş garantisi olabilir.) Memurların genellikle yasalara bağlı idari yöntem gerektiren, daha kapsamlı ve geniş iş güvenceleri vardır. Memurlar işten çıkarılmadan önce daha kapsamlı ve daha geniş korumalı bir yasal ve idari süreçten geçmek zorundadır.

Memurların disiplin düzenlemeleri de yasalarla belirlenir. İş kanununa

⁷⁴ Gülmez, a.g.e, 1996, s. 52.

tabi çalışanların işverenleri, yasal denetim imkânı olmasına rağmen, çalışanları toplu pazarlık hükümlerine göre, çoğu zaman da hukuki zeminden yoksun olarak cezalandırabilir. Oysa memurlar ancak belli yasal ceza hükümlerine göre cezalandırılabilir. Bunlar genellikle kınama, ücretten kesme, teskiye veya işten çıkarma şeklinde olur.

Dünyada kamu hizmeti düzenlemelerinde iki farklı şekil ortaya çıkmıştır:

Kariyer sistemi

1- Pozisyon temelli sistem

Kariyer sisteminde, kamu hizmetine ilk girişte adayların bilgisini temel almak, genellikle belirlenen bir üniversite derecesi ya da akademik yeterliliği sağlamak amaçlanır. Daha sonra kamu hizmeti içinde tayin ve terfi gibi imkânlar sağlanır.

Pozisyon temelli sistemlerde üzerinde durulan, doldurulacak olan her pozisyon için dışarıdan ya da hizmet içinde terfi ve tayin yoluyla en uygun adayın seçilmesidir.

Kapalı kariyer sistemlerinde kamu hizmeti içinde terfiler bellidir ve sınırlı yatay geçiş imkânları ve güçlü bir kariyer ilerlemesi ile karakterize edilmiştir. Bunun tersi olarak pozisyon temelli sistemler ise benzer işlerden yatay geçişe imkân tanır.

Kamu hizmetinin olduğu her düzenleme, merkezi hükümette her zaman; yerel idarelerde bazen daimi çalışanları kapsar. Çoğunlukla öğretmenler, sağlık çalışanları ve polisler istisnai olarak kabul edilmektedir. Yani aslında memur olmadığı halde kamu hizmetini yürüten kamu görevlileri için güvence ve sorumlulukların belirlendiği başka düzenlemeler de olabilmektedir.

Tüm kamu sektörü işgücü içinde önemli bir unsur olan sağlık

sektöründeki işgücü ya doğrudan kamu sektörü sağlık sistemi ya da kamu destekli şirket veya kuruluşlar tarafından istihdam edilir (örn. sosyal sigorta fonu). Birçok ülkede sağlık hizmeti özel sektör ve gönüllü kuruluşlar tarafından da sağlanmaktadır.⁷⁵

Yerel yönetimlerde çalışanlar, çoğunlukla kamu istihdamının büyük bir bölümünü teşkil ederler (Federal devletlerde yaklaşık yüzde 50'si, Çin ve Kore gibi üniter devletlerde tüm kamu çalışanları, kamu hizmetlerinin bir parçasıdır.). Yine de birçok OECD ülkesinde yerel yönetimlerde istihdam, ayrı yasal tanımlı kamu hizmeti olarak kabul edilir.

Hindistan ve Malezya gibi federal devletlerde her federal devletin kendine ait kamu hizmeti vardır; ama çoğunlukla kıdemi fazla olan federal memurlar, bölgesel yönetimlerde çalışmak üzere rotasyona tabi tutulur. Almanya ve Endonezya gibi ülkelerde yerel kamu hizmetleri, merkezi hükümetin bir teşkilatı olarak ifa edilmek suretiyle merkeze bağlı olarak çalışır.

Birçok Avrupa ülkesinde, askeri personelin ve kanun gücünü kullanan çalışanların (polis, gümrük memuru gibi) istihdamlarını düzenleyen özel kanunları vardır. Bununla birlikte, bazı ülkelerde de polisler memur olarak kabul edilir.

Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışanlar da özel ve farklı bir kanuna tabi olabilirler ya da özel sektör çalışanlarının iş sözleşmelerini düzenleyen genel iş kanunu kapsamına girebilirler.

Dünyada memur tanımlamasının ve kapsamının çok çeşitli olması nedeniyle memur kavramı konusunda kesin bir evrensel yargıya varmak mümkün değildir. Örneğin Fransa ve Almanya'da hem doktorlar hem de öğretmenler memur kanunlarına tabidir. Yine de genellikle kamu hizmeti düzenlemeleri, diğer sektörlerdeki istihdam yönetimi düzenlemelerinden daha

⁷⁵ Synnerstrom ve Diğerleri, a.g.m. s. 4.

karmaşıktır. Bu; memurların yalnızca devletin çalışanları olmamaları aynı zamanda yapısal bir rollerinin de bulunmasından kaynaklanmaktadır.

Kamu hizmeti düzenlemelerinin amacı; çalışanların, günün hükümetine karşı sorumluluklarını ve aynı zamanda devlet kurumlarına saygı ve devletin devamlılığını sağlamaları konusundaki gerekleri dengelemektir.

Yasal gelenekler ve sistemler farklı olabilir ancak demokratik ülkelerde, teknik ve idari beceri, güvenilirlik, tahmin edilebilirlik, hesap sorulabilirlik, şeffaflık ve katılımcılığın kamu yönetimine rehberlik edecek kanunların ilkeleri olduğu yolunda genel bir anlayış birliği bulunmaktadır.

1.2.1.2. Türkiye’de Memur ve Kamu Görevlisi

Türkler dünyada Almanlar, Çinliler, İranlılar gibi köklü devlet geleneğine sahip nadir milletlerdendir. Bu nedenle özellikle Selçuklu ve Osmanlılar bugünkü anlamıyla memur tanımını tam olarak karşılamamasına rağmen, gerek oluşturdukları egemenlik alanlarında devlet erkini kullanmasına müsaade ederek gerekse yasama, yürütme ve yargı organlarının oluşumunda kamu görevlisi diyebileceğimiz bir kesime yer vermişlerdir.

Osmanlı Devleti’nde yazılı kanunnamelerin devri olarak bilinen Fatih döneminde “Meratib-i Ayan ve Ekâbir beyanındadır” olarak ikinci kanunnamede geçen bab’da, memur sınıflarının tanımı yapılarak sosyal hakları belirlenmeye çalışılmıştır. Özellikle Kanuni dönemindeki devlet sistemi, kamu yönetiminin en güçlü olduğu dönemlerden biri olmuştur. Bu dönemde İngiltere Kralı VIII. Henry’nin sistemi incelemek üzere Osmanlı Devleti’ne görevliler gönderdiği bilinmektedir.

Osmanlılarda kamu görevlileri dört sınıfa ayrılmıştır. Bunlardan ilki, yüksek düzeydeki yöneticiler ve yüksek derecedeki askerlerden oluşan Mülkiye; ikincisi, müderrisler, ders-i amlar ve kadılar gibi medrese ve

mahkemelerdeki yüksek görevlilerden oluşan İlmiyye; üçüncüsü orta ve aşağı düzeydeki askerler ve yeniçerilerden oluşan Seyfiyye ve dördüncüsü de diğer memurlardan müteşekkil olan Kalemîyye sınıfıdır.

Osmanlıda memurluk sınıfına küçük yaşta girilmiş ve memurların derece esasına göre yükselmesi öngörülmüştür. Bu nedenle memurluk kapalı bir sisteme sahiptir. Memurların mali hakları ise arazi rejimine bağlanmış; arazi gelirleri belli kısımlara ayrılarak her memur sınıfının belli arazilerin geliri ile ücretlendirilmesi yoluna gidilmiştir.⁷⁶

Osmanlı'nın gerileme döneminde arazi gelirleri usulsüz şekilde dağıtılmış, memurluk rütbeleri rüşvetle elde edilmeye başlanmış ve kamu yönetiminde büyük tahribatlar ortaya çıkmıştır. Kamu yönetiminin yeniden düzenlenmesi için III. Selim zamanında bazı girişimlerde bulunulmuş ise de istenilen sonuç elde edilememiştir.

II. Mahmut döneminde 1838 yılında bu alanda gerçekleştirilen köklü reformla memur maaşlarının arazi gelirlerine bağlanması kaldırılmış ve hazineden maaş ödeme sistemine geçilerek rüşvet ve adam kayırma ile ortaya çıkan liyakat ve kariyer prensiplerinin ihlali önlenmeye çalışılmıştır.

1876 Anayasası ile memurların liyakatı ve iş güvencelerine dair bazı hükümler getirilse de memuriyete giriş şartları, memurun ödevleri, hakları ve memurların görevlerinin sona ermesiyle ilgili asıl düzenlemeler 1878 tarihli Memurini Mülkiye Kararnamesi ile gerçekleştirilmiştir. Bundan bir yıl sonra çıkarılan memur ücretlerine ilişkin maaş kararnamesinde ise bütün devlet memurlarını kapsayacak şekilde derece ve derecelere tekabül eden maaş tutarları ayrıntılı bir şekilde belirlenmiştir.

Bu dönemde memurlarla ilgili olarak yapılan diğer hukuki düzenlemelerin en önemlileri arasında 1875 tarihli Harcırah Kararnamesi, 1882 tarihli Maaş Kararnamesi, 1910 tarihli Umumi Tensik Kanunu, 1916

⁷⁶ Güler, Ali; **Türk Yönetim Anlayışının Kaynakları (Başlangıçtan XII. Yüzyıla Kadar)**, Ocak Yayınları, Ankara, 1996, s.119.

tarıhli Maaş Kanunu, 1917 tarıhli Silah Altına Alınan Memurlarla İlgili Memurin Maaş Kanunu, 1918 tarıhli İaşe Kararnamesi ve 1919 tarıhli Tahsisatı Fevkalade Kararnamesi sayılabilir.

1.2.1.2.1. Anayasal Düzenlemeler Açısından Memur ve Kamu Görevlisi

1924 Anayasası'nda her Türk'ün gerekli şartları taşıması durumunda memur olabileceği belirtilmiş olmasına rağmen, bir memur tanımı yapılmamıştır. 1926 yılında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanunu'nda ise memurun tanımı yapılmaksızın özellikleri belirtilmiş ve memur için "devlet hizmeti yapan, özel veya merkezi bütçeden maaş alan ve sicile kayıtlı kişi" denmiştir. 1936 yılında Türk Ceza Kanunu'nda memur suçları ile ilgili olarak getirilen düzenlemede memur "Herhangi bir kamu görevini yerine getiren kişidir." şeklinde çok geniş bir tanımlama yapılmıştır. 1930'lu yıllardan sonra gelişen devletçilik anlayışı sonucunda kurulan Kamu İktisadi Teşekküllerinde (KİT) teknik işlerde çalışan kişiler için 1939'da çıkarılan 3656 sayılı Kanun'la memur vasfına uygun statü tanınması; memurun tanımlanmasını, devlet adına hangi işleri yerine getirmesi durumunda bu vasfın kazanılacağını karmaşık hale getirmiştir.

Memur kavramının tanımı 1961 Anayasası'nda daha açık bir şekilde görölmektedir. 1961 Anayasası'nın 117. maddesinde memur; "devletin ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esaslarına göre yürütmekte oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri" yapan kamu görevlileri olarak tanımlanmıştır. Ancak burada da genel idare esaslarının neler olduğu ile asli ve sürekli işin anlamı açıklanmamıştır. Buradan yola çıkarak memurun devlet adına kamu erkini kullanarak idarenin kamu hukukuna ilişkin işlemlerini yerine getiren ve kadroya tabi olarak çalışan kişi olduğunu söylemek mümkündür.

Ancak 1982 Anayasası'nın 128. maddesinde "Devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre

yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” denilerek kamu istihdam sistemine 1961 Anayasası’nda olmayan “kamu görevlisi” kavramı dâhil edilmiştir. 2. fıkrada ise “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” şeklinde bir ifadeyle memur ve kamu görevlisi yan yana anılmıştır. Buna bağlı olarak 1999 yılında memurların yargılanması ile ilgili çıkarılan 4483 sayılı Kanun’un adı, kamu görevlisi kavramını açıklığa kavuşturma amacı da güdülerek, “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” olarak belirlenmiş;⁷⁷ 2001 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda memurun yanında özellikle kamu görevlisi kavramı kullanılarak Anayasanın düzenlemesine uygun bir hukuki ortam oluşturulmuştur. Anayasadaki tanıma göre; kamu görevlisi kavramı, memur kavramından daha geniş olup tüm memurları içine almakla birlikte, her kamu görevlisinin memur kavramı içinde değerlendirilemeyeceği sonucu çıkmaktadır. Bu nedenle kamu görevlisi dendiğinde, memur kavramını da içine alan bir tanımdan bahsedilir.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir başka konu da genel idare esaslarının anlamıdır. Kamu hukuk sistemi içinde kamusal yönetim usullerini ilgilendiren işlemler, genel idare esasına göre yürütülür. Bir idari faaliyetin kamu tarafından tek taraflı olarak planlanması, düzenlenmesi ve yürütülmesi için kamu erkini kullanarak yapılan işlemler, genel idare esasına göre yapılmış kabul edilir.⁷⁸ Burada idari işlemin tarafları eşit değildir. Bu yönüyle özel hukuk işlemlerinden ayrılır. Her ne kadar KİT’lerin faaliyet alanı özel sektör içine girse de bu işlerin yapılması, planlanması ve yürütülmesi kamu erki kullanılarak yapılan idari işlemlerle olmaktadır. Bu nedenle 1982 Anayasası’nda diğer kamu görevlileri kavramı ile aslında KİT’lerde de kamu görevlisi istihdamına imkân tanınmıştır.

⁷⁷ Kınalıtaş, Vahit; Aslan, Fethi; **Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hukuku**, Türkiye Kamu-Sen Yayını, Ankara, 2003, s.3.

⁷⁸ Özeydin, Parıltı, Zengin, a.g.e, s.17.

Bu durumda kamu görevlisi “türü, niteliği ve tabi olduğu hukuki rejim ne olursa olsun, belli bir idari faaliyet için kamu gücünü kullanarak idari işlemler tesis eden ve idari kararlar alan, devlet adına bu anlamda temsil yetkisini kullanan kişi” olarak tanımlanabilir.

Asli ve sürekli görevlerden anlaşılması gereken ise o görevin bir kadroya bağlanmış olmasıdır. Bu nedenle kamu görevlisi bir kadro ve o kadro için öngörülen işi yapmakla bu niteliği kazanır. O halde kadro, kişisel değil idarenin sürekli ve asli işlerinin görülmesi için hukuki düzenleme ile oluşturulmuş bir kurumdur.

Kamu görevlisinin bir başka özelliği de tabi olduğu hukuk rejimidir. Kamu görevlisi ile idare arasındaki ilişki sözleşme ile değil genel, soyut ve kişiliğe bağlı olmaksızın kanunla belirlenir. Temelde bunun adı kadroya atanmadır. Bir bakıma kamu görevlisi, kanunla belirlenen statü ile bütünleşir.

1.2.1.2.2. Yasal Düzenlemeler Açısından Memur ve Kamu Görevlisi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinin “a” bendinde “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın devlet ve öteki kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile ilgili olarak görevlendirilenler bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.” denilerek memurluk, asıl ve sürekli bir istihdam şekli olarak belirlenmiştir.

Anayasanın 128. maddesindeki emredici hüküm gereği, memurların atanmaları, aylıkları ve ödenekleri, hak ve yükümlülükleri gibi özlük işleri 657 sayılı Kanun’la düzenlenmiştir. Ancak 12 Eylül 2010’da gerçekleştirilen referandumda kabul edilerek yürürlüğe giren anayasa değişikliğinde, 1982 Anayasası’nın 128. maddesine memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının toplu sözleşme ile belirlenebileceği hükmü getirilmiştir. 1982 Anayasası’nın 128. maddesinde yapılan bu değişiklikle kamu görevlileri

için yalnızca mali ve sosyal haklara ilişkin hususların toplu sözleşmenin konusu olabileceği, bunun dışında tüm hak, görev ve yetkilerinin yasa ile belirleneceği öngörölmüştür.

Bunun dışında hâkim ve savcılarının özlük hakları 2802 sayılı Kanun ile, Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarının özlük hakları 926 sayılı Kanun ile, yüksek öğretim kurumlarının üye ve yardımcılarının özlük hakları ise 2914 sayılı Kanun ile özel olarak düzenlenmiştir. Ayrıca 1990'lerden sonra oluşturulan Rekabet Kurulu, RTÜK, Telekomünikasyon Üst Kurulu, BDDK, SPK, Enerji Piyasası Üst Kurulu gibi kurulların da personel ilişkileri ayrı kanunlarla düzenlenmiştir. Bu kurullarla ilgili düzenlemeler incelendiğinde kadroların ihdasından kaldırılmasına kadar birçok konuda kurullara yetki verildiği, böylece 657 sayılı Kanundan ayrı kanunlarla bağımsız idari otoriteler oluşturulduğu görölmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SİYASET EKSENİNDE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ

Demokrasi bir anlamda, sınıflar arası çıkar mücadelelerinin kurallara bağlandığı ve mücadele sonucunda çatışma unsurlarının dengelenerek üst düzey bir bütünleşmeye kavuştuğu siyasal kalıp olarak anlaşıldığında, sendika hareketi ile demokrasinin karşılıklı birbirini besleyen iki unsur olduğu açıkça ortaya çıkar. Bu mücadele, sanayi çağı boyunca çok önemli dönüşümler yaşarken, işçi hareketi tarihi açısından en uzun ömürlü ve en köklü ilişkiyi de ortaya koymaktadır.

19. yüzyılda yaşanan endüstriyel gelişmeler sonucunda, Batı’da büyük bir değişim yaşanmış ve tarımsal üretimden sanayi üretimine, tarım toplumundan da sanayi toplumuna doğru bir dönüşüm olmuştur. Her değişim kendi içinde barındırdığı kaos ve çatışmaları beraberinde getirir. Doğal olarak bu dönüşüm de toplumsal çatışmaları doğurmuştur. Batı’da sendikal hareket, bu çatışma süreci içinde paylaşım ve yönetim sorununa çözüm getiren toplumsal bir olgu olarak ortaya çıkmıştır. Bir bakıma sendikacılık, sanayi devrimi denilen çok yönlü değişimin bir ürünü ve içinde doğduğu ve geliştiği toplumsal dinamiklerin bir sonucudur.

Sanayi Devrimi’yle birlikte ağırlık kazanan liberal-kapitalist ekonomik sistemin toplumlar üzerindeki olumsuz etkilerini yok etmek, toplumsal çatışmaları minimize ederek sermaye sahipleri ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenlemek ve adil bir gelir dağılımı sağlamak için Batı, demokratik-sosyal devlet ilkesini geliştirmiştir. Bu süreçte işçi ve işverenlerin taleplerini karşılıklı olarak birbirine iletmeleri, çalışanların üretimden daha fazla pay almaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için verilen mücadelenin bir parçası olarak sendikalar ortaya çıkmış ve toplumun içindeki güç dengesi sağlanmıştır. Sosyal barış, sistemin ürettiği kurumlar ve toplumsal değişim yoluyla gelmiştir.

19. yüzyılda ortaya çıkan bu durum bir taraftan geleneksel Batı toplumunu dönüştürürken diğer taraftan sermayenin yükselişi karşısında sermaye, sosyal refah devleti, sendika - sivil toplum üçlü sacayağını oluşturmuştur. Modern toplumsal yapı, bu üç farklı gücün demokratik kurallar çerçevesinde birbiriyle çatışması ve durumu kendi lehine çevirme mücadelesi olarak kendi dengesini kurmuştur. Bu güç unsurlarının herhangi birinde oluşacak yıpranma ve zafiyet de büyük ve zorlu bir dönüşüm süreci geçirmiş olan modern toplumun, yeniden bir kaosa girmesine neden olabilir.

Batı'daki bu bilinen tarihi tecrübeye karşılık, Türkiye'de sendikacılığın kendine özgü gelişme macerası, geç sanayileşme ve sorunlu modernleşmenin oluşturduğu bir süreçte, farklı toplumsal, ekonomik ve siyasi gelişmelerin de etkisiyle kendine özgü bir yapılanmayı ortaya çıkarmıştır.

Kamu görevlileri sendikacılığı, dünyada işçi sendikacılığına oranla daha geç başlamış ve örgütlenmesini daha geç tamamlamıştır.⁷⁹ Kamu görevlileri sendikalarının anayasal ve kanuni düzeyde güvenceye kavuşturulması, II. Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda başlamaktadır. 1960'lı yıllarda başlayan memur sendikacılığı, 1970'li yılların sonlarında hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde hızlı bir gelişim göstermiştir. 1990'dan itibaren ise, kamu görevlilerinin sendikal haklara kavuşması tüm dünyada genel bir eğilim olarak belirmeye başlamıştır. Bu durumun sebebi; özel kesime oranla kamu kesiminde örgütlenmenin daha kolay olmasıdır⁸⁰. Günümüzde birçok batılı ülkede işçi sendikacılığında rastlanan zayıflama ve üye kaybetme olgusuna karşılık, çalışanların örgütlenme hareketinin canlılığı kamu görevlileri sendikalarının korunmaktadır⁸¹.

Batı'da, doğal tarihi mücadele sonunda ortaya çıkan sendikalar, gelirin paylaşımı, karar alma sürecine etki ve yönetime katılma konusunda

⁷⁹Turan, Kamil; "Dünya'da ve Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri", **Kamu – İş Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 4, Ocak 1999, s. 1.

⁸⁰ Kocaoğlu, A. Mehmet; "Türkiye'de ve Dünya'da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 5, s. 25.

⁸¹Kutal, Metin; "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler", **Kamu – İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 4, s. 133.

demokrasi sınırları içinde bir anlayışı da beraberinde getirmiştir. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde kamu görevlilerinin sendikal hakları incelenirken; toplu sözleşme hakkı olmamasına rağmen danışma kurulu niteliğinde dahi alınan kararların, hükümetin ahlaki sorumluluğu olarak addediliyor ve mutlak surette hayata geçiriliyor olması⁸², yüzyıllar boyunca kazanılan demokrasi kültürünün bir parçası olarak görülmelidir.

Bu noktadan hareketle demokratik ilkelerin tüm ülkelerin siyasal yönetim algıları içine yerleşmesi ve insan hakları ve temel özgürlüklerin herkes için ayırım gözetilmeksizin gerçekleştirilmesi çalışmaları, çağımızın başlıca konulardan biri olmuştur.⁸³ Bu nedenle oluşturulan uluslararası kuruluşlar aracılığıyla çeşitli sözleşmeler hazırlanmış ve temel hak ve özgürlükler güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Bu bölümde ülkemizde 1990'lı yıllarla birlikte gelişmeye başlayan kamu görevlileri sendikacılığının temel dayanakları ve ülkemizdeki gelişim süreci, sendika-siyaset ilişkisi bağlamında ele alınacaktır.

2.1. MEMURLARIN SENDİKAL HAKLARINA İLİŞKİN ULUSLARARASI VE ULUSAL BELGELER

Sendikal haklar, tarihsel süreç içerisinde gerek devletlerin gerek devletler üstü kuruluşların gündeminde olmuştur. Uluslararası belgelerde sendikal haklarla ilgili maddelerin bulunduğu gibi doğrudan sendikal hakları ele alan uluslararası belgeler de vardır.

Çeşitli uluslararası örgütler hazırladıkları belgeler, sözleşmeler ve tavsiye kararlarıyla ülkeleri, hak ve özgürlükler bakımından belli bir düzeye ulaştırmayı amaçlamaktadırlar. Bu doğrultuda üye ülkelerdeki sendikal hak

⁸² Özer, Mehmet Akif; “AB Ülkelerindeki Uygulamalar ve Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı”, **Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı**, TC Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Abant, 2010, s.222.

⁸³ Taşçı, a.g.e, s.38.

ve özgürlüklerin geliştirilmesi, çalışanların yaşam düzeylerinin yükseltilmesi ve daha barışçıl bir çalışma ortamı sağlanması için hazırlanmış uluslararası belgeler bulunmaktadır.

Bununla birlikte ülkemizde kamu görevlileri sendikacılığının yasal dayanaklarını oluşturan Anayasa, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu da ulusal belge niteliği taşımaktadır.

2.1.1. Uluslararası Belgeler

Memurların sendikal haklarına ilişkin düzenlemeleri içeren uluslararası belgeler, Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi; Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi; Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile her ikisi de Birleşmiş Milletler'in kendi aralarında uzman kuruluşu olan UNESCO ve ILO'nun ortaklaşa hazırladığı Öğretim Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98 ve 151 Sayılı sözleşmeleri; Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve kabul edilen İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı; Avrupa Birliği belgelerinden olan Roma Antlaşması ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı olarak sayılabilir.⁸⁴

2.1.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

Birleşmiş Milletler, genel olarak çalışma sorunlarını ele almasa da temel insan haklarına ilişkin olarak, genel nitelikli bazı Birleşmiş Milletler belgelerinde, çalışma sorunlarına ve sendikal haklara ilişkin kurallara yer verilmiştir. Bu belgeler: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal

⁸⁴ Öcal, Leyla; "Türkiye'de Memur Sendikacılığı: Öğretmen Sendikacılığı Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998, s.22.

ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Öğretim Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye'dir.

2.1.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 10 Aralık 1948'de kabul edilmiştir. Bu bildirge 27 Mayıs 1949'da ülkemiz tarafından da kabul edilmiştir. 1982 Anayasasına göre uluslararası bir sözleşme niteliği taşımayan bu belge tavsiye niteliği taşır. "BM Genel Kurulu tarafından, 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen bildirge ilk defa uluslararası seviyede klasik hakların yanı sıra sosyal haklara da yer vermiştir."⁸⁵ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 23. maddenin 3. ve 4. paragraflarındaki "Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücret hakkı vardır. Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır" ifadesi ile sendikal haklara vurgu yapmakta ve işçi, memur ayrımı getirmeksizin "herkesin" sendika hakkı olduğunu belirtmektedir.

2.1.1.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Sendikal hakların geliştirilmesi ve korunmasına yönelik BM tarafınca ortaya konan belgelerden bir diğeri de Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesidir. 16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca kabul edilen Sözleşme, 3 Ocak 1976'da yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Birleşmiş Milletler tarihinde İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden sonra ikinci sosyal haklar belgesidir. Sözleşme ile artık sadece klasik haklarla gerçek hürriyetin gerçekleştirilemeyeceği, bununla bağlantılı olarak ekonomik

⁸⁵ Aktay, Nizamettin; **Sendika Hakkı**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 1993, s.66-67.

ve sosyal hakların tanınmasının da gerekli olduğu belirtilmiştir.⁸⁶

18 Haziran 2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4867 sayılı Kanun'la BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşme, 21 Temmuz 2003 tarih ve 25170 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulunun 2003k/5851 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 8. maddesi sendikal hakları düzenlemiş olup, 8. maddenin (d) bendi özel olarak grev hakkını düzenlemiştir. Buna göre; kullanılma şartları her bir ülkenin yasaları ile düzenlenmiş olan bir grev hakkının tanınacağı ifade edilmiştir. Maddenin 2. bölümünde bu maddenin silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya devlet iradesinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemeyeceği belirtilmiş olup maddenin 3. bölümünde bu maddenin hiçbir hükmünün ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesine taraf olan devletlere, o sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek bir tarzda bir yasa çıkarma ve uygulama imkânı verecek şekilde tasarruflarda bulunma yetkisi vermeyeceği ifade edilmiştir.

2.1.1.1.3. Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM Genel Kurulunca 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen bu Sözleşme, 23 Mart 1976'da yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, sendika hakkını dernek hakkının özel bir yönü olarak ve özellikle kapsamının daraltılmasına imkân verecek biçimde tanımıştır.⁸⁷ Ülkemiz de 18 Haziran 2003 tarih ve 25142 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4868 sayılı Kanunla BM Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'yi onaylanmıştır. Bu sözleşme 21 Temmuz 2003 tarih ve 25175 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulunun 2003/5851 sayılı kararı ile yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 22. maddesinde örgütlenme özgürlüğü başlığı altında herkesin sendikal hakları

⁸⁶ Aktay, a.g.e., s. 63.

⁸⁷ Gülmez, Mesut; **Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1992, s. 64-65.

güvence altına alınmıştır. Bu konuyu düzenleyen ve sendika hakkı ve sınırları başlığını taşıyan 22. maddenin 1. fıkrasına göre; Herkes başkaları ile birlikte dernek kurma hak ve özgürlüğüne sahiptir. Bu hak herkesin çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.

2.1.1.1.4. Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi

Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi, ILO ve UNESCO'nun ortaklaşa yürüttükleri çalışmalar sonucunda 1966 yılında kabul edilmiştir. Öğretmenlerin sadece okul içerisindeki hayatını değil tüm sosyal hayatını içine alan bir belgedir.⁸⁸

“Örgütlenme hakkını çok doğal bir veri olarak kabul eden Tavsiye, bunu ayrıca belirtmeye gerek görmemiştir. Öğretmen örgütlerinin katılmalı süreçler aracılığıyla eğitim, özlük ve meslek sorunları konusunda etkin bir rol oynamasını öngören Tavsiye, bu süreçlerden biri olan toplu pazarlığı tüm öğeleriyle birlikte düzenlemiştir.

Uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözülmesini öngören Tavsiye, bunun başarılmasında halinde toplu pazarlık sürecinin çatışma aşamasının gündeme geleceğini belirtmiştir. Tavsiye'nin grev hakkını içerdiği genel olarak kabul edilmektedir.”⁸⁹

2.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

“Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir.”⁹⁰ görüşünü anayasasına koymuş bulunan ILO 1919 yılında

⁸⁸ Yıldırım, a.g.t., s.20.

⁸⁹ Işıklı, Alpaslan; **Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları**, Elektrik Mühendisleri Odası Yayını, 1985, Ankara, s.93.

⁹⁰ ILO, “Amaç ve İlkeler”; (Erişim)

kurulmuştur.

ILO, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. Dünya savaşının neden olduğu karışıklık sonucu ortaya çıkan ve üç çeyrek asır süren değişim kargaşası ile yoğrulan Uluslararası Çalışma Örgütü, evrensel ve sürekli barışın ancak sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunan bir temel ilke üzerine kurulmuştur.

Sendikal hakları, insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak gören Uluslararası Çalışma Örgütü kurulduğu tarihten itibaren bu hak ile ilgili düzenlemeleri yapmıştır. “Uluslararası belgelerle güvenceye alınan bir ilke olarak sendika özgürlüğü ILO ile yaşıttır. Sendika özgürlüğü, ILO’nun kurulduğu 1919 yılından beri anayasal bir ilkedir”.⁹¹

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

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

Ülkemizde ise 11 Aralık 1992 tarih ve 21432 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 3847 sayılı Kanunla ILO’nun Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesi onaylanmıştır. Bu Sözleşme 25.02.1993 tarih ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Bakanlar Kurulunun 1993/3967 sayılı kararname ekinde yayınlanmıştır.

Sözleşmenin 3. maddesi sendikalara, etkinliklerini düzenleme ve eylem programlarını oluşturma hakkı vererek, 8. maddesinin 2. fıkrası ulusal

http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_amac.htm, 03.08.2013.

⁹¹ Turan, Kamil; **Milletlerarası Sendikal Hareket**, AİTİA Yayını, 1979, Ankara, s. 134-135.

mevzuatın sözleşmede öngörülen güvencelere zarar vermemesini ya da zarar verecek biçimde uygulanmamasını öngörmüş ve 10. madde de çalışanların ve işverenlerin çıkarlarını savunmayı ve geliştirmeyi amaçlayan örgütleri düzenleyerek grev hakkının dayanağını oluşturmuştur. ILO Uzmanlar Komitesi de 87 sayılı Sözleşmeyi grev hakkının dayanaklarından biri olarak göstermiştir.

“Sözleşme, çalışan ve çalıştıranlara tanıdığı sendika hakkının olağan ve özgür kullanımını, devlete (kamu yetkililerine) karşı güvence altına almayı amaçlayan temel kurallara yer vermiştir.”⁹²

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

2.1.1.2.2. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme

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

98 Sayılı Sözleşme, sendikal haklar konusunda iki temel alanda düzenleme yapmıştır:

1- Çalışan ve çalıştıranlar arasındaki ilişkilerde örgütlenme hakkının olağan kullanımı güvence altına almayı ve özellikle de çalışanlara tanınan sendika özgürlüğünü, işverenlere ve örgütlerine karşı korumayı amaçlayan kurallara yer vermiştir.

⁹² Gülmez, Mesut; **Sendikal Hakların Uluslar arası Kuralları ve Türkiye**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1998, s.34.

2- Çalışma ilişkilerinin en önemli yönlerinden birini oluşturan gönüllü toplu pazarlık süreçlerinin geliştirilmesini ve toplu pazarlık taraflarının özerkliği ilkesini düzenlemiştir.

Bu sözleşmede güvenlik görevlilerinin sendikal haklar konusundaki güvence ve uygulamaları ülkelerin ulusal kanunlarına bırakılırken bunun dışında kalan bütün çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı güvence altına alınmıştır.

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

Birçok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlemesi ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliği üzerine ILO Genel Konferansı 64. toplantısında bazı kararlar almıştır.

Örgüt, üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerin büyük ölçüde çeşitliliğini ve uygulamadaki farklılıkları göz önünde tutarak uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde birçok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme'nin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümleri kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını birçok defa müşahade etmiş olduklarını belirtmiştir.

ILO bu nedenle oturum gündeminin 5. maddesini oluşturan "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin" çeşitli önerilerin kabulüne karar

verdikten sonra, bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek 1978 tarihli “Kamu Kesiminde Çalışma ilişkileri Sözleşmesi” adını alan 151 no.lu Sözleşmeyi, 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir.

Bu sözleşme ile kamuda, sendikal örgütlenme ve toplu görüşmeler yoluyla pazarlık yapabilme imkânı doğmuştur. Sözleşme hükümlerine göre kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

Bu Sözleşme, ülkemizde ise 25 Şubat 1993 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde daha uygun hükümlerin bulunmadığı durumlarda kamu yetkililerince çalıştırılan herkese bu Sözleşme’nin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

“151 Sayılı Sözleşme, 98 Sayılı Sözleşmeden farklı olarak, çalışma koşullarının belirlenmesi usullerini toplu pazarlıkla sınırlı tutmamış, toplu pazarlık yerine kamu görevlileri temsilcilerinin bu belirlemeye katılmalarına imkân tanıyan başka yöntemlere de yer vermiştir. 98 Sayılı Sözleşme, gönüllü toplu pazarlık ilkesi yerine salt karar sürecine katılma ile yetinilmesine ve bu katılmanın da ‘danışsal’ nitelikli görüş almakla sınırlı tutulmasına imkân vermiştir.”⁹³

2.1.1.3. Avrupa Konseyi Belgeleri

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

⁹³ Gülmez, (1996), a.g.e., s.161.

2.1.1.3.1. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, 4 Kasım 1950'de imzalanmıştır. Bu Sözleşme ülkemizde tarafından da 10 Mart 1954 tarihli ve 6466 sayılı Kanunla onaylanmıştır. "Sözleşme, insan haklarını Avrupa düzeyinde koruyan uluslararası belgedir. İçerik yönünden İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden daha dar kapsamlı olmakla birlikte daha ileri düzeyde bir belgedir."⁹⁴

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, sendika hakkını toplantı özgürlüğü hakkı, dernek hakkı gibi görerek güvence altına almıştır. Ancak bu Sözleşmede toplu görüşme ve grev hakkı güvence altına alınmamıştır.

2.1.1.3.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa, tam demokrasinin ve toplumsal barışın öncelikle gelir dağılımındaki adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılmasıyla yakalanacağı gerçeğinden yola çıkarak 18 Ekim 1961'de Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)'ni oluşturmuştur. Daha sonra birlik ülkelerinin imzaladığı ve uymayı taahhüt ettiği anlaşmalar ve kurduğu kurumlarla Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikasını belirlemiştir. Batının oluşturduğu bu politikalar ve kurumlar, Batı demokrasisinin garanti altına alınmasını sağlamıştır.

Avrupa Sosyal Şartı, 26 Şubat 1965'te yürürlüğe girmiştir. Ülkemiz tarafından 1989 yılında 3581 sayılı kanunla onaylanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı, "Hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması ve uygun kuruluş ve faaliyetlerle, kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için her türlü ortak çabada bulunmaya kararlı olma"yı amaç edinmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, sosyal alanda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni tamamlayıcı bir özelliğe

⁹⁴ Sencer, Muzaffer; **Belgelerle İnsan Hakları**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s.395.

sahiptir.⁹⁵

On yıla yakın bir hazırlık sürecinden sonra 18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da imzalanarak kabul edilen “Avrupa Sosyal Şartı; temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medenî ve politik hakları garanti eden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni takviye eden bir Avrupa Sözleşmesi’dir.”⁹⁶

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi birinci kuşak haklar olarak bilinen temel hakları (yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi) güvence altına alırken ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik hakları (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi) ise Avrupa Sosyal Şartı koruma altına almıştır.⁹⁷

Avrupa Sosyal Şartı, toplu iş hukukunun tüm öğelerini; yani sendika, toplu pazarlık ve grevi de içeren toplu eylem hakkı ile uyuşmazlık durumunda başvurulabilecek barışçı süreçleri bir bütün olarak düzenleyen ve güvence altına alan tek uluslararası insan hakları belgesidir.

2.1.1.4. Avrupa Birliği Belgeleri

Avrupa Birliği Belgeleri, Avrupa Birliğine üye olan ülkeleri kapsayan hükümler içeren düzenlemelerdir. “Birlik personelinin uymak zorunda olduğu ilk hukuki metin 18 Mart 1961’de kabul edilen ‘Memur Statüsü’ adlı tüzük olmuştur. Birlik personelinin hak ve yükümlülükleri konusunda oldukça kapsamlı bir şekilde hazırlanmış bulunan tüzüğün ilk şeklinde, memurların sendika ve mesleki örgütler kurup kuramayacaklarına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamasına”⁹⁸ rağmen 1 Temmuz 1972’de tüzüğün 24.

⁹⁵ De Schutter, Olivier; **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Université catholique de Louvain, 2010, Türkçe Basım, Şen Matbaa, Ankara, Kasım 2010, s.135.

⁹⁶ Çiçekli, Bülent; **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Ankara 2001, s.19.

⁹⁷ Erdoğan, Gülnur; “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 78, Eylül-Ekim 2008, s. 123

⁹⁸ Bilgin, Kamil Ufuk; **Türk Kamu Yönetiminin Avrupa Topluluğuna Uyum**, ATAUM Yayınları,

maddesinde yapılan düzenleme ile uzman danışmanlar dışında tüm Birlik memurlarına, dernek kurma ve grev hakkı tanınmıştır.⁹⁹

2.1.1.4.1. Roma Antlaşması

“Avrupa Topluluğu’nun temeli olan Avrupa Ekonomik Topluluğu’nu kuran antlaşma olan Roma Antlaşması’nda sendikal haklarla ilgili düzenlemeler çok azdır. Bu düzenlemelerden en önemlisi Antlaşma’nın 118. maddesidir. 118. madde Komisyon’a (Avrupa Topluluğu Komisyonu’na) sendika hukuku ile ilgili olarak üye devletler arasında işbirliği yapma ve işçi ve işverenler arasında toplu sözleşme ilişkileri konusunda üye devletler arasında işbirliği yapılmasının sağlanması dışında sendikal haklarla ilgili bir düzenleme içermemektedir.”¹⁰⁰

2.1.1.4.2. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

Avrupa Birliği’nin sendikal haklara yönelik en önemli düzenlemesi niteliğini taşıyan Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, 9 Aralık 1989’da kabul edilmiştir. Avrupa Birliği çerçevesinde kabul edilen sözkonusu Şart, Birlik çalışanlarına örgütlenme hakkı tanımaktadır. Şart’ın sendika özgürlüğünü düzenleyen 11. maddesinde, Avrupa Birliği (AB) çalışanlarının, ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunmak amacıyla istedikleri mesleki ya da sendikal örgütleri kurmak için özgürce bir araya gelme hakkına sahip oldukları belirtilmiş ve silahlı kuvvetler personeli ve polisler dışında kalan tüm çalışanlara örgütlenme özgürlüğü getirilmiştir.

Ankara, 1993, s.48.

⁹⁹ Yıldırım, a.g.t., s.24.

¹⁰⁰ Yıldırım, a.g.t., s.25; Öcal, a.g.t., s.36.

2.1.2. Ulusal Belgeler

Ülkemizde memurların sendikal haklarına yönelik 1982 Anayasasında, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda ve son olarak 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda yasal düzenlemeler yapılmıştır.

2.1.2.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasası'nın 51, 53 ve 54. maddeleri sendikal hakları içermektedir. 1982 Anayasası başlangıçta kamu görevlilerinin sendika hakkı ile ilgili herhangi bir hükme yer vermemişken yaşanan tartışmalar arasında kurulan sendikal örgütlenmelerin önünü açmak ve ortaya çıkan anlaşmazlıkları çözmek amacıyla bir araya gelen TBMM Genel Kurulu, 23 Temmuz 1995 günü kabul edilen 4121 sayılı Kanun'la Anayasa'da bir takım değişiklikler yaparak memurların sendikal örgütlenmeler kurabilmelerine ilişkin değişikliği onaylamıştır.

Değişiklik sonunda Anayasa'nın sendikalara siyasi faaliyet yasağı getiren 52. maddesi kaldırılmış, 53. maddeye ise şu fıkra eklenmiştir: "128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari ve kanuni düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir."

Gerçekleştirilen Anayasa değişikliği sonunda memurların sendika hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmuş ancak toplu sözleşme ve grev hakkı engellenmiştir. Buna göre kamu görevlileri kuracakları sendikalar aracılığıyla İdareyle toplu görüşme yapabileceklerdi ve imzalanan tutanağın işleme konulması, Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulacaktı.

1995 yılındaki Anayasa değişikliğinden sonra kamu görevlilerine yönelik genel bir sendika kanunu çıkarılması için TBMM'de çalışmalar yapılmış ve kamu görevlilerine yönelik 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır. Bu Kanun'la birlikte memurların sendikal haklarına ilişkin tüm konular açıklığa kavuşturulmuştur. Bu Kanun'la sendikaların kuruluş, esas organları, sendikalara üyelik güvence, sendikal faaliyet alanı, sendikaların gelir, gider ve denetimi, toplu görüşme usulleri belirlenmiştir.

4688 sayılı Kanun'un yasalaşmasının hemen ardından 03.10.2001 tarihinde 4709 sayılı Kanunla gerçekleştirilen değişiklikle, Anayasa'nın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddesindeki "işçiler" ibaresi, "çalışanlar" olarak değiştirilmiş ve maddeye "İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir." şeklinde bir paragraf daha eklenerek memurların örgütlenme ve toplu görüşme haklarına ilişkin düzenlemeler için 4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu'na atıf yapılmıştır.

2002 ile 2010 yılları arasında kamu görevlileri, grev ve toplu sözleşme hakları bulunmayan bir mevzuata göre yalnızca örgütlenme, toplu görüşme yapma ve toplu görüşmelerde anlaşmazlık çıkması durumunda Uzlaştırma Kurulu'na başvuru hakkını içeren hükümlere uygun şekilde sendikal faaliyet gösterebilmişlerdir.

12 Eylül 2010 tarihinde halkoylaması ile kabul edilen Anayasa değişikliğinde kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin birtakım yeni düzenlemeler getirilmiştir. Anayasa'nın 53, 54 ve 128. maddelerinde

gerçekleştirilen değişiklikler, kamu görevlilerinin idare ile toplu sözleşme yapabilmesine imkân tanımıştır.

Buna göre Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın bazı maddeleri, 13.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Yasa ile değiştirilmiş ve 12.09.2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum ile de kabul edilmiştir. Bu değişiklikler arasında Anayasa'nın 51, 53, 54 ve 128. maddelerindeki değişiklik ile memurların toplu sözleşme hakkı yeniden düzenlenmiştir. Bu değişiklik ile;

1- Anayasa'nın 51. maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan, "Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz." hükmü,

2- Anayasa'nın 53. maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz." hükmü,

3- Anayasa'nın 54. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddî zarardan sendika sorumludur." hükmü,

4- Anayasa'nın 54. maddesinin yedinci fıkrasındaki "Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." hükmü yürürlükten kaldırılmıştır.

Memurların toplu sözleşme hakkına ilişkin olarak da;

1- Anayasa'nın 53. maddesinin üçüncü fıkrasındaki, "128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda

anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idarî veya kanunî düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir.” şeklindeki hüküm, “Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’na başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.” olarak değiştirilmiştir.

2- Anayasa’nın 128. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” Şeklindeki hüküm de “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.” şeklinde değiştirilmiştir.

Kısaca 2010 Anayasa değişikliği sonucunda kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı getirilmiş olsa da bu hak yalnızca mali ve sosyal haklarla sınırlı tutulmuş, daha önce anlaşmazlık durumunda ihtiyari olarak başvurulabilen Uzlaştırma Kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu olarak değiştirilmiş ve Kurul kararları bağlayıcı hale getirilmiştir. Anayasa memurlara grev yapmayı yasaklamıştır.

2.1.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesinde 12.06.1997'de yapılan düzenlemeyle memurların sendikal hakları "Devlet memurları, Anayasa'da ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilir" şeklinde belirlenmiştir. Bu maddeye göre devlet memurlarının sendika üyelikleri ve sendikalarla ilgili görevleri yerine getirmeleri kanuni güvence altına alınmıştır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, memurların sendikalar yoluyla örgütlenmelerine imkân sağlasa da grev hakkı konusunda ağır cezalar içeren kısıtlamalar getirmiştir. Kanun'un 26. maddesi "Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır." demektedir.

Ayrıca "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler" (DMK, Madde 27).

Devlet memurlarının Kanun'un bu maddelerine aykırı davranışları durumunda meslekten çıkarılma ve hapis cezası öngörülmüştür. Kanun'un 125. maddesinin "E" fıkrasının (a) bendi uyarınca "...kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak" Devlet memurluğundan çıkarma ile cezalandırılacak en ağır suçlardan biri olarak kabul edilmiştir.

2.1.2.3. Kanunla Onaylanmış Uluslararası Belgeler

Anayasa'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz.

Kamu görevlilerinin sendikal hakları bakımından usulüne göre yürürlüğe konulan ve ulusal belgeler haline gelen sözleşmeler şunlardır: İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, 87, 98 ve 151 Sayılı ILO Sözleşmeleri.¹⁰¹

2.2. SİYASİ GELİŞMELER IŞIĞINDA TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI

Türkiye'de kamu görevlilerinin örgütlenerek sendikal mücadeleye başlamasının geçmişi çok uzun değildir. 1960'lardan önce kamu görevlilerinin örgütlü mücadelesinden söz edilememektedir. Ancak buna rağmen memurlar bu dönemde çeşitli dernekler aracılığıyla, sınırlı da olsa örgütlenmişlerdir.

Türkiye'de kamu görevlilerinin örgütlenme mücadelesi incelendiğinde altı dönemden bahsedilebilir. Birinci dönem 1960 öncesi, ikinci dönem 1960–1980, üçüncü dönem 1980–1995, dördüncü dönem 1995–2001, beşinci dönem 2001–2010, altıncı dönem ise 2010 sonrası gelişmeleri kapsar. Bu sıralamadaki kriter, Türkiye'deki yasal ve anayasal süreçler ile kamu görevlileri sendikalarının kanuni güvenceye ve yeni haklara kavuşma zamanlarını ifade etmektedir.

¹⁰¹ Öcal, a.g.t., s.40.

2.2.1. 1960 Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kamu görevlileri ile ilgili bazı düzenlemeler yapılmış olsa da memur hukuku ilk olarak 788 sayılı Memurin Kanunu ile toplu nitelikte bir düzenlemeye kavuşmuştur.¹⁰² Özellikle belirtmek gerekir ki memurlar, Cumhuriyet dönemiyle birlikte önemli bir toplumsal konuma sahip olmuşlardır. Bu nedenledir ki, dönem itibarı ile sendikal mücadele, memurlar arasında çok da taraftar bulamamıştır.

2.2.1.1. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Hukuki Durum

1924 Anayasası'nın 70. maddesi "Kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayın, yolculuk, bağış, çalışma, mülk edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabii haklarındanandır." diyerek tüm vatandaşlara dernek kurma hakkı getirmiştir. 93. madde ise "Bütün memurların nitelikleri, hakları, görevleri, aylık ve ödenekleri, göreve alınmaları ve görevden çıkarılmaları, yükselme ve ilerlemeleri özel kanunla gösterilir." şeklindeki hükmü ile memurların iş ilişkilerinin belirlenmesi noktasında ayrı bir hukuki düzenleme yapılmasını zorunlu kılmıştır. Dönemin Başbakanı Ali Fethi Okyar da Kasım 1924'te açıkladığı Hükümet Programı'nda "Memurinin hukuk ve vazayifini tanzim için epey müddetten beri başlanmış olan mesaiyi ikmale çalışmak mühim işlerimiz adadından bulunacaktır."¹⁰³ sözleriyle memurlarla ilgili bütüncül bir kanun çalışmasının gerçekleştirileceğini belirtmiştir.

Bu arada 1925 yılında Şeyh Sait isyanının bastırılması esnasında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu'nun verdiği yetkilerle birçok sendika kapatılırken ülkedeki demokratikleşme ve örgütlenme süreci de sekteye uğramıştır.

¹⁰²Gülmez, Mesut; **Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788'den 4688'e: 1926-2001**, TODAİE, Ankara, 2002, s.3.

¹⁰³ Önsal, Naci; Ekinci, Yusuf; **Türkiye Cumhuriyeti'nin 60 Hükümeti ve Programları**, Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayını No:33, Ankara, Mart 2010, s.127.

2.2.1.2. Memurin Kanunu ve Sendikal Haklar

18 Mart 1926 tarihinde kabul edilen ve 31 Mart 1926 tarih ve 336 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 788 sayılı Memurin Kanunu, memuru “kendisine devlet hizmeti tevdi olunan ve sicili mahsusasında mukayyet olarak umumi veyahut hususi bütçelerden maaş alan kimse” olarak tanımlamıştır. Kanun, memuru diğer vatandaşlardan ve çalışanlardan ayrıcalıklı tutmuş; sendikal haklar ile dernek kurma ve derneklere üye olmalarına yönelik hiçbir kurala yer vermemiş; bu hakkı tanıyan ya da yasaklayan bir hüküm de içermemiştir. Kanun’daki bu boşluğun amacının, memurlara sendikal hakların verilmesi değil; 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu’nun 8. maddesindeki, sendika hakkını kamu kurumları da dâhil olmak üzere tüm işyerleri için yasaklayan hükümlerin halen yürürlükte olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Aslında Kanun, memurlara tanıdığı özel statü nedeniyle, memurları sendikal haklardan mahrum bırakmıştır.¹⁰⁴

Memurin Kanunu, memurların grev yapmalarını da açıkça yasaklamıştır. Kanun’un 65. maddesi “Memurlar müçtemian tatil-i eşgal edemezler. Aksi takdirde mevcut ahkâmı cezaiye mucibince haklarında muamele yapılmakla beraber müşevvikleri memuriyetten ihraç ve iştirak edenlerin sınıfları bir derece tenzil olunur.” hükmü ile memurların toplu olarak iş bırakmaları halinde sınıf düşürme cezasından memuriyetten çıkarılmaya kadar çeşitli cezalara çarptırılacaklarını belirtmiştir.

Bununla birlikte aynı Kanun, 9. maddesi ile memurların siyaset yapma hakları da engellemiş; siyasi partilere üye olan veya siyaset yapan memurların yargı kararıyla tespit edilmeleri durumunda memuriyetten çıkarılacaklarını hükme bağlamıştır.

Aslında 16 Ağustos 1909 tarihinde çıkarılan ve Türkiye Cumhuriyeti döneminde de 1938 yılına kadar yürürlükte kalan Cemiyetler Kanunu’na göre memurların dernek kurma ve kurulan derneklere üye olma hakkı vardı. Ancak

¹⁰⁴ Taşçı, a.g.e, s.74.

yine aynı yıl çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu, kamuya yönelik hizmetler yapan işyerlerinde çalışanların sendika kurmalarını ve sendikalara üye olmalarını yasakladığı için bu hakkı kullanamıyorlardı.

1909 tarihli Cemiyetler Kanunu, 28 Haziran 1938 tarihinde çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak bu Kanun'un 12. maddesi memur ve müstahdem olarak çalışan bütün kamu görevlilerini, "Devlet, hususi idareler ve belediyelerle devlete bağlı kurumlardan hizmet karşılığı maaş ve ücret alanlar, bulundukları işin sıfat ve mahiyeti ile cemiyet kuramazlar." diyerek sendikal yasak kapsamına almış; sınıf temelli sendika ve dernek kurmayı da yasaklamıştır.

2.2.1.3. Çok Partili Dönem ve Memur Sendikacılığı

II. Dünya Savaşı sonrasında tek parti döneminin kapanıp çok partili hayata geçişle birlikte ortaya çıkan siyasal ve sosyal gelişmeler sonucunda 5 Haziran 1946 tarihli ve 4914 sayılı Kanun'la, Cemiyetler Kanunu'nun sınıf esasına dayalı örgüt kurmayı yasaklayan maddesi kaldırılmıştır.

Ancak sınıf esasına dayalı sendikalar kurulabilmesinin önünü açan bu düzenlemenin üzerinden altı ay bile geçmeden Aralık 1946'da Soğuk Savaş şartlarının ortaya çıkması bahane edilerek¹⁰⁵ birçok sendika kapatılmıştır. 20 Şubat 1947'de çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'la sendikalar yeni bir yasaya kavuşmuş olsalar da gerek bu dönemde siyasi partilerin sendikaları etkileri altına alma gayretleri gerekse Kanun'un çalışanlara greve gitme hakkı tanımayışı, sendikacılığın etkilerinin sınırlı kalmasına neden olmuştur.

Bu dönemdeki en önemli gelişmelerden bir tanesi 8 Ağustos 1951 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın Örgütlenme ve Toplu

¹⁰⁵ Koç, Yıldırım; **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, Kaynak Yayınları, Genişletilmiş 2. Basım, İstanbul, Eylül 2003, s.80.

Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşmesi'nin yürürlüğe girmesi olmuştur. Bu tarihten sonra sendikalar bu sözleşme hükümlerine dayanarak örgütlenmiş ve faaliyette bulunmuşlardır.

Bu yıllarda memurların sendikal haklarının önünü açacak herhangi bir yasal çalışmanın yapılmadığı, ancak memurların yoğun şekilde tüketim kooperatifleri, yapı kooperatifleri, meslek örgütleri ve yardımlaşma dernekleri çatısı altında örgütlendikleri görülmüştür. 1945 yılında Ankara, İstanbul, Adana, İzmir gibi şehirlerimizde memurların ya kendi başlarına ya da işçiler ve esnaflarla bir araya gelerek çeşitli dernekler kurdukları tespit edilmiştir.¹⁰⁶ 1933 yılında kurulan Türk Hastabakıcı Hemşireler Cemiyeti, 1936 yılında kurulan İstanbul Öğretmenleri Yardım Cemiyeti ve 1938 yılında kurulan İstanbul Gümrük Memurları Yardım Cemiyeti bunlardan birkaçıdır. Özellikle 1950'lilerde Köy Enstitüsü mezunu öğretmenlerin kurdukları dernekler ve Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu bu dönemde memurların örgütlenmesinde önemli katkılarda bulunmuşlardır.¹⁰⁷

1946 yılı, II. Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle tüm dünyada sendikacılığın yeniden ortaya çıktığı yıl olmuştur. Ancak 1960'lı yıllara kadar olan süreç siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeler dolayısıyla işçi ve memur eylemlerinin son derece sınırlı olduğu bir döneme işaret eder.

1960 öncesi dönemde örgütlü bir kamu görevlisi kitlesinden bahsedilememektedir. Bu dönemdeki hukuki düzenlemelerden 5018 sayılı 1947 tarihli ilk Sendikalar Kanunu'nda dar kapsamlı olarak sadece işçi ve işverenler için sendika hakkından bahsedilmektedir. Bu dönemin diğer dönemlerden en belirgin farklılığı ise neredeyse tüm süreç boyunca kamu görevlilerinin sendikal haklarının önünde bazı engeller bulunmasına rağmen, sadece bu dönemde kamu görevlileri ve özellikle memurların statülerinden memnun olmaları ve bir örgütlenmeye gerek duymamalarıdır. Ancak tek partili siyasal düzenin değişip Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi ve

¹⁰⁶ Taşçı, a.g.e, s.77.

¹⁰⁷ Altunya, Niyazi; **Türkiye'de Öğretmen Örgütlenmesi (1908-1998)**, Ürün Yayınları, Ankara, 1998.

bürokrasinin etkisinin azalması sürecinde memurlar statülerini koruyamamış ve örgütlenme gereksinimi hissetmeye başlamışlardır¹⁰⁸.

2.2.2. 1960 – 1980 Arası Dönem

1960 ihtilali ile Türkiye’de sendikal hareket yeni bir mecraya girmiştir. Darbenin ardından 30 Mayıs 1960’da başbakan olan Cemal Gürsel, Hükümet Programı’nda “İş ve işçi meselelerimiz, sosyal adalet ve insan hakları ve hürriyetleri üzerinde dayanmaktadır. Adil ve insani çalışma şartları, hür ve bağımsız sendikacılık, bütün icaplarıyla ve demokratik düzene uygun, kolektif müzakere sistemi, iktisadi imkânlara ahenk halinde gelişen müessir bir sosyal güvenlik rejimi, İnkılâp Hükümetimizin üzerinde durduğu başlıca konulardandır.”¹⁰⁹ diyerek, demokratik ilkelere uygun bir sendikacılık ortamının müjdesini vermiştir.

2.2.2.1. 1961 Anayasası ve Memur Sendikacılığı

Özgürlükçü ve demokratik yaklaşımları benimseyen 1961 Anayasası’nın memurlar açısından en önceli tarafı, memurlara da sendika hakkı tanımış olmasıdır. 46. maddesinin 1. fıkrasında, “Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir.” diyen 1961 Anayasası, hem işçi sendikacılığı hem de memur sendikacılığı için bir dönüm noktası olma özelliği taşır.¹¹⁰

1961 Anayasası, 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu’nun işçilere grev yasağı koymuş olmasına rağmen işçiler için grev hakkını; memurlar için dernek kurma yasağı olduğu bir sırada tüm memurlar için sendika hakkını

¹⁰⁸ Özer, M. Akif; “Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı”, **Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, Ocak 2000, s. 129-130.

¹⁰⁹ Önsal ve Ekinci, a.g.e, s.273.

¹¹⁰ Gülmez, a.g.e, 2002, s.11.

anayasal güvence altına alarak çalışanlara geniş haklar tanımıştır. Bu yolla memur sendikacılığının hukuksal planda altyapısının oluşturulması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. 1961 Anayasası sayesinde işçiler grev hakkını, memurlar ise sendika hakkını bu yolda çok da mücadele etmeden elde etmişlerdir.

2.2.2.2. Devlet Kamu Personeli Sendikaları Kanunu ve Memur Sendikacılığı

1961 Anayasası'nın 46. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir." hükmü gereği, memurlar için ayrı bir sendikalar kanunu hazırlanması zorunluluğu doğmuştur. Bununla birlikte memurlar, sendikal haklarını düzenleyecek bir kanunun çıkarılmasını 1965 yılına kadar bekleyeceklerdir. Buna rağmen Anayasa'nın kabul edilmesinin hemen ardından 1962 yılında kurulan Türkiye PTT Mensubları Sendikası gibi memur örgütleri de görülmeye başlanmıştır.

Memurlara dernek kurmayı yasaklayan Cemiyetler Kanunu'nun 12. maddesi, 2 Temmuz 1964 tarih ve 490 sayılı Kanun'la yürürlükten kaldırılarak memurların örgütlenmelerinin önü iyiden iyiye açılmıştır.

8 Haziran 1965 tarihinde kabul edilerek Resmi Gazete'nin 17 Haziran 1965 tarih ve 12025 sayılı nüshasında yayınlanan 624 sayılı Devlet Kamu Personeli Sendikaları Kanunu ise Türkiye'de memur sendikaları ile ilgili olarak çıkarılan ilk sendika kanunu olmuştur. Toplam 25 maddeden oluşan Kanun, işçi niteliğinde olanlar dışında kalan kamu hizmeti personelini içine alacak şekilde kurulacak sendika veya meslek birliklerini kapsam dâhiline almıştır. Kanun aynı zamanda kamu personeli emeklilerinin de sendika kurabilmelerine veya sendikalara üye olabilmelerine imkân tanımıştır.

Kanun'un 1. maddesinde sendikaların amacı, "Kamu hizmeti personelinin ortak mesleki, kültürel, sosyal ve iktisadi hak ve menfaatlerini

korumak; özellikle mesleki gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak” olarak belirlenmiştir.

Kanun, memurlara son derece sınırlı haklar tanıdığından dolayı memur sendikalarının etkisiz kalmasına neden olmuştur. Ayrıca son derece geniş çerçeveli bir siyaset yasağı da getiren Kanun, memurların sendikal faaliyetlerini; kamu hizmeti personelini ilgilendiren mesleki sorunları, mesleğin gelişmesini, üyelerin personel hukukundan doğan maddi ve manevi hak ve yükümlülüklerini, mesleğin ve üyelerin yararına çözmeye çalışmak; personel hukukunu ilgilendiren konularda ve çalışma yerlerinin ve hizmetlerin verimliliği konularında incelemeler yapmak ve ilgili kurumlara tekliflerde bulunmak; üyelere hukuki yardımda bulunmak; tüketim, kredi, yapı kooperatifleri kurulması için girişimlerde bulunmak; yardımlaşma sandıkları kurmak; üyeleri adına toplu sigorta sözleşmeleri yapmak; üyeleri adına dava açmak; konferans ve kurslar düzenlemek; yayın yapmak; kreş, yuva gibi sosyal tesisler açmak gibi konularla sınırlı tutmuştur. Dolayısıyla memur sendikaları toplu sözleşme yapmak ve greve karar vermek gibi haklardan mahrum bırakılmışlardır.

Kanun’un örgütlenme alanı ile ilgili 3. maddesindeki sendikaların “Her bir kurumda veya kurumlar arasında, merkez veya taşra teşkilatında, ayrı ayrı veya her bir kurumun genel bütünlüğünü veya bir kısmını veya bir meslek veya uzmanlık kolunu ve memurluklarını kapsayacak şekilde” kurum içinde veya kurumlar arasında farklı meslek esasına dayalı olarak kurulabilmesine imkân tanıyan düzenleme, adeta sendikal birliğin bozulmasını teşvik etmiştir.¹¹¹

2.2.2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Memurların Sendikal Hakları

Bu arada 1926 yılında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanunu’nun günün

¹¹¹ Taşçı, a.g.e, s.80.

şartlarını karşılayamaz hale gelmesi nedeniyle 14 Temmuz 1965 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kabul edilmiştir. Bu Kanun'a da, 624 sayılı Kanun'a uygun olarak memurların sendika kurmalarını ve kurulmuş bulunan sendikalara üye olmalarını yasaklayan hüküm konulmamıştır.

657 sayılı Kanun'un 146. maddesi "Bu kanunun birinci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren memurlar aylık, ücret, ödenek, hizmetle ilgili her çeşit ödeme ve bunların şekil ve şartları bakımından bu kanundaki hükümlere, aynı maddenin ikinci fıkra kapsamına giren memurlar özel kanunlarındaki hükümlere tabidir." ve 2. maddesi de "Bu kanun, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler." diyerek toplu sözleşmeye yer vermeyecek şekilde düzenlemiştir. Ancak Kanun'da toplu sözleşme yapılamayacağına dair bir yasak da söz konusu değildir.

Buna karşın Kanun'un 27. maddesi, "Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplmeleri, ilan etmeleri, bu yolla propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler." hükmü ile açıkça grevi yasaklamış, memurların sorunlarının gündeme taşınması amacıyla sendika temsilcilerinin de bulunacağı Görüşme ve Danışma Kurulları oluşturulmasını öngörmüştür.

2.2.2.4. 1960-1980 Yılları Arasında Memur Örgütlenmeleri

1961 Anayasası'nın getirdiği hakları, çıkarılan kanunlarla mümkün olan en kısıtlı haliyle kullanabilecekleri bir ortam yaratılan memurlar; elde ettikleri haklardan yararlanma konusunda son derece istekli olmuşlardır.

2.2.2.4.1. 1960'tan 1971 Muhtırasına Kadar Memur Örgütlenmeleri

Bu süreçte Türkiye'nin ilk memur sendikası 18 Haziran 1965'te kurulan "Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikaları" olmuştur¹¹². 624 sayılı Kanun'un her tipteki örgütlenmeye imkân tanıyan hükümlerinden de faydalanarak 1968 yılına gelindiğinde Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS), Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLKSEN), Türkiye Hekimler ve Eczacılar Sendikası, Türkiye Teknikerler Sendikası, Ereğli Kömür İşletmesi Personel Sendikası gibi isimler altında örgütlenen memurların kurduğu sendikaların sayısının 658'e ulaştığı¹¹³ tespit edilmiştir. Ancak o dönemde kurulan sendikaların dörtte üçünün üye sayısının 500'ün altında olduğu, yalnızca iki sendikanın 10 binden fazla üyesinin bulunduğu¹¹⁴, bu nedenle sendikaların faaliyetlerinin de son derece sınırlı olduğu bilinmektedir.

Bu yıllarda Türkiye'de üç kamu personeli sendikaları konfederasyonu kurulmuştur: Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-PERSEN), Türkiye İktisadi Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye Devlet ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personeli Konfederasyonu.¹¹⁵ TÜRK-PERSEN, 14 Temmuz 1968 tarihinde iki konfederasyonun (Türkiye Devlet Personeli Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu) birleşmesiyle oluşmuş, 1969 yılında TÜRK-PERSEN'in 400 bin üyesi olduğu iddia edilmiştir.¹¹⁶

2.2.2.4.2. 1971 Muhtırası ve Memur Örgütlenmeleri

12 Mart 1971 darbesinin ardından, 20.09.1971 tarihli ve 1488 sayılı

¹¹² Gülmez, Mesut; "Memur Sendikacılığı", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt: II, Tarih Vakfı Yayınları, 1996, s. 360.

¹¹³ Demir, Serdar; "Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri (1971-1980)" **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 24, Sayı 1, Mart 1991, s.58.

¹¹⁴ Mihçioğlu, Cemal; **Türkiye'de Kamu Personeli Sendikaları**, Ankara, 1968, s.42.

¹¹⁵ Mihçioğlu, a.g.e., s.43.

¹¹⁶ Koç, Canan; Koç, Yıldırım; **KESK Tarihi I Risk Alanlar, Yolu Açanlar, 1985-1995**, Epos Yayınları, Ankara, 2009, s.59.

Kanun'la gerçekleştirilen Anayasa değişikliği ile Anayasa'nın 46. maddesindeki "çalışanlar" ibaresi yerine "işçiler" ibaresinin konulmasıyla ve 119. maddesinin de "Memurlar... siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar." biçiminde değiştirilmesiyle memurların sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Anayasa'nın geçici 16. maddesiyle de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin sona erdirilmesi hükme bağlanmıştır. Öte yandan Anayasa'nın 46. maddesindeki "İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir." ifadesi de çıkarılıp 119. maddeye son paragraf olarak eklenmiştir. Böylece toplu pazarlık ve grevi de kapsayan haklar yalnızca işçiler için geçerli hale getirilmiş ve Kanun'un yürürlüğe giriş tarihi olan 22 Eylül 1971'de tüm memur sendikaları kapatılmıştır. Bu değişikliğe göre Anayasa'nın 119. maddesi uyarınca, memurların mesleki örgütlenmeleri için yeni bir kanun çıkarılması gerektiği halde, 1980 yılına dek bu kanun çıkarılmamış, hazırlanan taslak ve tasarılar bir türlü kanun haline getirilememiştir.

Anayasa'daki bu değişikliklere paralel olarak 657 sayılı Kanun'un memurların sendika ve meslek birlikleri kurabilmelerine ve bu örgütlere üye olabilmelerine cevaz veren 22. maddesi de 23 Aralık 1972 tarihli ve 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.2.4.3. İlk Memur Örgütlenmelerinin Faaliyet Alanları

1965–1971 arasında kısa süren bu özgürlükler dönemi, daha önce bahsedildiği üzere, kapsamlı mücadeleler sonucu elde edilmeyen ve devlet tarafından bahşedilen hakların yine devlet tarafından çok kısa sürede alınması sonucu sona ermiştir.

Bu dönemde kurulan memur sendikaları, 624 sayılı Kanun'un getirdiği sınırlı faaliyet alanlarını dahi tam olarak kullanmaktan uzak kalmışlardır. Bu dönem sendikaları ile ilgili olarak yapılan bir araştırmaya göre sendikalar

daha çok üyelerinin doğum, ölüm, evlenme, hastalık gibi durumlarla karşılaşması halinde yardımda bulunma (%35,9), yardımlaşma sandıkları kurma (%26,6), memur için lokal açma (%21,1) gibi faaliyetlerde bulunmuşlar,¹¹⁷ buna karşılık memurların haklarının korunması için eylem yapmaktan mümkün olduğunca kaçınmışlardır.

2.2.2.4.4. 1971-1980 Yılları Arasında Memurların Sendikal Hakları ve Örgütlenmeleri

1971–1980 döneminde ortaya çıkan hukuki yapı kamu çalışanlarını dernekler yoluyla örgütlenmek zorunda bırakmıştır. Sendikaların yerine derneklerin kurulmaya başladığı 70’lerde memur sayısında da artışlar görülmüş, bu da memur maaşları için bütçeden ayrılan kaynağın artmasına yol açmıştır.¹¹⁸ Öyle ki, 1931’de 104 bin olan kamu görevlisi sayısı 1970 yılında 655 bine yükselmiş; 1980 yılına gelindiğinde ise bu rakam 1 milyon 312 bine ulaşmıştır.¹¹⁹ Bu dönemde devlet bütçesinde kamu görevlilerine ayrılan kaynağın azaltılması için maaş artışlarının dizginlenmesi çabaları ve işçilerin sendikal mücadele sonucu elde ettikleri haklar, memurların örgütlenme bilincinin yükselmesini ve çok sayıda memur derneğinin kurulmasını sağlamıştır.

Ancak memur derneklerinin önemli bir bölümü o dönemde yükselmekte olan siyasi çekişmelerde taraf olmuşlar ve dernek faaliyetlerini siyasi propaganda aracı olarak kullanmışlardır. Bununla birlikte kamu görevlilerinin dernekler biçiminde örgütlendiği dönem, gerek siyasal iktidarların engellemelerine gerekse derneklerin kendi içyapılarındaki olumsuzluklara rağmen kamu görevlilerinin örgütlenmelerinde önemli bir yer

¹¹⁷ Mengüş, Yusuf; **Eylem ve Etkinlikleriyle Türkiye’de Memur Sendikacılığı: 1965-1971 Dönemi**, TODAİE Kamu Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programı, Ankara, 2001, ss.21-24.

¹¹⁸ Demir, a.g.y, s.56.

¹¹⁹ Çitçi, Oya; “Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sayısal Görünümü” **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 3, Eylül 1988, s.42.

tutmuş; sendikalı yıllar bir anlamda bu dönemin bir ön hazırlığı olmuştur.¹²⁰ Sendikal hedeflerle yola çıkan dernekler, kısıtlı hukuki haklara rağmen son derece etkin eylemler yapmışlar ve örgütlenme alanında da kendilerinden önce kurulan memur sendikalarına oranla daha başarılı olmuşlardır.

Bu dönemde memurlar; Tüm Memurlar Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÜM-DER), Ülkücü Memurlar Derneği (ÜLKÜM), Akıncı Memurlar Derneği (AK-MEM) ve Memurlar Derneği (MEM-DER) gibi örgütler aracılığıyla genel; Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER), Teknik Öğretmenler Derneği (TÖB), Tüm Teknik Elemanlar Derneği (TÜTED), Tüm Sağlık Personeli Derneği (TÜS-DER), Ülkücü Öğretmenler Derneği (ÜLKÜ-BİR-ÖĞRET), Ülkücü Teknik Elemanlar Derneği (ÜLKÜ-TEK), Hürriyetçi Öğretmenler Derneği (HÜR-ÖĞRET), Hürriyetçi Teknik Elemanlar Derneği (HÜR-TEK), TRT Radyo ve Televizyon Çalışanları Derneği (TRT-DER), Yerel Yönetimler Genel Hizmetleri Birleştirme ve Yardımlaşma Derneği (GENEL-DER), Tekel Memurları Derneği (TEK-DER), Ülkücü Kamu Görevlileri Güç Birliği (ÜLKÜM-BİR), Polis Derneği (POL-DER), Polis Birliği (POL-BİR) gibi işyeri – meslek dernekleri olmak üzere iki şekilde örgütlenmişlerdir.

TÖB-DER yaklaşık 200 bin, TÜM-DER yaklaşık 100 bin, POL-DER ve TÜTED yaklaşık 15 bin, ÜLKÜ-TEK 5 bin, ÜLKÜ-BİR-ÖĞRET yaklaşık 40 bin üyeye ulaşmıştır. Ülke genelinde faaliyet gösteren TÖB-DER'in 650; TÜM-DER'in 196; TÜTED'in 48; ÜLKÜM'ün 120; ÜLKÜM-BİR'in ise 56 şubesi olmuştur.¹²¹

1965–1971 döneminde daha çok bildiri dağıtarak, açıklamalar yaparak kamu görevlilerinin haklarını korumaya çalışan sendikalara karşın dernekler, kitlesel eylemler, toplantılar ve gösterilerle hak arama yolunu seçmişlerdir. Bu arada bazı sol görüşlü memur dernekleri okul ve işyeri işgallerini desteklemişlerdir.

¹²⁰ Demir, a.g.y, s.62.

¹²¹ Demir, a.g.y, ss.62-63.

“Bütün öğretim üyeleri ve yardımcıları ile öğretmenleri; Türk yurdunun ve milletin bölünmez bir bütün olduğu esası ile Türk milliyetçiliği ve Atatürk’ün ‘muasır medeniyet seviyesinin üstüne çıkmak’ ülküsü etrafında toplayarak aralarında sosyal, kültürel ve mesleki dayanışmayı sağlama”yı amaçlayan ÜLKÜ-BİR, bu dönemdeki faaliyetlerinin temel aldığı konuları da şu şekilde açıklamıştır¹²²:

1- Memleketin içinde bulunduğu durumu bütün ilgili ve yetkililere anlatmak. Devletin milleti ve ülkesiyle bölünmezliği ilkesinin büyük ölçüde zedelendiğini, üyelerinden, şubelerinden gelen bilgiler ve müşahedeleri ölçüsünde izah etmek; bütün yetkililerin sorumluluklarının idraki içinde olmalarını sağlamak.

2- Yabancı ideoloji istilasını okullardan Türkiye’ye yayıldığı ve uzun süre öğretmenleri alet olarak kullandığı için, meslektaşlarımızı uyarmak. Onların Milli Eğitim Temel Kanunu çerçevesi içinde hizmet görmelerini ve yetişen nesillere sadece Türk milliyetçiliği ülküsünü benimsetmeleri gerektiğini anlatmak. Yeniden ve manen fethi gereken Türk yurdunun öğretmenler eliyle fethedilebileceğinden hareketle, bu fethin çabuklaşmasını ve dolayısıyla devletin kurtuluşunu sağlamak.

3- Yabancı ideoloji istilasını durduran insan, öğretmen olduğu için, öğretmenliğin özel önemini hem öğretmenlere ve hem de yetkililere izah etmek, öğretmenin her şeyden evvel Türk milliyetçisi olması gerektiğini belirtmek.

Milli Güvenlik Konseyi’nin 12 Eylül 1980 tarihli ve 7 sayılı bildirisiyle kamu görevlileri derneklerinin etkinliklerine son verilmiş; 4 Ekim 1983 tarihli ve 2908 sayılı Dernekler Kanunu hükümlerine uymadıkları için de neredeyse tamamı kapatılmıştır.

Kamu görevlileri dernekleri, faaliyet gösterdikleri süre içerisinde son

¹²² Gündem Dergisi, 20.06.1973; Koç, a.g.e, 2009, s.62.

derece önemli bir işlev görmüş, bir taraftan sendikal faaliyet gösterirlerken diğer taraftan da siyasal alanda varlıklarını hissettirmişlerdir. Bu süreçte idarenin kamu görevlileri ile diyalogdan mümkün olduğunca kaçınmaları; 657 sayılı Kanun uyarınca kurulması gereken Danışma Kurullarının oluşturulmamış, 1971 yılındaki Anayasa değişikliği ile memur sendikaları için yeni bir kanun hazırlanması zorunluluğunun yerine getirilmemiş olması da kamu görevlilerinin dernekleşmesinde etkili olan nedenler arasındadır.

2.2.3. 1980-1995 Arası Dönem

Aslında 80'li yıllar, yalnızca 12 Eylül askeri darbesiyle değil ekonomik ve siyasi gelişmeler nedeniyle de bir dönüşümü ifade eder. Kapitalizmin yükseliş dönemi olarak adlandırabileceğimiz dönem 1970'li yılların başında son bulmuş, ekonomik bunalımlar, büyük bütçe açıkları, artan iç ve dış borçlar ve yüksek oranlı işsizlik, ülkelerin sıkça karşılaştığı ve çoğu zaman da toplumsal patlamalara kadar varan sorunların temel nedeni haline gelmiştir.

Bunalımlı yılların başlangıcı da denilebilecek 1980'ler, köyden kente göçün hız kazandığı, büyük ve sanayileşmiş şehirlerin, kırsal kesimden iş bulma umuduyla akan nüfusu taşıyamadığı, bu nedenle şehir merkezlerinin dışında gecekondu mahallelerinin ve bu mahallelerde yaşayan işsiz yığınların yarattığı gecekondu kültürünün oluştuğu; siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel dönüşümü ifade eden bir dönemdir.

2.2.3.1. 12 Eylül Darbesinin Yarattığı Durum

12 Eylül 1980 Darbesinden sonra 1961 Anayasası askıya alınmış, ülke Milli Güvenlik Konseyi'nin kararlarıyla yönetilmeye başlanmıştır. Bu dönemde birçok vatandaş evlerinden, işyerlerinden alınarak zindanlara atılmış, tabutluk adı verilen işkence hanelerde türlü eziyetlere maruz

bırakılmışlardır. Zulme uğrayanlar arasında çok sayıda dernek üyesi kamu görevlisi de bulunmaktadır.

12 Eylül darbesiyle 650 bin kişi gözaltına alınmış, 1 milyon 683 bin kişi fişlenmiş, açılan 210 bin davada 230 bin kişi yargılanmıştır. Yargılananlardan 7 bin kişi için idam cezası istenmiş, 517 kişi idam cezasına çarptırılmış; bunlardan 50'si de idam edilmiştir.

Darbe nedeniyle 388 bin kişiye pasaport verilmemiş, 30 bin kişi sakıncalı görüldüğü için işten atılmıştır. 14 bin kişi vatandaşlıktan çıkarılırken, 30 bin kişi siyasi mülteci olarak yurtdışına kaçmak zorunda kalmıştır.

Darbe sonrası çıkan olaylarda 300 kişi kuşkulu bir şekilde ölmüş, 171 kişinin işkenceden öldüğü belgelenmiştir. Bu dönemde aralarında kamu görevlilerinin kurduğu dernekler de olmak üzere tam 23 bin 677 derneğin faaliyeti durdurulmuştur. Gazeteler 300 gün yayın yapamamış, 13 büyük gazete için 303 ayrı dava açılmıştır.

Cezaevlerinde toplam 299 kişi yaşamını yitirmiş; bunlardan 44'ünün ölümü kuşkulu bulunmuş, 14'ü açlık grevinde, 16'sı kaçarken, 95'i de çatışmada hayatını kaybetmiştir.¹²³

2.2.3.2. 1982 Anayasasında Memurlar ve Sendikal Haklar

Bu dönemde kamu çalışanlarını ilgilendiren en önemli düzenlemelerden bir tanesi 1402 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik olmuştur. Değişiklikle, sıkıyönetim komutanlıklarına kamuda çalışanların işlerine son verme yetkisi tanınırken bu yetkiye dayanılarak çok sayıda kamu çalışanının işine son verilmiştir. Bununla birlikte 10 Ocak 1981 tarihinde Ceza Kanunu'nda yapılan bir değişiklikle memurların veya işçi niteliği taşımayan

¹²³ "Anayasa Değişikliğinin Kabul Edildiği Referandumla Yargı Zırhları Kaldırılan Darbecilerin Soruşturması Tamamlandı", (Erişim) http://www.belgenet.com/12eylul/12092000_01.html, 25 Ocak 2012.

kamu görevlilerinin grev niteliğindeki eylemlerine, hapis cezasını da içeren cezalar uygulanması öngörülmüştür.¹²⁴

Çoğulcu, katılımcı, eşitlikçi ve sosyal adaletçi bir siyasal düzen kurulması, sendikal hak ve özgürlükler alanında yapılan yasal ve anayasal düzenlemelerle mümkündür.¹²⁵ Oysa 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'ndan ayrılarak sendikal hakları mümkün olduğunca kısıtlayıcı tedbirlerle, 1980 öncesi ülkenin içine düştüğü sosyal bunalımları, adeta 1961 Anayasası'nın özgürlükçü yapısına mal eden bir anlayışın ürünü olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle de kanunlarla düzenlenmesi gereken birçok konu, detaylı bir şekilde Anayasa metni içinde yer almıştır.

Darbe öncesi dönemde ülkede baş gösteren anarşi ve terör eylemleri nedeniyle, özgürlükten çok sınırlayıcı hükümler içeren yeni Anayasa, 7 Kasım 1982 günü yapılan halkoylaması ile kabul edilmiştir. 1982 Anayasası'nın 33. maddesi "Herkes önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir. Dernek kurabilmek için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin, kanunda belirtilen yetkili mercie verilmesi yeterlidir." hükmü ile dernek kurmayı serbest bırakırken 53. Maddesi, "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." diyerek, yalnızca işçilerin toplu sözleşme yapabileceğini anayasal güvence altına almıştır.

Bununla birlikte 51. maddede ise "İşçiler ve işverenler... sendikalar ve üst kuruluşlar kurma... haklarına sahiptir." denilerek, işçilerin sendika hakkı açıklığa kavuşturulmuştur. Anayasa, sendikal hakları yalnızca işçilere tanıtmış, memurlarla ilgili ne yasaklayan ne de serbest bırakan bir maddeye yer vermemiştir. Anayasa metninde memurların sendikal haklarına yer verilmemesi, özellikle 1983 sonrasında kamu görevlilerinin sendikalaşma sürecinin temel dayanak noktalarından birini oluşturmuştur.

¹²⁴ Taşçı, a.g.e, s.101.

¹²⁵ Gülmez, a.g.e, 2002, s.147.

Bu konuda, özellikle 1982 Anayasası'nın hazırlanma sürecinde Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu tarafından kamu görevlilerinin sendikalara üye olmalarını açıkça yasaklayan bir metin hazırlanmış, ancak bu madde, Milli Güvenlik Konseyi Anayasa Komisyonu tarafından metinden çıkarılmış, yerine de herhangi bir madde önerilmemiştir. 1983 sonrasında, bu boşluğun bilinçli olarak kamu görevlilerine sendika hakkı tanımak amacıyla bırakıldığını iddia edenlerle¹²⁶, anayasanın bu hakkı zaten "işçi ve işverenlerle" sınırlı tuttuğu için böyle bir maddeye ayrıca ihtiyaç duyulmadığını düşünenler¹²⁷, memurların sendikal hakları ile ilgili olarak görüş ayrılığına düşmüşlerdir.

2.2.3.3. ANAP İktidarı ve Memurların Sendikal Haklarına İlişkin Tartışmalar

Anayasanın kabul edilmesinin ardından genel seçimlerin 6 Kasım 1983'te yapılacağı açıklanmış ve 1983 ortalarında, 12 Eylül Darbesiyle yasaklanan siyasi faaliyetler serbest bırakılmıştır. Ancak Milli Güvenlik Konseyi'ne, siyasi partilerin kurucularını veto etme yetkisi verilerek bir bakıma güdümlü bir siyasi ortam oluşturulmuştur.

Seçimlere, Turgut Özal'ın başında bulunduğu Anavatan Partisi (ANAP), Necdet Calp'ın başında bulunduğu Halkçı Parti (HP) ve Turgut Sunalp'ın Milliyetçi Demokrasi Partisi (MDP) katılmıştır. 6 Kasım 1983 seçimleri sonucunda ANAP yüzde 45,14 oy alarak tek başına iktidara gelmiş ve Turgut Özal, yeni Hükümet'i kurmuştur. Halkçı Parti ise yüzde 30,46 oy alarak ana muhalefet partisi olmuştur. Bu seçimler, üç yıllık aradan sonra yeniden demokrasiye geçilmesi yolunda bir başlangıç teşkil etmiştir.

Bu arada 6 Haziran 1983 tarihinde kurulan, ancak MGK'nın veto etmesi nedeniyle genel seçimlere katılamayan Sosyal Demokrasi Partisi

¹²⁶ Sağlam, Fazıl; "Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Hakkı Sınırları ve Sorunları", **Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Hakkı Sınırları ve Sorunları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı**, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu, İstanbul, 1999, s.115.

¹²⁷ Aktay, a.g.e., s.115.

(SODEP)'nin Genel Başkanı Erdal İnönü, 20 Aralık 1983 günü Türk-İş Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmada, memurlara sendika hakkı verilmesi gerektiğini belirtmiş¹²⁸; Prof. Dr. Cahit Talas'ın başkanlığını yaptığı "İşçi – Memur Sorunları Komisyonu" da 1985 yılında yayınlanan raporunda, "...SODEP, memurların da sendika hakkının bulunmasını, kendisini ilgilendiren konularda söz ve rol sahibi olmasını ve uyuşmazlık çıkarma hakkı ile donatılmasını benimsemektedir. Bu doğrultuda yasal düzenlemelerin gerçekleşmesi için elinden gelen her türlü çabayı göstermekte kararlıdır."¹²⁹ diyerek memurların sendika hakkı konusunu dillendirmeye başlamıştır.

Bu dönemde, özellikle iktidardaki ANAP'ın ve diğer siyasi partilerin memur sorunlarına yaklaşımı, yalnızca ücret politikaları temelinde olmuş, memurların sendika hakkını dillendiren başkaca bir siyasi parti çıkmamıştır.

2.2.3.4. İlk Örgütlenme Hareketleri ve Siyasi Yaklaşımlar

1985 ve sonrasında kamu çalışanları, karşı karşıya bulundukları büyük boyutlu problemlerin çözümü noktasında artık siyasal iktidardan ümidini kesmiş ve sorunlarının çözümü için alternatif yol aramak zorunda kalmıştır. Yasakçı dönemin izlerinin silinmeye, memurların sendikal haklarının siyasi partilerce desteklenmeye başladığı 1985 ve sonrasında, kamu çalışanlarının örgütlenme girişimleri de artmıştır. Ancak bu örgütlenmeler, genellikle işyeri veya meslekle sınırlı kalan dernekler şeklinde olmuştur.¹³⁰

Etkili bir hak arama mücadelesinin, birlikte hareket etmek ve kamu çalışanlarının tamamının bir çatı altında toplanmasının zorunluluğundan geçtiğini düşünen bir grup kamu çalışanı, 1985 yılından itibaren örgütlenme faaliyetlerine başlamışlardır. Bu dönemde bir memur sendikası kurmak ve geniş kitleleri bu sendikaya üye yaparak hak arama mücadelesine girişmek

¹²⁸ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.65.

¹²⁹ SODEP, **İşçi – Memur Sorunlarına Çözüm Politikaları**, Ankara, 1985, s.6.

¹³⁰ Taşçı, a.g.e, s.114.

oldukça zor olmuştur. 12 Eylül darbesinin acısını çekmiş kamu görevlilerini; Anayasadaki varlığı tartışılan bir hak olan memur sendikacılığı etrafında birleştirmenin güçlüğüne, bir de terör örgütünün artan eylemleri ve memurların sendikal hakları için mücadele ettiğini iddia edenlerin, bu örgütü destekleyen tavırları eklendiğinde, iş iyiden iyiye zorlaşmış, siyaset, memur sendikacılığına mesafeli bir tavır sergilemiştir.

Hatta 1980'li yılların sonlarına doğru memurun sendika talebini dillendirenlerle, bölücü terör örgütü yandaşlığı bir arada anılır hale gelmiştir. Bu dönemde kamu görevlilerinin sendika kurma çabaları, terör örgütü yanlısı bir takım kimselerin güdümünde yürütülen bölücü bir faaliyet olmaktan öteye gidememiştir. 1980'li yıllarda "Sendikalaşmaların başını sosyalist-komünist kadrolar çekti. Bu kadroların çoğu, PKK'nın Marksist – Leninist kabul edilen çizgisine ve eylemlerine sempati duyuyordu. Sosyalist – komünist kadroların önderliği ve çeşitli biçimlerde ifade edilen bu sempati, birliğin nesnel koşullarının da yeterince olmadığı koşullarda, memur sendikacılığının siyasal bölünmüşlük temelinde gelişmesine, memur kitlesinin bölünmesine, ancak bir bölümünün sendikal mücadeleye katılmasına yol açtı."¹³¹

2.2.3.4.1. Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı (TÜRKAV)'ın Kurulması

Siyasi tartışmalar ışığında, bir kısım memurların örgütlenme mücadelesi ile bölücü örgütün taleplerini birlikte dille getirme mücadelesi, örgütlenme talebi içindeki kamu görevlilerinin bir araya toplanması, devletiyle ve milletiyle barışık hak arama mücadelesi vermesi ve kamu çalışanlarının örgütlenme mücadelesinin, bölücü taleplerin odağı olmaktan kurtarılması konularını gündeme taşımıştır. Nitekim bazı memurlar, 1987 yılında örgütlü bir birliktelik için faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yürütmeye karar vermiş ve memur tabanında bir arayış süreci başlatmıştır.

Bu memurlardan bazıları örgütlenmenin sendikal bir yapı içerisinde

¹³¹ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.36.

olması gerektiğini savunurken bir kısmı da farklı örgütlenme modelleri üzerinde durmuşlar ve resmi bir örgütlenme modelinin alt yapısını hazırlayarak,¹³² sendikal hakların telaffuz dahi edilemediği günün şartlarında en uygun örgütlenme olarak “vakıf” organizasyonunu seçmişlerdir.

Yaklaşık iki yıl süren örgütlenme çalışmaları sonrasında, 23 Şubat 1989 günü Vakfın kuruluş senedi Asliye Hukuk Hâkimliği’ne sunulmuş ve Yenimahalle 4. Asliye Hukuk Hâkimliğinin 6 Mart 1989 tarih ve 1989/90 sayılı kararı ile artık vakıf tüzel kişiliğine kavuşmuş, adı da Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV) olarak tescil edilmiştir.

Bütün kamu çalışanlarını kucaklamayı hedefleyen Vakfın amacını Genel Başkan Ali Işıklar “kamu çalışanları arasında sosyal ve ekonomik dayanışmayı sağlamak, kamu çalışanlarının ortak haklarını ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek hususunda güç birliği temin etmek” şeklinde belirtmektedir.

Ali Işıklar, o dönemde neden vakıf kurulması yönünde karar kılındığını ise “Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikal haklarını elde edebilmesi için öncelikle kamuoyunun oluşturulması ve bizatihi kamu çalışanları nezdinde iyi bir alt yapı çalışmasının yapılması gerekiyordu. Bunun da hiç şüphesiz hukukun içinde kalınarak yapılması icap ediyordu ki, işte bu maksatla 1989 yılı Mart ayında Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı kurulmuştur.”¹³³ demiştir.

2.2.3.4.2. Diğer Memur Örgütlenmeleri ve İlk Sendikaların Kurulması

TÜRKAV’ın kurulmasından yaklaşık bir yıl kadar sonra 28 Mayıs 1990 tarihinde Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (Eğitim-İş) kurulmuş ve günümüz memurunun örgütlenme hareketinin ilk sendikası olmuştur.

¹³² Taşçı, a.g.e, s.115.

¹³³ Birinç, Enver; **Dünden Bugüne Türkiye Kamu-Sen**, Türkiye Kamu-Sen Yayınları, Ankara, s.6.

1989 sonrası yalnızca TÜRKAV'ın değil başka birçok memur örgütlenmesinin de farklı statülerle kurulduğu yıl olmuştur. Bu örgütlenmelerin en önemlilerinden bir tanesi de Kamu alışanları Sendikal Haklar Platformu'dur. Tüm Maliye-Sen, Tüm Sağlık-Sen, Tarım-Sen, Hava-Sen, Tüm Haber-Sen, Enerji-Sen, Yapı Yol-Sen, Turizm-Sen, Tüm Sosyal-Sen, Tüm Yargı-Sen, Tüm Enerji-Sen, Kültür-Sen, Banka-Sen, Emekli-Sen, ES, Tüm Ray-Sen, Demiryol-Sen g ve eylem birliği yaparak "Kamu alışanları Platformu"nu, daha sonra da "Kamu alışanları Sendikal Haklar Platformu"nu oluşturmuşlardır. 1989 yılının ortalarında İstanbul başta olmak üzere değişik illerde örgütlenen platform, daha sonra kurulan sendikaları da bünyesine katarak Kamu alışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulunu (KSKK) oluşturmuş, 1995 yılında KESK'in kurulmasında temel teşkil etmiştir.

1990 yılının Mayıs ayı ile birlikte bazı memurlar da Eğitim-İş, Kam-Sen, Bem-Sen, Sağlık-Sen gibi adlar altında sendikal örgütlenme yolunu seçmişlerdir. Bu arada Eğitim-İş'in başını çektiği bir kısım sendika ise "Eşgüdüm Komitesi"ni oluşturmuştur.

2.2.3.4.3. Siyasi Faaliyetler ve Sendikaların Kapatılması Girişimleri

Uğradıkları hak kayıplarını telafi etmek için alanlara çıkan işçilerin 1989 Bahar Eylemleri olarak bilinen eylemlilikleri, memurların sendika kurma eğilimini artıran temel etkenlerden biri olmuştur. Ancak Ankara Valiliği, sendikaların kuruluş bildirimlerini elden almamıştır. Bunun zerine bildirim PTT yoluyla yapılmış; Valilik, bildirimi aldığı gün, kurucular hakkında Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunarak sendikaların kapatılması talebiyle 4. Asliye Ceza Mahkemesi'nde dava açmıştır.

1990 – 1991 yılları memur sendikacılığı açısından zorlu yıllar olarak tanımlanabilir. Bu dönem, yasal mevzuatın açık hükümler içermemesi nedeniyle kargaşanın yaşandığı, kurulan sendikalar hakkında kapatma

davalarının açıldığı, bazı yöneticilerin geçici sürelerle görevden uzaklaştırıldığı ve sendikaların mühürlendiği yıllardır.

Memur sendikalarının Valilik emriyle kapatılması, memur sendikacılığına olan inancı zayıflatmış, sendikaların üye sayısının azalmasına neden olmuştur. O yıllarda sendikalara mesafeli yaklaşılmasının bir başka nedeni de Kamu Çalışanları Platformu adıyla oluşturulan, sendikaların kurulmasının ardından da Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu adını alan birlikteliğin düzenlediği hemen her memur eyleminde olayların çıkması, devlet aleyhine girişimlerde bulunulması ve bölücü terör örgütünün savunulması olmuştur.

Bu platformun 15 Şubat 1992'de Ankara'da düzenlediği mitingde de olaylar çıkmış, 5 kişi yaralanmıştır. Mitinge katılan bazı memurlar, Dev-Genç, Sosyalist Parti ve TDKP yazılı pankartlarla "Kürdistan faşizme mezar olacak", "Kürt halkı üzerindeki baskılara son", "Yaşasın Kürdistan, yaşasın sosyalizm" gibi sloganlar atmış ve polisle çatışmışlardır.¹³⁴

Daha önce yaşanan benzer olayların da etkisiyle İçişleri Bakanlığı Güvenlik Dairesi'nce 28 Şubat 1991 tarihinde yayınlanan Genelge'de, bazı illerde memurların sendika kurma çalışmaları içinde olduğu, ancak memurların sendika kurma hakkı bulunmadığı, memurların kendilerini işçiler gibi görerek, işçiler ve işverenler için çıkarılmış olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerinden yararlanamayacakları belirtilmiştir.¹³⁵ Bu karara dayanılarak valiliklerin talimatıyla İstanbul ve Ankara'da birçok sendika mühürlenmiş, memur sendikacılığı büyük yara almıştır.

2.2.3.5. DYP-SHP Koalisyonu ve Memur Sendikacılığının Gelişimi

Kamu çalışanlarının sendikacılık hareketinin geniş kitlelere

¹³⁴ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.234.

¹³⁵ İçişleri Bakanlığı Faks Yazısı, 28.02.1991.

yayılmasında kuşkusuz en önemli etkenlerden bir tanesi de 20 Ekim 1991 genel seçimlerinde DYP-SHP Koalisyon Hükümeti'nin kurulması ve Süleyman Demirel Başbakanlığındaki bu Hükümetin, programına kamu çalışanlarına sendikal hak ve özgürlüklerin verileceğine dair hükmü dâhil etmesi olmuştur.¹³⁶

Aslında 1991 genel seçimlerine kadar, memurların örgütlenmeleri ve faaliyetleri tüm siyasi partilerce dikkatle takip edilmiş, memurlara sendika hakkı tanınması konusu artık herkesçe kabul edilen bir durum haline gelmiştir. DYP Genel Başkanı Süleyman Demirel, seçim öncesinde yaptığı bir konuşmada memurların örgütlenmesine ve sendika kurmasına taraftar olduklarını belirtirken¹³⁷; DSP ve SHP de memurların sendikal haklarına destek vermişlerdir.

Bu şartlar altında gerçekleştirilen genel seçimlerde DYP yüzde 27; ANAP yüzde 24; SHP yüzde 20,8; MÇP ve IDP'nin de içinde bulunduğu RP yüzde 16,9 ve DSP de yüzde 10,7 oy almıştır. Buna göre 1983'ten beri iktidarda olan ANAP, ikinci parti konumuna düşerken sonuçlar, hiçbir partinin tek başına iktidarı için yeterli olmamış, bir koalisyon hükümeti zorunlu hale gelmiştir.

11 Kasım 1991 günü Süleyman Demirel'in Genel Başkanı olduğu DYP ile Erdal İnönü'nün liderliğindeki SHP, birlikte bir koalisyon hükümetinin kurulması konusunda anlaşmış ve 19 Kasım 1991'de Hükümet kurulmuştur.

Koalisyon Protokolünde "Memurları da kapsayacak biçimde tüm çalışanlara sendika kurma hakkı"¹³⁸ tanınacağı, Hükümet Programında da "Sendikal hakların ülkemizde ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşması"nın¹³⁹ sağlanacağı ve kamu görevlilerine sendikal hak ve özgürlüklerini tanıyacak gerekli yasal düzenlemelerin yapılacağı; bunun

¹³⁶ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.226.

¹³⁷ Cumhuriyet Gazetesi, 16.09.1991.

¹³⁸ Önsal ve Ekinci, a.g.e, s.838.

¹³⁹ Önsal ve Ekinci, a.g.e, s.804.

anayasal yönü için gerekli girişimlerin başlatılacağı¹⁴⁰ yolundaki ifadeler, memurlar için bir umut kaynağı teşkil etmiştir.

2.2.3.5.1. Memur Sendikalarının Meşrulaşması

Bu dönemde kamu çalışanları sendikacılığının kabul görmesi doğrultusunda atılan en önemli adım, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'nün Danıştay Birinci Dairesi'ne 30 Mart 1992 günü yazdığı "istişari düşünce istemi" yazısına verilen cevabi karar olmuştur.

Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü yazısında, Anayasa'nın 51. maddesinde yalnızca işçilerden söz edilse de bu durumun memurların sendikal haklardan yararlanamayacağı anlamına gelmediğini belirtmiştir. Danıştay Birinci Dairesi'nin bu yazıya istinaden 22 Nisan 1992 günü verdiği kararda ise ILO'nun 87 ve 151 sayılı sözleşmelerine atıfta bulunulmuş ve herkese sendika kurma hakkı tanınmasına anayasal bir engel bulunmadığı görüşüne varıldığı bildirilmiştir.

2.2.3.5.2. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen)'in Kurulması

Memurlar adına faaliyet gösteren 30 dolayındaki dernek ve vakfın, TÜRKAV öncülüğünde bir araya gelmesiyle oluşturulan Sendikal Haklar İstişare Kurulu ve Sendikal Faaliyetlere Hazırlık Komisyonunun çalışmaları sonucunda Türkiye için bir sendikal yapı planlanmış ve bu yapıya uygun olarak kurulacak sendikalar, bunların tüzükleri ve sendikaların üst örgütlenmesi olan Konfederasyon, 1992 yılının Şubat ayında kamuoyuna duyurulmuştur.

¹⁴⁰ Önsal ve Ekinci, a.g.e, s.805.

Komisyon çalışmalarında kamuda, işlevleri itibarı ile 14 hizmet alanında işkolu olduğu yolunda bir tespitte bulunulmuş; kurulacak sendikalar da buna göre belirlenmiştir. Bu sendikalar ve işkolları şu şekildedir:¹⁴¹

- 1- Büro, Ticaret ve Kültür İşkolu: Türk Büro-Sen
- 2- Eğitim ve Öğretim İşkolu: Türk Eğitim-Sen
- 3- Maden, Çimento, Toprak ve Cam İşkolu: Türk Maden-Sen
- 4- Tarım ve Orman İşkolu: Türk Tarım-Sen
- 5- Ulaştırma İşkolu: Türk Ulaşım-Sen
- 6- Enerji İşkolu: Türk Enerji-Sen
- 7- Petrol, Kimya, Lastik İşkolu: Türk Petrol-Sen
- 8- Metal Sanayi İşkolu: Türk Metal-Sen
- 9- Banka ve Sigorta İşkolu: Türk Banka-Sen
- 10- Haberleşme, Kâğıt ve Basın-Yayın İşkolu: Türk Haber-Sen
- 11- Gıda Sanayi İşkolu: Türk Gıda-Sen
- 12- İmar ve İnşa İşkolu: Türk İmar-Sen
- 13- Sağlık İşkolu: Türk Sağlık-Sen
- 14- Genel Hizmetler İşkolu: Türk Genel-Sen

Kuruluş aşamasında, sendikaların kurucular kurulunda görev almak isteyen memurların belirlenmesi için kamu kurumlarında duyuru yapılmış ve sendikalar, çağrı üzerine sendikaların kurucular kurulunda görev almak isteyenlerle birlikte demokratik katılım esasları çerçevesinde organize olmuşlardır.¹⁴² Bu şekilde belirlenen 14 sendikanın kurucuları, müracaat için gerekli olan evrakları tamamladıktan sonra sendikaların tüzüklerini imzalamışlardır.¹⁴³

Danıştay Birinci Dairesi'nin 22 Nisan 1992 tarihli kararında, memurların sendika kurmalarının önünde anayasal bir engel bulunmadığı yönündeki kararı ile daha önce her yönüyle altyapısı hazırlanmış olan

¹⁴¹ Durgut, Şükrü; "14 Sendikanın Kuruluşunu Tamamladık", **Kamu Çalışanları**, Sayı 14, 15 Şubat 1992, ss.5-6.

¹⁴² Işıklar, "Takdim", Birinç, a.g.e, s.II.

¹⁴³ Birinç, a.g.e, ss.7-8.

sendikalar, 18 Haziran 1992 tarihinde kuruluş dilekçelerini Ankara Valiliği'ne vermişlerdir. Valiliğin kuruluş dilekçelerini kabul etmesiyle 14 işkolunda sendikaların kuruluş işlemleri tamamlanmıştır. Böylece Türkiye Kamu-Sen'e bağlı olarak örgütlenecek 14 sendikanın tamamı, 18 Haziran'da kurulmuştur.

Sendikaların tümünün tüzüklerinde “amaç” maddesi şu şekilde belirtilmiştir: “Madde 4: Sendika; Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması ve yaşatılması doğrultusunda, demokratik ilkelerden sapmadan; milli-manevi değerlere bağlı ve saygılı, demokrasinin korunup yerleşmesine, sosyal adaletin gerçekleşmesine ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına hizmet etmeyi, Devlet-millet bütünleşmesini temin etmek suretiyle toplum ve iş barışını tesis etmeyi; hür sendikacılık ilkeleri içerisinde üyelerinin sosyal adalet ve sosyal güvenliğe kavuşturulması çerçevesinde; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, meslekî hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacını taşır.”

1989 yılı ile birlikte güçlenen işçi sendikacılığı karşısında bazı sosyalist-komünist çizgideki örgütler; işçiler, memurlar ve Kürt hareketinin ittifakını savunmuş, bu düşüncedeki memur örgütlerinin çoğu, ulusların kendi kaderini tayin hakkı, kirli savaşın durdurulması, anadilde eğitim, genel af gibi talepleri dile getirmiş, tüzüklerinde bu konulara yer vermişlerdir.¹⁴⁴

Türkiye Kamu-Sen'i oluşturan sendikaların tamamının tüzüklerinde Devletin ve milletin bütünlüğüne vurgu yapılması; sendikal anlayış bakımından, diğer memur sendikaları ile aradaki siyasi farkı açıkça ortaya koymaktadır.

Sendikaların kuruluş dilekçelerinin Ankara Valiliğine verilmesinin ardından süreç işletilmeye devam etmiştir. Sendikaların kurulmasından altı gün sonra, 24 Haziran 1992 Çarşamba günü 14 sendika bir araya gelmiş ve Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu; Türkiye Kamu-Sen kurulmuştur.

¹⁴⁴ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.30-31.

2.2.3.5.3. Türkiye Kamu-Sen'e Bağlı Sendikaların Kapatılması Girişimleri

Ankara Valiliği, kuruluş dilekçelerini kabul etmesine rağmen Türkiye'de memur sendikacılığının anayasal dayanaktan yoksun olduğu, dolayısıyla hukuka aykırı olduğu gerekçesi ile kurulan her sendika ve Türkiye Kamu-Sen aleyhine Ankara Asliye Hukuk Mahkemeleri nezdinde davalar açmıştır. Ancak ilerleyen dönemde davalar, kapatma isteminin reddedilmesiyle sonuçlanmıştır.

Türkiye Kamu-Sen'in kapatılması ile ilgili olarak 22. Asliye Hukuk Mahkemesinde¹⁴⁵, Türk Haber-Sen'in Ankara Asliye 12. Hukuk Mahkemesi'nde, Türk Büro-Sen'in Ankara Asliye 18. Hukuk Mahkemesi'nde¹⁴⁶, Türk Eğitim-Sen'in Ankara Asliye 9. Hukuk Mahkemesi'nde¹⁴⁷ açılan davalar sonucunda, 1994 yılında kapatma isteğinin reddine karar verilmiş; böylece sendikal haklar yargı yoluyla da kazanılmıştır. Daha önce memur sendikaları kurulmuş olmasına rağmen Türkiye Kamu-Sen, bu dönemde kurulan ilk memur sendikaları konfederasyonu olmuştur.

2.2.3.6. 87 ve 151 Sayılı ILO Sözleşmelerinin Onaylanması Paralelinde Yaşanan Gelişmeler

20 Kasım 1991'de göreve başlayan DYP-SHP Koalisyon Hükümeti, programına uygun olarak memurların sendikal haklarıyla doğrudan ilgili olan 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamışlardır. Bu sözleşmelerin Türkiye tarafından onaylanması, memurların sendikal faaliyetlere yönelik ilgilerinin artmasına neden olmuştur.

¹⁴⁵ Işıklar, "Konfederasyonumuz Yargı tarafından Tescil Edilmiştir", **Kamu Çalışanları**, Sayı 44, Ağustos-Eylül 1994, s.4.

¹⁴⁶ "Türk Haber-Sen ve Türk Büro-Sen'le ilgili Mahkeme Kararları", **Kamu Çalışanları**, Sayı 38, 15 Şubat 1994, ss.37-39.

¹⁴⁷ "Türk Eğitim-Sen'e Yargıtay Vizesi", **Kamu Çalışanları**, Sayı 51, 15 Temmuz 1995, s.33.

2.2.3.6.1. Memurların Sendika Hakkına İlişkin 1993/15 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

Kamu görevlileri sendikacılığı konusunda özellikle 1990 yılından beri yaşanan karmaşaya bir son vermek adına Başbakan Vekili Erdal İnönü imzasıyla tüm bakanlıklara, valiliklere ve belediyelere gönderilen 15 Haziran 1993 tarihli ve 1993/15 sayılı Genelge¹⁴⁸, o dönem sendikaları için adeta bir can suyu niteliği taşımaktadır.

Memur sendikalarının ilk kurulduğu günden beri örgütlenmesi önündeki engellerin kaldırılması konusunda, o ana kadarki en büyük siyasi kazanımlardan bir tanesi, hiç şüphesiz bu Genelgedir.

“Memur ve diğer kamu görevlilerinin bir süreden beri sendikalar kurdukları ve birtakım sendikal etkinliklerde bulundukları bilinmektedir. Kamu yetkililerinin bu konuda kararsızlık içinde bulundukları, bazı valiliklerin ise bu tür sendikaların kurulmasına müdahale ederek temsilcilik veya şube açma, genel kurul toplantıları yapma, bülten veya dergi yayınlama, panel, açık oturum ve sempozyum gibi toplantılar düzenleme, sanatsal ve kültürel etkinliklerde bulunmalarına izin vermeme biçimindeki engellemelerini sürdürdükleri görülmektedir.” denilen Genelgede, kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikal etkinliklerde bulunmalarını engelleyici davranışların hukuka aykırı olduğu, Danıştay Birinci Dairesinin 22 Nisan 1992 ve Danıştay Onuncu Dairesinin 10 Kasım 1992 tarihli kararlarıyla hükme bağlandığı hatırlatılmıştır.

Ayrıca “sendika ve toplu pazarlık haklarını kamu görevlilerini de kapsayacak biçimde güvenceye alan ve bu hakların uluslararası kaynaklarını oluşturan” sözleşmelerin (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Korunmasına İlişkin 98 sayılı ILO Sözleşmesi,

¹⁴⁸ T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, Sayı B.02.0.PPG.0.12.383-7159, 15.06.1993.

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi, Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı ILO Sözleşmesi) Türkiye tarafından onaylandığı ve Anayasanın 90. maddesi uyarınca usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde olduğundan hareketle iç hukukumuzla bütünleşerek bağlayıcılık kazandığı belirtilmiştir.

Genelge’de, kamu personeli dâhil tüm çalışanlara sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkının tanınmasının ülkemizce esasen üstlenilmiş bulunduğu vurgulanmış ve konuyla ilgili yasal düzenlemeye yönelik hazırlık ve çalışmaların hızla sürdüğü ancak bu çalışmalarının sonuçlanmasını beklemeksizin tüm kamu yetkililerinin uygulamada en sık karşılaşılan yönetsel engellemelere son vermesi istenmiştir.

2.2.3.6.2. Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Çalışmaları

1993 tarihli Genelge’de yer alan hükümlerden yola çıkan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, memur sendikalarına ilişkin bir kanun taslağı hazırlamış ve 1993 yılı Temmuz-Ağustos aylarında hazırlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Taslağı kamuoyunun görüşüne sunulmuştur.¹⁴⁹ Taslak’ta kamu kurum ve kuruluşlarında “işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri” kanun kapsamına dâhil edilmiştir. Sendikaların, hizmet kolu esasına göre Türkiye genelinde faaliyet göstermek üzere kurulması, kamuda örgütlenmenin 9 hizmet kolu çerçevesinde gerçekleşmesi öngörülmüştür.

Taslak’ta sendika ve konfederasyonlara toplu pazarlık yapma, toplu sözleşme imzalama ve gerektiğinde grev yapma gibi hakların tanınmamış olması ve yönetime katılma amaçlı olarak yalnızca Yüksek Yönetsel Kurul ve İşyeri Yönetsel Kurulu öngörülmesi memur sendikalarının tepkisine neden

¹⁴⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Taslağı**, 1993.

olmuştur.

Bakanlık, Taslak'la ilgili olarak ortaya çıkan tepkileri de göz önünde bulundurarak grev hakkı içermeyen ancak memurlara toplu sözleşme yapabilme imkânı tanıyan 36 maddelik yeni bir Kamu Görevlileri Kanunu Taslağı hazırlamış ve Bakanlar Kurulu'nun görüşüne sunmuştur.

Hazırlanan yeni Taslak'ta grev hakkının bulunmayışı memurlar tarafından yoğun şekilde eleştirilirken, dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğoltay, kamu çalışanlarının grev hakkının da aşamalı olarak tanınmasının ilke olarak benimsendiğini, bu konuda yerel yönetimlerin uygulama için uygun bir model oluşturacağını belirtmiştir.¹⁵⁰ Bu görüşlere paralel olarak, Taslak üzerinde çalışmalar yapmak üzere Bakanlar Kurulu tarafından bir alt komisyon oluşturulmuş; bu komisyon da konunun teknik düzeyde çok boyutlu olarak incelenmesi için bir teknik komite kurulmasına karar vermiştir.¹⁵¹

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ayrıca 28 Ocak 1994 tarihli yazısıyla, kamu çalışanlarının temsilcileri olarak kabul ettiği Türkiye Kamu-Sen, Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu ve Eşgüdüm Komitesi'nden birer temsilciyi taslağı görüşmek üzere toplantıya çağırmıştır. Kamu görevlilerinin temsilcileri ile 4 ve 11 Şubat tarihlerinde gerçekleştirilen toplantılarda temsilciler, kendi hazırladıkları kanun taslaklarını Bakanlığa sunmuşlardır.

Bakanlık'ta yapılan çalışmalar sonrasında Teknik Komite, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Taslağı ve Kamu Görevlileri Toplu Pazarlık Kanun Taslağı şeklinde kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmelerini ve toplu sözleşme sürecini düzenleyen iki ayrı kanun taslağı hazırlamıştır. Uzun süren tartışmalar sonunda Taslak, Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu Tasarısı Taslağı adını almış ve 8 Mart 1994'te Bakanlar Kurulu'na sunulmuştur. Adından da anlaşılacağı üzere bu Taslak,

¹⁵⁰ “Bakanlar Kurulu Sendika Yasasını Görüştü”, **Kamu Çalışanları**, Sayı 38, 15 Şubat 1994, s.28.

¹⁵¹ Gülmez, a.g.e, 2002, s.321.

kamu görevlilerinin grev hakkını da içermiştir. Memurların grev hakkını kullanmaları durumunda kamu hizmetlerinin aksamasından çekinen bazı bakanların itirazları sonucunda Hükümet ortakları, Taslak üzerinde kesin bir karara varamamış ve Taslağın dört bakandan oluşacak alt komisyonda tekrar ele alınmasına karar vermişlerdir.¹⁵²

Alt komisyon, bir haftalık çalışmanın ardından, birçok maddesinde değişikliğe gittiği metin üzerinde anlaşmış ancak Taslak, 27 Mart 1994 Yerel Seçimleri öncesinde TBMM'ye sunulmamıştır. Yerel seçim sonrasında bakanların eksik imzalarının da tamamlanmasıyla Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu Tasarısı halini alan kanun metni 15 Nisan 1994 tarihinde, Başbakan Vekili Necmettin Gevheri imzasıyla TBMM'ye gönderilmiştir.¹⁵³ TBMM'de yaklaşık 1 yıl bekletilen Tasarı, 15 Mart 1995 tarihinde Meclis Adalet Komisyonu'nda görüşülmeye başlandıktan kısa bir süre sonra askıya alınmıştır.

2.2.4. 1995-2001 Arası Dönem

Memurların sendikal hakları konusunda 1995'ten sonraki gelişmeleri, 1995 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı bağlamında ele almak yerinde olacaktır.

Bu dönemde memurların sendikalaşma mücadeleleri hükümetlere yapılan baskılar ve DYP-SHP Koalisyon Hükümeti programında yer alan vaatler sonucu Anayasa'da değişiklik yapılmasını gündeme getirmiştir.

Bu çerçevede Tansu Çiller Başbakanlığında kurulan Koalisyon Hükümeti'nin programında kamu görevlileri sendikalarının kuruluş ve faaliyetleri hakkında kanun çıkarılacağı¹⁵⁴ belirtilmiş ancak sonrasında 1999'da kurulacak geçiş Hükümetine kadar hiçbir iktidar, kamu görevlilerinin

¹⁵² Gülmez, a.g.e, 2002, s.322.

¹⁵³ İmre, Nuri; "Bu Yasa İle Grev Yapılmaz", **Milliyet**, 18 Nisan 1994, s.7.

¹⁵⁴ Önsal ve Ekinci, a.g.e., s.921.

sendikal haklarını hükümet programına dâhil etmemiştir.

Bu süreçte Memur-Sen ve KESK konfederasyonları da kurularak resmi anlamda oluşumlarını tamamlamışlardır.

2.2.4.1. Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen)'in Kurulması

Memur-Sen'in lokomotif sendikası, eğitim çalışanları arasında örgütlenen Eğitim Bir, 14 Şubat 1992 tarihinde kurulmuştur. Bu tarihten sonra Türkiye Birlik Haber-Sen 20 Kasım 1992, Bem-Bir-Sen 17 Ocak 1994, Sağlık Bir-Sen 11 Ağustos 1994, Kamu Büro-Sen 19 Nisan 1995, Enerji Bir-Sen 5 Nisan 1995, Tok-Sen 29 Mayıs 1995, Sağlık-Sen 1 Haziran 1995, Öz Büro-Sen 7 Haziran 1995 tarihinde kurulmuştur.¹⁵⁵

Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) ise 9 Haziran 1995'te kuruluş işlemlerini tamamlamıştır. Memur-Sen'in ilk genel başkanlığına edebiyatçı Mehmet Akif İnan getirilmiştir.¹⁵⁶

2.2.4.2. 23 Temmuz 1995 Anayasa Değişikliği

Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu Tasarısı'nın Meclis alt komisyonlarındaki macerası sürerken, kamu görevlilerinin sendikal hakları konusundaki tartışmalar sonucunda Anayasa'nın ilgili maddelerinde değişiklik yapılmasının ardından Tasarı'nın yasalaşması yolunda bir genel kanı oluşmuştur.

Bunun üzerine 1995 yılının başlarında DYP, ANAP ve SHP, Anayasa'da değişiklik yapılarak memurlara ve diğer kamu görevlilerine sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarının verilmesi konusunda uzlaşmış ve bu konuda bir kanun teklifi hazırlanarak, 19 Ocak 1995'te 301

¹⁵⁵ Gülmez, a.g.e, 2002, s.560-569.

¹⁵⁶ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.421.

milletvekilinin imzası ile TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur.

2.2.4.2.1. Anayasa Değişikliğine İlişkin Komisyon Çalışmaları ve Kanun Teklifleri

Anayasanın Başlangıç bölümü ile 33, 51, 52, 53, 54, 67, 68, 69, 75, 76, 82, 84, 85, 86, 93, 128, 135, 149, 171 ve geçici 15. maddesi olmak üzere toplam 20 maddede değişiklik öngören kanun teklifi TBMM'ye sunulmuştur. Değişiklik teklifinde, Anayasa'nın sendika hakkını düzenleyen 51. maddesinin, tüm çalışanlara ve işverenlere sendika hakkı tanınması, memurlar ve diğer kamu görevlileri yönünden bu hakkın kapsam ve istisnalarının kanunla düzenlenmesi benimsenmiştir.

Sendikalara siyasi faaliyet ve siyasal partilerle ilişki yasağı getirilen Anayasa'nın 52. maddesinin ise tamamen kaldırılması teklif edilmiştir. Anayasanın 53. ve 54. maddelerindeki değişiklik önerileri ile hem memurlar ve diğer kamu görevlileri için de toplu sözleşme ve grev hakkı getirilmek hem de grevle ilgili yasaklama ve kısıtlamaların büyük bölümü kaldırılmak istenmiştir.

Sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının yöneticilerinin milletvekili seçilmeleri durumunda sendikadaki görevlerinin sona ermesini zorunlu kılan Anayasanın 82. maddesindeki bu kısıtlamanın da kaldırılması teklif edilmiştir.

Anayasanın 128. maddesinde, memurların ve diğer kamu görevlilerinin aylık ve ödenekleri ile diğer özlük haklarının kanunla düzenleneceği yer alırken; kanun teklifinde bu düzenleme kaldırılarak memurların ve diğer kamu görevlilerinin aylık ve ödenekleri ile özlük haklarının düzenlenmesinde toplu pazarlık yolu açılmak istenmiştir.

Değişiklik teklifinin sendikal haklarla ilgili bölümü, kamu çalışanları tarafından son derece olumlu düzenlemeler içermiştir. Bununla birlikte bazı milletvekilleri de Anayasanın farklı maddelerinde değişiklik içeren kanun

teklifleri hazırlamış ve TBMM Başkanlığı'na sunmuşlardır. TBMM Genel Kurulu, 16 Şubat 1995 tarihli birleşiminde, Anayasa'da değişiklik içeren kanun tekliflerinin tümünü, birleştirilmeleri talebiyle TBMM Anayasa Komisyonu'na göndermiştir.¹⁵⁷

Anayasa Komisyonu'nun 24 Mayıs 1995 tarihinde kabul ettiği değişiklik tekliflerine ilişkin çalışmaları kapsayan metin, kamu görevlilerinin sendikal haklarını belirleyen maddelerde önemli değişiklikler öngörmüştür.¹⁵⁸ Ancak daha sonra Anayasa Alt Komisyonu Başkanı Coşkun Kırca'nın etkisiyle, kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve grev hakkıyla ilgili değişiklik teklifleri kısıtlanmış, memurların toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin maddeler, tekliften çıkarılmıştır.

Anayasa'nın 51. maddesini, bir anayasa metninden çok yönetmelik tarzıyla ele alan Komisyon metninde birçok hata yer almıştır. 51. maddede öngörülen değişiklik, emeklilere de sendika hakkı tanımış, işsiz kalan sendika üyelerinin üyeliklerinin sona ermeyeceğini belirtmiş, özellikle kamu görevlilerinin toplu görüşmenin nasıl yapılacağını ve sonuçlarını, neredeyse bir kanun çıkarılmasına gerek bile kalmayacak şekilde bütün detaylarıyla anlatmıştır. Buna göre memur sendikaları, idare ile toplu görüşme yapacaklar ancak toplu görüşmenin sonunda imzalanacak tutanak, idare ve TBMM için hiçbir hukuki bağlayıcılık taşımayacaktır. Öte yandan kamu çalışanlarının 53. ve 54. madde kapsamı dışında bırakılmasıyla toplu sözleşme ve grev hakkından yararlanmaları da engellenmiştir.

Anayasa'nın 128. maddesindeki memur tanımının da değiştirildiği metinde, kamu çalışanları; memurlar, diğer kamu görevlileri ve işçiler olarak üç kategoriye ayrılmış; genel idare esasları ile yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar, iş akdiyle düzenlenmeye uygun nitelikte olmayan sair görevlerin ise diğer kamu görevlileri eliyle gördürüleceği belirtilmiştir.

¹⁵⁷ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.425.

¹⁵⁸ Gülmez, a.g.e, 2002, s.167.

Dolayısıyla TBMM Anayasa Komisyonu'na toplu sözleşme ve grev hakkı ile giden değişiklik teklifi, yalnızca memurların sendika adı altında örgütler kurabilmesine imkân tanıyan, toplu sözleşme yapmayı ve grevi ise yasaklayan bir metin olarak geri dönmüştür.

2.2.4.2.2. Anayasa Değişiklik Teklifinin TBMM'de Görüşülmesi

Anayasa Komisyonu'nda birçok değişikliğe uğrayan Anayasa değişiklik teklifi, TBMM'nin 14 Haziran 1995 tarihli 123. birleşiminde ele alınmaya başlanmıştır.¹⁵⁹ Sendikalar, değişiklik sürecinde TBMM'deki görüşmelerini ve girişimlerini sürdürmüşlerdir.

Yapılan birçok görüşmeye ve memurlara toplu sözleşme ve grev hakkı verilmesi yolunda hazırlanan önergelere rağmen 6 Temmuz günü yapılan oturumda, Anayasanın 51. maddesinin değiştirilmesi için yeter sayıya ulaşamadığı için 51. madde değişikliği gündemden düşmüştür.

Anayasanın 51. maddesinin değiştirilemeyecek olması, memur sendikacılığının anayasal temelde büyük yara alması anlamına gelecektir. Türkiye Kamu-Sen yetkililerinin girişimleri sonucunda Tansu Çiller, ani bir kararla Anayasa değişikliği çalışmalarının askıya alınmasını sağlayarak; memur sendikacılığının anayasal zemininin oluşturulabilmesi için alternatif bir yol üretilmesi noktasında zaman kazanılmasını sağlamıştır.

Bunun üzerine memur sendikalarının önerileri, Anayasa profesörleri tarafından da uygun bulununca; henüz görüşülmemiş olan Anayasanın 128. maddesinde yapılacak bir değişiklikle kamu çalışanlarının sendika hakkının 128. maddede düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. Bu karar, 13 Temmuz günü yapılan basın toplantısı ile kamuoyuna duyurulmuştur.¹⁶⁰ Bu teklif, DYP, CHP, ANAP, MHP ve DSP tarafından da benimsenince 14 Temmuz 1995

¹⁵⁹ Gülmez, a.g.e, 2002, s.171.

¹⁶⁰ Taşçı, a.g.e, s.275.

günü ortak bir önerge haline getirilerek Meclis Başkanlığı'na sunulmuştur.

Hazırlanan önergede, Anayasa'nın 128. maddesinin memurların sendika hakkını şu şekilde tanımlaması öngörülmüştür: "Birinci fıkranın öngördüğü ayırım çerçevesinde, genel idare esasları uyarınca, asli ve sürekli hizmetlerde çalışacak olan ve halen çalışan kamu görevlilerinin ve emeklilerinin, 51 inci maddeye göre kendi aralarında ve bu sendikaların da üst kuruluşlar kurabilmeleri ve üst kuruluşlara katılabilmeleri kanunla düzenlenir..."

Partilerin üzerinde mutabakatı olmasına rağmen 128. madde ile ilgili olarak yapılan gizli oylamada da yeter kabul sayısına ulaşılamayınca, Anayasa'nın 128. maddesindeki değişiklik önerisi de gündemden düşmüştür.

Bunun üzerine artan lobi faaliyetleri sonucunda Meclis Başkanlığı, "Başkanlık düzenlemesi" olarak Anayasa'nın 53. maddesine kamu görevlileri sendikaları ile ilgili bir fıkra eklenmesini önermiştir. TBMM Genel Kurulu, 23 Temmuz 1995 günü sabaha karşı saat 03.00 sıralarında kabul edilen 4121 sayılı Kanun'la bu karmaşık süreci sonuçlandırmıştır.

Süreç sonunda Anayasa'nın 51, 54 ve 128. maddeleri değiştirilememiş; sendikalara siyasi faaliyet yasağı getiren 52. maddesi kaldırılmış, 53. maddeye ise şu fıkra eklenmiştir: "128. maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari ve kanuni düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin

usuller kanunla düzenlenir.”

Gerçekleştirilen Anayasa değişikliği sonunda memurların sendika hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmuş ancak toplu sözleşme ve grev hakkı verilmemiştir. Buna göre kamu görevlileri kuracakları sendikalar aracılığıyla İdareyle toplu görüşme yapabileceklerdi ve imzalanan tutanağın işleme konulması, Bakanlar Kurulunun takdirine sunulacaktı. Toplu görüşme sonucunda taraflar arasında mutabakat sağlanamaması halinde ise anlaşma ve anlaşmazlık konularının taraflarca imzalanacak tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulacağı belirtilmiştir. Böylece anlaşmazlık maddelerinin de zabıt altına alınması anayasal bir zorunluluk olarak düzenlenmiş ancak Anayasa, mutabakat sağlansın ya da sağlanamasın alınan kararların uygulanması yönünden bir zorunluluk getirmemiştir.

2.2.4.3. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)'in Kurulması

Eğitim-İş'in kurulmasının üzerinden 5 yıl gibi bir zaman geçmiş olmasına rağmen KESK'i kuracak olan KÇSKK içindeki sendikaların bir birliktelik oluşturmamaları, sendikaların yönetimlerinde bulunanlar arasındaki siyasal görüş ayrılıkları, sendikaları dışarıdan yönetme çabaları, konfederasyonlaşmanın önünde büyük bir engel teşkil etmiştir.¹⁶¹

Bazı sendikaların memur sendikacılığı yerine işçi sendikaları ile ortak bir çatı altında birleşme arzuları, sorunlara sınıf sendikacılığı temelli yaklaşımlar, bazı sendikalarda devrimci ve Kürt milliyetçisi grupların hâkim olması ve konfederasyonlaşma sürecinin uzaması, kamu görevlileri arasında KESK'i oluşturacak sendikalara kuşkuyla bakılmasına neden olmuştur.

Süregelen tartışmaların ardından 11-12 Kasım 1995 günlerinde 28 sendikadan 500'e yakın delegenin katılımıyla, “Konfederasyonlaşma Tüzük ve Kuruluş Kurultayı” gerçekleştirilmiştir. Kurultayda tüzük kabul edilmiş,

¹⁶¹ Canan ve Yıldırım Koç, a.g.e, s.550.

geçici Merkez Yürütme Kurulu ile Genel Yönetim Kurulu belirlenmiştir. Kurulacak konfederasyonun genel başkanlığına da Siyami Erdem'in getirilmesi kararlaştırılmıştır.¹⁶²

8 Aralık 1995 tarihinde gerekli yasal süreç tamamlanmış ve kuruluş dilekçesi İstanbul Valiliği'ne verilerek Eğitim-Sen, Tüm Bel-Sen, Genel Sağlık-İş, Tüm Sağlık-Sen, Tüm Haber-Sen, Tüm Maliye-Sen, Yapı Yol-Sen, Ener-Sen, BTS, Tarım-Sen, Or-Kam-Sen, Maden-Sen, Tüm Sosyal-Sen, Sosyal Hizmet-Sen, Sosyal Hizmet-Sen, Bem-Sen, Sağlık-Sen, Tüm Banka-Sen, Tüm Yargı-Sen, Emek-Sen, Tüm Gıda-Sen, Şeker-Sen, Asim-Sen, Turizm-Sen, Sanayi-Sen, Kültür-Sen, Sekam-Sen, Lim-Sen ve ÖES birlikteliğinde Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, KESK kurulmuştur.

2.2.4.4. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun Yasalaşma Süreci

Anayasanın 53. maddesinde gerçekleştirilen değişiklik sonrasında kısa süreli koalisyon hükümetleri nedeniyle değişik hükümetler tarafından kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin değişik kanun teklif ve tasarıları gündeme getirilmiştir.

2.2.4.4.1. ANAYOL Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısının Hazırlanması

Bu dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da Anayasa'nın 53. maddesine uygun nitelikte, toplu pazarlık yerine toplu görüşme yapılmasını ve toplu sözleşme metni yerine de mutabakat metni imzalanmasını içeren bir kanun tasarısı hazırlamıştır. Tasarı'da sendikalara

¹⁶² KESK, "Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu I. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu (16-17-18 Ağustos 1996)", İstanbul, 1996, ss.31-32.

üye olamayacak kamu görevlilerinin kapsamı son derece geniş tutulmuş, konfederasyon ve sendikaların yalnızca uluslararası kamu görevlileri kuruluşlarına üye olabilecekleri belirtilerek uluslararası kuruluşlara üyelik sınırlandırılmıştır.

Bir yıl süreli ve sendika üyesi olsun olmasın tüm kamu görevlilerinin yararlanacağı, ülke çapında tek bir toplu sözleşme yapılmasını öngören Tasarı, kamu görevlilerine grev hakkı da tanımamıştır.¹⁶³

Dönemin iktidarı Anayol Hükümeti'nin ömrü, Tasarı'nın Meclis gündemine taşınmasına yetmeyecek kadar kısa sürmüştü ancak bu Tasarı, daha sonra çıkarılacak olan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na temel teşkil etmiştir.

2.2.4.4.2. REFAHYOL Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı Çalışmalarının İkinci Aşaması

1996 yılının Eylül ayında memurlar için bir sendika kanunu hazırlanması amacıyla "Yasa Hazırlama Komisyonu" adıyla bir komisyon oluşturulmuş, Komisyon toplantılarının ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışmalarını üniversitelerden görüş alarak sürdürmüştür; bu da taslağın hazırlanma sürecinin yavaşlamasına neden olmuştur. Bakanlık, Anayasa'nın 53. ve 54. maddelerinin memurlara toplu sözleşme ve grev hakkı tanıyıp tanımadığı konusunda, İstanbul, Ankara, Gazi ve Marmara üniversitelerinin rektörlüklerine gönderdiği yazıyla görüşlerini bildirmelerini talep etmiştir.¹⁶⁴ Üniversiteler ağırlıklı olarak, konunun yasa koyucunun takdir yetkisinde olduğu, Anayasa'nın kamu görevlileri yönünden bir kısıtlama içermediği, bununla birlikte Anayasa'nın 90. maddesi hükmünün 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri hükümleriyle birlikte değerlendirildiğinde, memurlara toplu sözleşme ve grev hakkını içeren bir düzenleme yapılmasının mümkün

¹⁶³ Gülmez, a.g.e, 2002, ss.346-348.

¹⁶⁴ Gülmez, a.g.e, 2002, s.349.

olduğu yolunda görüş bildirmişlerdir.

Sürecin uzaması ve kamu görevlilerinin artan eylemleri üzerine Bakanlık, bir kanun tasarısı taslağı hazırlayarak kamu çalışanları konfederasyonlarına iletmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Kamu-Sen ve KESK temsilcileri 28 Ocak 1997’de bir araya gelerek taslak üzerinde çalışmalar gerçekleştirmiştir.

Aslında bu Taslak, Anayol Hükümeti döneminde, 1994 tarihli Kanun Tasarısı’nın değiştirilmesiyle hazırlanan metnin, üzerinde değişiklik yapılmış halidir. Buna göre yeni Taslak, işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerinin sendikalara üye olabilmesine imkân tanımakta ancak yargı mensupları, yöneticiler, mülki idare amirleri, silahlı kuvvetler mensupları, emniyet teşkilatı, MİT mensupları ve askeri işyerlerinde çalışan sivil memurlarla, ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin sendikalara üye olmasını yasaklamıştır. Sendikaların 10 hizmet kolunda örgütlenmeleri öngörülmüştür. Üç sendikanın bir araya gelmesiyle konfederasyon kurulabilmesine imkân sağlanmıştır. Toplu görüşmelere en fazla üyeye sahip konfederasyonun katılması düşünülmüştür. Toplu görüşmelerin süresi en fazla 30 gün olarak belirlenmiş ve görüşmelerin sonunda anlaşmaya varılması durumunda imzalanacak mutabakat metninin, uygun yönetsel veya yasal düzenlemeler için Bakanlar Kurulu’na sunulması öngörülmüştür. Toplu görüşmelerde uzlaşma sağlanamaması durumunda kamu görevlilerine grev hakkı tanınmamış, Uzlaştırma Kurulu’nun devreye girmesi öngörülmüştür.¹⁶⁵

Memur konfederasyonlarının Taslağa ciddi itirazları olmuş; bu itirazlar hazırlanan bir raporla kamuoyuna duyurulmuştur. Konu ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sendikalar arasındaki ikinci toplantı 3 Şubat 1997’de gerçekleştirilmiş ancak bu toplantıdan da konfederasyon kurulması için gerekli olan sendika sayısının 3’ten 5’e çıkarılması ve askeri işyerlerinde çalışan sivil memurların da sendikalara üye olabilmelerinin

¹⁶⁵ “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Başbakanlığa Sevk edilen Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısı ve Tasarı Hakkında Türkiye Kamu-Sen’in Görüşleri, Karşılaştırmalar ve Gerekçeler” **Türkiye Kamu-Sen**, (Çoğaltma)

sağlanması dışında olumlu bir sonuç çıkmamış ve Taslak 6 Şubat 1997’de TBMM’ye sevk edilmiştir. Ancak 28 Şubat süreci sonrasında Refahyol Koalisyonu dağılınca, bu konudaki çalışmalar da tamamlanamamıştır.

Buna rağmen Tansu Çiller’in Başbakanlığı’nda 12 Haziran 1997’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 22. maddesi, 4275 Sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiş ve devlet memurlarının sendika ve üst kuruluşlar kurarak bunlara üye olabilmeleri hükme bağlanmıştır. Buna göre Anayasa’da gerçekleştirilen değişikliğin ardından memurların sendika ve üst kuruluşlar aracılığıyla örgütlenme hakkı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na da işlenmiştir.

2.2.4.4.3. ANASOL-D Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı Çalışmalarının Üçüncü Aşaması

Memurların örgütlenme hakları Anayasal ve yasal olarak kabul edilmiş olmasına rağmen bu hakkı ne şekilde kullanacaklarına dair bir kanunun çıkarılamamış olması, bu dönemde kamu görevlilerinin toplu sözleşme ya da toplu görüşme yapma ve greve gitme gibi sendikal hakları kullanmalarının önünde bir engel olarak kalmıştır. Refahyol Hükümeti’nin ardından iktidarı devralan Anasol-D Hükümeti’nin bu çerçevede bir yasa tasarısı hazırlama çalışmaları ise 1997’nin yaz aylarında başlamış ve bu sürede dört farklı taslak hazırlanmıştır. Bunlar arasından 24 Eylül 1997 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Taslağı ele alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından bakanlıklara ve sendikalara gönderilmiş ve görüşleri talep edilmiştir.¹⁶⁶

Bakanlıklar ve sendikaların görüşlerinin alınmasından sonra, Taslak üzerinde bir takım değişiklikler yapılmış ve 19 Kasım 1997’de Başbakanlığa sunulmuştur. Birkaç madde dışında Refahyol Hükümeti döneminde hazırlanan Tasarı’dan pek farkı olmayan kanun tasarısı metni 47 madde, 2

¹⁶⁶ Gülmez, a.g.e, 2002, s.355.

geçici madde ve 1 sayılı cetvelden oluşmuştur.

Tasarı, 6 Ocak 1998 tarihinde TBMM Başkanlığı'na gönderilmiş ve 8 Ocak'ta tali komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'na; esas komisyon olarak da Plan ve Bütçe Komisyonu'na havale edilmiştir.¹⁶⁷

15 Ocak 1998'de TBMM Genel Kurulu'na sevk edilen Tasarı'nın Meclis gündeminde görüşülmesi sürecinde muhalefet, toplu sözleşme ve grev hakkının Tasarı metnine eklenmesini isterken, iktidar partileri, bu hakların kamu görevlileri tarafından kullanılabilmesi için Anayasa değişikliği gerektiğini vurgulamışlardır.

Tasarı'nın Meclis'te görüşüldüğü 4 Mart 1998'de KESK, Tasarı'nın geri çekilmesi amacıyla Kızılay'da bir oturma eylemi gerçekleştirmiştir.¹⁶⁸ KESK'in Tasarı karşıtı eylemleri 5-6 Mart, 11-12 Mart ve 26 Mart'ta da sürmüştür. CHP ile de görüşen KESK yetkilileri, Tasarı'nın yasalaşmaması için büyük bir gayret içerisine girmişlerdir.

CHP ve ANAP arasında erken seçim pazarlıkları yapılırken, KESK'in Kızılay'da gerçekleştirdiği şiddet içerikli eylemler, Kamu Çalışanları Sendikaları Kanunu Tasarısı'nın pazarlık konusu içerisine alınmasına neden olmuş, 24. maddesine kadar görüşülen Tasarı, CHP'nin ısrarlı girişimleri sonucunda, önce 1 Nisan, sonra da 15 Nisan 1998 tarihinde yapılan birleşimlere, Komisyon ve Hükümet üyelerinin katılmaması nedeniyle Meclis'te görüşülmesi tamamlanamadan kadük kalmıştır. Tasarı'nın yasalaşmamasına neden olan CHP-ANAP pazarlıklarında, genel seçimlerin öne alınarak 1999 yılı Mart ayındaki yerel seçimlerle birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

CHP ve KESK'in ortak hareketiyle Tasarı'nın kadük bırakılmasına gerekçe olarak Tasarı'da toplu sözleşme ve grev hakkının bulunmayışı

¹⁶⁷ **TBMM Tutanak Dergisi**, Dönem 20, Yasama Yılı 3, Cilt 47; Gülmez, a.g.e, s.358.

¹⁶⁸ “Kamu Çalışanları Hayatı Durduruyor”, Hürriyet Gazetesi, 04.03.1998.

gösterilse de Türkiye Kamu-Sen, bu hakların sağlanabilmesi için Anayasa değişikliği gerektiği, Anayasa değişikliğinin de uzun bir süreç alacağı, bu süreçte memurların sendika hakkını düzenleyecek bir kanuna ihtiyaç duyulduğunu belirtmiş ve “Önce kanun çıksın, ardından yasal zemin üzerine oturttuğumuz sendikal haklarımızla toplu sözleşme ve grev hakkının mücadelesini birlikte verelim.” demiştir. Ayrıca iki yıl önce, 1996’da, CHP Genel Başkanı Deniz Baykal ve 39 arkadaşı da grevsiz ve toplu sözleşmesiz bir Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu teklifi hazırlayarak TBMM’ye sunmuştur. Dolayısıyla CHP’nin Meclis görüşmeleri sırasında öne sürdüğü toplu sözleşme ve grev hakkının verilmesi gerekçesi de Türkiye Kamu-Sen’e çok gerçekçi gelmemiştir.

CHP ve ANAP arasındaki erken seçim pazarlıklarına Yasa Tasarısı’nın da dâhil edilmesi üzerine Türkiye Kamu-Sen, CHP Genel Merkezi’ne siyah çelenk bırakmış ve protesto gösterileri düzenlemiştir.

2.2.4.4.4. DSP-MHP-ANAP Hükümeti ve Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı’nın Yasalaşması

11 Ocak 1999’da ülkeyi seçime götürmek üzere kısa bir süreliğine oluşturulan azınlık hükümetinin Başbakanı Bülent Ecevit ise Hükümet programında “Kamu görevlilerinin sendikal haklarıyla ilgili yasa tasarısının da bir an önce Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabulü yararlı olacaktır.”¹⁶⁹ şeklinde ifade ettiği görüşlerini, 25 Mayıs 1999’da kurulan DSP-MHP-ANAP Koalisyon Hükümeti programına “Hükümetimiz, çalışma yaşamında barışın korunmasına ve sendikal hakların uluslar arası standartlara kavuşturulmasına önem verecek”, “Kamu görevlilerinin sendikal hakları geliştirilecektir.”¹⁷⁰ hükmüyle dâhil etmiştir.

26 Mart 1998’de 24. maddesine kadar görüşülmüş olmasına rağmen

¹⁶⁹ Önsal ve Ekinci, a.g.e., s.1024.

¹⁷⁰ Önsal ve Ekinci, a.g.e., s.1035-1036.

CHP, KESK ve FP'nin karşı çıkması sonucu yarıda kalan ve Nisan 1999 Erken Genel Seçimleri nedeniyle yasalaşamadığı için geçersiz hale gelen Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı, 22 Haziran 1999'da DSP-MHP-ANAP Koalisyon Hükümeti'nin Başbakanı Bülent Ecevit tarafından yenilenerek TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur. Bir hafta sonra 29 Haziran 1999'da Plan ve Bütçe Komisyonu'na gönderilen Tasarı, oradan da tali komisyon olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'na havale edilmiş ve burada 2 Mart 2000 tarihine kadar bekletilmiştir.

Bu sırada 27 Aralık 1999'da MHP Ankara milletvekili Ali Işıklar ve 29 milletvekili ile Tansu Çiller ve 3 milletvekili iki ayrı yasa önerisi hazırlamıştır. 2 Mart'ta Tasarı'yı ve önerileri ele alan Komisyon, Tasarı'nın bu iki öneri ile birleştirilmesi için bir alt komisyon kurulmasına karar vermiştir.

Tasarı, oluşturulan alt komisyonda 6, 7 ve 22 Mart günlerinde görüşülmüş ve alt komisyon 27 Mart'ta raporunu, Sosyal İşler Komisyonu'na sunmuştur. 28 Mart'ta Sosyal İşler Komisyonu Tasarı'ya ilişkin raporu inceleyerek bir kez daha üzerinde çalışılmak üzere alt komisyona göndermiştir.

Tasarı bir taraftan komisyonlar arasında dolaşırken bir taraftan da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, yeni bir kanun tasarısı hazırlamak üzere çalışma başlatmıştır. Türkiye Kamu-Sen, çeşitli eylemlerle bu duruma karşı çıkmış, Bakanlık önüne siyah çelenk bırakarak Tasarı'nın yasalaşmasının gecikmesine neden olduğunu düşündüğü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'ı protesto etmiştir.

Gerçekleştirilen eylemler, Tasarı'nın 15 Mayıs 2001 tarihinde Plan ve Bütçe Komisyonu'nca yeniden ele alınmasıyla amacına ulaşmıştır.¹⁷¹ 18 Mayıs'ta Plan ve Bütçe Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, Maliye, Adalet, Milli Savunma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları, Devlet Planlama Teşkilatı ve memur sendikalarının

¹⁷¹ Gülmez, a.g.e, s.414.

temsilcileriyle gerçekleştirdiği toplantıda Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı'nı TBMM Başkanlığı'na sunmuştur.

Tasarı, Meclis Genel Kurulunda 7 Haziran ve 25 Haziran 2001 tarihlerinde yalnızca iki oturumda görüşülmüş ve büyük bir hızla yasalaşmıştır. TBMM'de 25 Haziran'da kabul edilen Kanun, 12.07.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

2.2.4.4.5. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun Getirdiği Sendikal Haklar

Kanun, Anayasa'da 1995 yılında yapılan değişikliğe uygun olarak toplu sözleşme yerine, toplu görüşme sistemini öngörmüştür. Toplu görüşmelere her bir hizmet kolunda en çok üye kaydeden sendika ve bu sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun taraf olarak katılabilmesi ilkesi benimsenmiştir. Buna göre toplamda en çok üyeye sahip sendikaları bünyesinde barındıran konfederasyon da yetkili konfederasyon olarak kamu görevlileri sendikaları heyetine başkanlık edecektir.

Kanunun 28. maddesi, toplu görüşmenin kapsamını belirlemiştir. Buna göre toplu görüşmelerin, "Kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah, ikramiye, lojman tazminatı, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, tedavi yardımı ve cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ile bu mahiyette etkinlik ve verimlilik artırıcı diğer yardımları" kapsamı kararlaştırılmıştır. Böylece Anayasa'nın 128. maddesinde kamu görevlilerinin kanunla düzenlenmesi öngörülen konulardan yalnızca "aylık ve ödenekler", toplu görüşme kapsamına alınmıştır.

Kanun'un 32. maddesinde göre toplu görüşmelerin her yıl Ağustos ayının 15'inde başlaması ve en geç 15 gün içinde sonlandırılması öngörülmüştür. 4688 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre toplu görüşmelerin

sonunda anlaşma sağlanması durumunda, imzalanan “mutabakat metni”nin “uygun idari, icrai ve yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için” Bakanlar Kurulu’na sunulacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla “mutabakat metni”, toplu sözleşme gibi doğrudan sonuç doğuran bir etkiye sahip değildir. Ayrıca Bakanlar Kurulu’nun belirtilen süre içinde uygun idari, icrai ve yasal düzenlemeleri yapmaması durumunda nasıl bir tedbir uygulanacağı da Kanun’da açıkça belirlenmemiştir.

Kanun’un 35. maddesinde ise toplu görüşme sonucunda uzlaşma sağlanamaması durumunda tarafların Uzlaştırma Kurulu’na başvurabileceği, Kurul’un uzlaşma sağlanamayan konular hakkında verdiği kararların da Bakanlar Kurulu’na sunulacağı belirtilmiştir. Yani Kurul’un kararlarının uygulanıp uygulanmayacağına da Bakanlar Kurulu’nun karar vermesi öngörülmüştür.

Kanun’un 5. maddesi, sendikaların hizmet kolu esası ile örgütlenmesini öngörmüş ve hizmet kollarını 11 olarak belirlemiştir. Buna göre sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları şöyle sıralanmıştır:

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri,
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri,
3. Sağlık ve sosyal hizmetler,
4. Yerel yönetim hizmetleri,
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri,
6. Kültür ve sanat hizmetleri,
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri,
8. Ulaştırma hizmetleri,
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri,
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri,
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri.

Ayrıca Kanun’un 15. maddesi sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri kapsamını son derece geniş tutmuştur. Öyle ki, Kanun’un 15.

maddesi ile;

“a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği’nde çalışan kamu görevlileri,

b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları, belediye başkanları ve yardımcıları,

d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

e) Mülkî idare amirleri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

h) Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları,

i) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j) Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet

sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli,

k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri.” sendikalara üye olamayacak kamu görevlileri arasında sayılmıştır. Buna göre yaklaşık 500 bin kamu görevlisi sendikalı olamayacaklar listesine dâhil edilmiştir.

Kanun’un geçici 6. maddesi, getirilen sendikal örgütlenme modelinin uygulamaya konulması için Kanun’un yayınlandığı tarihte (13 Temmuz 2001) faaliyette bulunan kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının, Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sekiz ay içinde iki genel kurul toplantısı yapmalarını ve ilk olağan genel kurul tarihinden itibaren iki ay içinde de üyelik belgelerini göndermelerini öngörmüştür.

Bu dönemde faaliyet gösteren sendikalar belirlenen süre içerisinde genel kurullarını gerçekleştirmiş ve Kanun’un öngördüğü şekilde tüzük tadilatlarını yapmışlardır. Yürürlük tarihinden önce 4688 sayılı Kanun’un belirlediği hizmet kollarının dışında örgütlenmiş olan sendikalar ise ya faaliyetlerine son vermişler ya da başka sendikalarla birleşerek Kanun hükümlerine uygun hizmet kollarında örgütlenme yolunu seçmişlerdir.

2.2.5. 2001–2010 Arası Dönem

4688 sayılı Kanun’un yasalaşmasından sonra kamu görevlilerinin toplu görüşmeler yoluyla hak ve menfaatlerini koruyup ilerletme imkânına kavuştuğu bu dönem, sendikaların toplu sözleşme, grev ve siyasete katılma haklarını elde etmek için mücadele yürüttüğü ve Memur-Sen’in de üye sayısındaki yükselişe bağlı olarak sendikal rekabetin alabildiğine yoğunluk kazandığı bir zaman dilimini işaret etmektedir. Bununla birlikte 3 Kasım 2002 tarihinde gerçekleştirilen genel seçimlerin ardından AKP’nin tek başına iktidara gelmesi ve bu süre boyunca da oylarını sürekli artırarak ülke genelindeki hâkimiyetini pekiştirmesi, 2001-2010 arasındaki sürecin, kamu

görevlileri sendikalarıyla AKP hükümetleri arasındaki ilişkiler boyutuyla incelenmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu bakımdan 2001-2010 arasındaki süreç, sendikaların siyasi partilerle ilişkilerde büyük dönüşümün yaşandığı bir dönemi içermesi bakımından önemli bulunmuş; toplu görüşme sonuçlarına bağlı olarak 4688 sayılı Kanun'da gerçekleştirilen değişiklikler çerçevesinde ele alınmış ve toplu görüşme dönemi olarak nitelendirilmiştir.

2.2.5.1. 2001 Anayasa Değişikliği

Türk Anayasa tarihindeki en kapsamlı üç değişiklikten (1909, 1971, 2001) biri¹⁷² olan 2001 Anayasa değişikliği, 3 Ekim 2001 tarih ve 4709 sayılı Kanun'la yürürlüğe girmiştir. 2001 değişikliklerinin kapsamı kadar, parlamentoda bölünmüş bir siyasi parti yapılanmasının var olduğu bir dönemde partiler arası uzlaşma yoluyla yapılmış ve Meclis'te büyük bir çoğunlukla kabul edilmiş olması, günümüz siyasi tartışmaları açısından yol gösterici bir nitelik taşımaktadır.

2001 yılında Anayasa'nın başlangıç metni ile temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması, temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması, kişi hürriyeti ve güvenliği, özel hayatın gizliliği ve korunması, yerleşme ve seyahat hürriyeti, düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti, basın hürriyeti, kamu tüzel kişilerinin elindeki basın dışı kitle iletişim kaynaklarından yararlanma hakkı, dernek kurma hürriyeti, toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı, hak arama hürriyeti, suç ve cezalara ilişkin esaslar, temel hak ve hürriyetlerin korunması ve 12 Eylül dönemi tasarruflarına karşı anayasa yargı yolunun açılması konularında değişikliğe gidilmiştir.

2001 yılında Anayasa'da değişikliğe gidilen konulardan bir tanesi de

¹⁷² Gözler, Kemal; "3 Ekim 2001 Tarihli Anayasa Değişikliği: Bir Abesle İştigal Örneği", (Erişim), http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg19/gozler.pdf 16.10.2013.

Dernek kurma hürriyetine ilişkin hükümlerdir ancak bu konudaki asıl kapsamlı değişiklik, 4121 sayılı Kanun’la, 1995 yılında yapılmıştır. 2001’de Anayasa’nın dernek kurma hürriyetini düzenleyen 33. maddesinde yapılan değişiklik esas itibarıyla, değişiklik paketinin 13. maddesindeki genel sınırlama sebeplerinin kaldırılması üzerine, bu hakkın niteliğine uygun özel sınırlama sebeplerinin madde metnine konulması ve dernek üyeliği hürriyetinin de Anayasal güvenceye alınmasından ibarettir. Maddenin yeniden düzenlenen 3. fıkrasına göre, “Dernek kurma hürriyeti ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hürriyetlerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir”.

Maddenin birinci fıkrasındaki, “Herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma hakkına sahiptir” şeklindeki düzenleme, “Herkes önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma ya da üyelikten çıkma hürriyetine sahiptir” şekline dönüştürülerek, üyelik hürriyeti ayrıca Anayasal güvenceye alınmıştır.

2001 değişiklik paketinde, yeniden düzenlenen haklardan biri de Anayasa’nın 34. maddesindeki toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkıdır. Bu maddede yapılan ilk önemli yenilik, değişiklik paketinin 13. maddesindeki genel sınırlama sebeplerinin kaldırılması nedeniyle, bu hakkın niteliğine uygun özel sınırlama sebeplerinin madde metnine konulması şeklinde olmuştur. Maddenin yeniden düzenlenen ikinci fıkrasına göre, “Toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlığın ve genel ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla ve kanunla sınırlanabilir”.

Maddenin yeni düzenlemesinde, eski metinde bulunan “yer ve güzergâh tespitine” ilişkin ikinci fıkra ile “belli durumlarda bir toplantı veya gösteri yürüyüşünün yasaklanabilmesine veya ertelenebilmesine” ilişkin dördüncü fıkra hükmü ve “Dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve

gösteri yürüyüşleri düzenleyemezler” şeklindeki beşinci fıkrası madde metninden çıkarılmıştır.

2.2.5.2. Kamu Görevlilerinin İlk Toplu Görüşme Deneyimi

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun yürürlüğe girmesinin ve 2001 Anayasa değişikliğinin ardından, kamu görevlileri sendikaları, Kanun’un öngördüğü şekilde tüzük tadilatlarını gerçekleştirmiş ve yasaya uygun örgüt yapılanmalarını oluşturmuşlardır.

Ardından 15 Mayıs 2002 tarihi itibarı ile sendikaların hizmet kollarındaki üye sayıları ve yetki tespitleri yapılmış, sonuçlar 7 Temmuz 2002 tarihli Resmi Gazete’de ilan edilmiştir. Buna göre toplamda 329 bin 65 üyesi olduğu tespit edilen Türkiye Kamu-Sen’e bağlı sendikalar 8; toplamda 262 bin 348 üyesi olduğu tespit edilen KESK’e bağlı sendikalar ise 3 hizmet kolunda yetkili olarak toplu görüşmelere katılmaya hak kazanmıştır. Bu dönemde Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan toplan 41 bin 871 kamu görevlisi olduğu belirlenmiş ve Memur-Sen hiçbir hizmet kolunda yetki elde edememiştir.

Yetki tespitinin ardından 4688 sayılı Kanun’da öngörüldüğü üzere Kamu İşveren Kurulu ile yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonlar arasındaki ilk toplu görüşmenin ilk oturumu, 15 Ağustos 2002 Perşembe günü gerçekleştirilmiştir.

Yetkili sendikaların talepleri, sendikal ve demokratik haklar, özlük işleri, mali ve sosyal haklar, idari sicil ve disiplin konuları ile yönetime katılma konularında hazırlanmıştır. Ancak toplu görüşmelerin yapıldığı dönemde yaşanan siyasi gelişmeler ve Kasım 2002 itibarı ile erken genel seçim kararı alınmış olması, Hükümet temsilcilerinin, seçilecek Hükümeti bağlayıcı bir karar almak istememesine neden olmuştur. Bu nedenle ilk toplu görüşme süreci kamu görevlileri temsilcileri açısından son derece güç şartlarda

yürütülmüştür.

Yapılan görüşmeler sonucunda dönemin Başbakanı Bülent Ecevit'in de toplu görüşmelere bizzat katılarak kamu görevlilerinin taleplerini dinlemesinin ardından, kamu görevlilerinin maaşlarına, 2002 yılının Eylül ayından geçerli olmak üzere 100 TL seyyanen zam yapılmasına ve bu artışın 75 TL'sinin zaman geçirilmeden, 25 TL'sinin ek bütçe hazırlandıktan sonra maaşlara yansıtılmasına karar verilmiş, ayrıca 2003 yılı için kamu görevlilerinin maaşlarına yapılacak zam oranını da kümülatif, %20 olarak belirlemiştir.

Toplu görüşmelere kamu görevlileri heyet başkanı olarak katılan Türkiye Kamu-Sen, kamu görevlilerinin maaşlarına Eylül 2002 tarihi itibarı ile yapılacak olan 100 TL seyyanen zammı kabul etmekle birlikte, 2003 yılında uygulanacak oransal artışın yetersiz olduğunu belirtmiştir. Hükümet kanadının, oransal artışların yeni seçilecek hükümetle görüşülmesinin daha sağlıklı bir sonuç vereceği görüşünün konfederasyonlar tarafından da kabul görmesiyle 2003 yılı memur maaş zammının yapılacak erken genel seçim sonrasında belirlenecek hükümetle tekrar müzakere edilmesi kaydıyla, birinci toplu görüşme süreci uzlaşmazlıkla sonuçlanmıştır.

Birinci dönem toplu görüşmelerinde Kanun'un öngördüğü 15 günlük sürenin dolması ve mutabakat sağlanamaması üzerine sendikalar, 2 Eylül 2002 tarihinde Uzlaştırma Kurulu'na başvurmuştur. Uzlaştırma Kurulu 7 Eylül'de verdiği kararda 2002 yılı için düşük dereceli memur maaşlarına 90 TL, yüksek dereceli memur maaşlarına da 65 TL seyyanen zam yapılmasına, 2003 yılı için ise kamu görevlilerinin aylıklarına birinci altı aylık dilimde %15, ikinci altı ay için %10 artışa hükmetmiş, ayrıca aile, çocuk, ölüm ve doğum yardımlarının ve harcırahların artırılmasını kararlaştırmıştır.

Bunun üzerine Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Bircan Akyıldız, kamu görevlilerine 2003 yılında uygulanacak maaş artışlarını yeni seçilecek hükümetle görüşeceklerini belirtmiştir.

2.2.5.3. 3 Kasım 2002 Genel Seçimleri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının Tutumu

Mayıs 2002’de Başbakan Bülent Ecevit’in rahatsızlanması ve ilerleyen yaşının etkisiyle sağlık durumunun düzelememesi nedeniyle görevine devam edip edemeyeceği yönünde tartışmalar başlamıştır. Temmuz ayı içinde DSP grubunun milletvekili sayısı, Bülent Ecevit’in görevden çekilmemesine tepki gösteren milletvekillerinin istifasıyla yarı yarıya düşmüş, bu gelişmeler sırasında Koalisyon Hükümeti’nin ikinci büyük ortağı MHP Genel Başkanı Devlet Bahçeli, 7 Temmuz 2002 günü, partisinin Bursa İl teşkilatında Keles ilçesinde düzenlenen "11. Kocayayla Türkmen Kurultayı”nda, yaptığı açıklamada 3 Kasım 2002 tarihinde erken seçim yapılmasını istemiştir.

31 Temmuz 2002’de TBMM Genel Kurulu’nda yapılan oylamada, erken seçim önergesi, DSP dışındaki bütün partilerin oylarıyla kabul edilmiştir. 514 milletvekilinin katıldığı oylamada 62 ret oyuna karşılık 449 kabul oyu verilmiş ve erken genel seçimlerin 3 Kasım 2002 tarihinde yapılması kararlaştırılmıştır.¹⁷³

2.2.5.3.1. AKP’nin İktidara Gelmesi ve Hükümet Programında Sivil Toplum

Gerçekleştirilen genel seçimlerde AKP %34,4 oy alarak tek başına hükümeti kurma hakkı elde ederken, bir önceki dönem Meclis’te temsil edilmeyen CHP %19 oyla ikinci parti olmuştur. DYP’nin %9,6; iktidar ortaklarından DSP’nin %1,2; MHP’nin %8,3; ANAP’ın %5,1 oy alarak Meclis dışı kaldığı 3 Kasım 2002 Erken Genel Seçimleri’nde en büyük sürprizi hiç kuşkusuz %7 oy alan Genç Parti yapmıştır.¹⁷⁴

Türkiye Cumhuriyeti’nin 58. Hükümeti, 18 Kasım 2002 tarihinde Abdullah Gül Başbakanlığında kurularak göreve başlamıştır. Hükümet

¹⁷³ “TBMM 3 Kasım’da Seçim Kararı Aldı”, **Radikal Gazetesi**, 31 Temmuz 2002.

¹⁷⁴ “En Çok Oy Alan Partilere Göre Oy Dağılımı”, (Erişim), http://www.bbc.co.uk/turkish/specials/1419_turk_elections/page3.shtml 16 Ekim 2013.

programında, “Hükümetimiz sivil toplum kuruluşlarının yönetime daha aktif katılımı ile temsili demokrasinin katılımcı demokrasiye doğru gelişmesine katkı sağlayacaktır. Hükümetimiz tüm sivil toplum örgütlerine eşit mesafede duracak, sivil toplum örgütleri arasında diyalogu ve iş birliğini destekleyecektir. Hükümetimiz, yönetime katılımı engelleyen yasal ve idari etkenleri kaldırarak kamu yönetimine sivil toplumun daha aktif katılımını sağlayacaktır.”¹⁷⁵ ifadelerine yer verilmiş olması özellikle sivil toplum kuruluşları ve sendikalar tarafından olumlu karşılanmış, kamu görevlileri sendikaları için, erken genel seçim nedeniyle sürüncemede kalan toplu görüşmelerin daha olumlu sonuçlandırılabilmesi için bir umut ışığı olarak görülmüştür. Bununla birlikte AKP Genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın siyasi yasağının kaldırılmasının ardından milletvekili seçilerek 14 Mart 2003 tarihinde kurduğu 59. AKP Hükümeti’nin de programında sivil topluma ve sosyal diyalog mekanizmalarına vurgu yapılması, bu yöndeki umutların taze kalmasını sağlamıştır.

2.2.5.3.2. AKP İktidarına Kamu Görevlileri Sendikalarının Yaklaşımı

3 Kasım 2002 tarihinde yapılan erken genel seçimlerinin ardından AKP’nin tek başına iktidara gelmesi, tüm kamu çalışanlarını 2003 yılı maaş artışları konusunda ümitlendirmiş, daha önceki yaklaşık 10 yıllık dönemde iktidarda bulunan koalisyon hükümetlerinde ortaya çıkan anlaşmazlıklar nedeniyle yaşanan karar alma güçlüğüne, bu dönemde söz konusu olmayacağı ve yapılacak görüşmelerden kamu görevlileri açısından çok daha olumlu sonuçlar çıkacağı görüşü hâkimiyet kazanmıştır.

Ancak, AKP iktidarının kamu görevlileri ile ilgili olarak yürüttüğü ilk icraat tam bir hayal kırıklığı yaratmıştır. Hükümet, daha önce bu yönde alınmış bir karar ve imzalanmış protokol olmasına rağmen, yetkili kamu görevlileri sendikaları ile görüşme yapmayı reddetmiş ve kamu görevlilerinin

¹⁷⁵ Önsal ve Ekinci, a.g.e., s.1044.

maaşlarına 2003 yılında yapılacak artışları, tek taraflı olarak belirlemiştir. Buna göre kamu görevlilerinin maaşlarına 2003 yılının ilk altı ayı için %5 ve ikinci altı ayı için de %9 olmak üzere toplam kümülatif %14,5 zam yapılması kararlaştırılmıştır. Bu rakam 57. Hükümet döneminde önerilen ve sendikalar tarafından reddedilen %20 oranının bile altında kalmış ve ilk toplu görüşme sürecinde kamu görevlileri, elde ettikleri toplu görüşme hakkının, sendikal anlamda yeterli olmadığına ve sendika hakkının toplu sözleşme ve grev hakkıyla desteklenmesi zorunluluğuna bir kez daha vurgu yapmışlardır.

Bu görüşmelerden sonra gerek toplu görüşme süreçleri gerekse kamu görevlileri sendikalarının mücadeleleri, toplu sözleşme ve grev hakkı üzerinde yoğunluk kazanmıştır.

Yaşanan bu olumsuz tecrübeye rağmen sendikaların bu dönemde AKP iktidarına karşı kitlesel eylemler gerçekleştirmedikleri, özellikle ekonomik kriz ve siyasi istikrarsızlık nedeniyle oluşan olumsuzlukların, tek başına iktidar olmuş bir parti tarafından giderileceğine inanıldığı görülmektedir. AKP iktidarının ilk yılları, bir anlamda kamu görevlileri sendikalarının da bekle-gör stratejisi uyguladığı, büyük kitlesel eylemlerin yerini, basın toplantılarının ve küçük çaplı eylemlerin aldığı yıllardır.

2.2.5.4. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda Değişiklikler

4688 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinin ardından uygulamada ortaya çıkan aksaklıklar ve kamu görevlileri sendikalarının yoğun talepleri sonucunda Kanun'da birtakım değişiklikler gerçekleştirilmiştir. 4688 sayılı Kanun'da 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında bazı değişiklikler yapılmıştır ancak bunların en önemlisi ve en kapsamlısı 2004 yılında gerçekleştirilen değişikliklerdir.

2003 yılı Mayıs ayında Kanun'un bazı maddelerinde değişiklikler yapılması gündeme gelmiş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

bünyesinde, memur sendikaları konfederasyonlarının katılımıyla bir çalışma başlatılması kararlaştırılmıştır. Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu başkanlığında yürütülen çalışmalara, Türkiye Kamu-Sen, KESK, Memur-Sen ve BASK konfederasyonlarının yanı sıra Maliye Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı yetkilileri katılmış ve gerçekleştirilecek değişiklikler ele alınmıştır.

Türkiye Kamu-Sen, yetki tespitinin 3 yılda bir yapılması ve toplu görüşme sürecinde uzlaşma sağlanamaması durumunda başvurulacak Uzlaştırma Kurulu kararlarının bağlayıcı hale getirilmesini talep ederken KESK, 2003 yılında gerçekleştirilen toplu görüşmelerde Devlet Bakanı Mehmet Ali Şahin'in "Avrupa'da memura ne hak verildiyse Türkiye'de de o olacak" şeklindeki ifadelerinden yola çıkarak, kamu görevlileri için toplu sözleşme ve grev hakkı içeren yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesini talep etmiştir. Memur-Sen ve BASK ise somut öneri iletmek yerine yasa değişikliğine destek verdiklerini ifade etmişlerdir.¹⁷⁶

Gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda 4688 sayılı Kanun'da köklü değişiklikler içeren 5198 sayılı Kanun, 26 Nisan 2004'te TBMM'de kabul edilmiş ve 6 Temmuz 2004 tarih ve 25514 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanun, 4688 sayılı Kanun'un 14, 16, 18, 25, 30 ve 35. maddelerinde bir takım değişiklikler içermiştir. Buna göre 4688 sayılı Kanun'un 16. maddesinde değişikliğe gidilerek sendikalardan istifa etmek kolaylaştırılmıştır. Daha önce düzenlemede kamu görevlisinin istifa etmek için çekilme bildirimini sendikaya vermesi, sendikanın da bu bildirimi kamu kurumuna göndermesi gerekliliği varken, yeni düzenlemede kamu görevlisinin istifa etmek istediğinde, sendika bildirim zorunluluğu kaldırılmış ve çekilme bildirimini kamu kurumuna vermesi yeterli görülmüştür.

Kanun'da gerçekleştirilen önemli değişikliklerden bir tanesi de 18.

¹⁷⁶ "Memur Sendikaları Yasasında Değişiklik", Hürriyet Gazetesi, 08.01.2004.

maddede yapılan değişiklikler olmuştur. Bu değişikliklere göre;

Kamu işvereninin, işyeri sendika temsilcisi ile sendika ve sendika şube yöneticilerinin işyerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe değiştiremeyeceği,

Sendika yöneticiliğine seçilenlerin, istemeleri halinde kamudaki görevlerine devam edebilecekleri, bu halde bu kişilerin haftada bir gün izinli sayılacağı,

Daha önce 500 ye ile kurulan sendika şubelerinin 400 ye ile kurulabileceği,

Kurumlarından aylıksız izinli sayılan sendika, konfederasyon ve şube yönetim kurulu yeleri ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sağlık giderlerinin kurumlarınca karşılanmasına devam olunacağı,

Daha önce, aylıksız izine ayrılan yöneticilerin bu süreleri, sadece emeklilikte değerlendirilmekte iken bu kimselerin emekli kesenekleri ve karşılıklarının yöneticisi oldukları sendikaları tarafından her ay Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesini kabul etmeleri koşuluyla kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetine sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Kanun'un 25. maddesinde yapılan değişiklikle, daha önce ülke genelinde hizmet koluna dâhil toplam sendikalı kamu görevlilerinin %5'ini bünyesinde toplayan sendikaların üyelik dentileri kaynaktan kesilmekte, bu şartı sağlayamayanlar ise üyelik dentilerini elden toplamak zorunda kalmaktayken, %5 sınırı kaldırılmış ve sınır olmaksızın sendika yesi bütün kamu görevlilerinin üyelik ödentilerinin kaynaktan kesilmesi kararlaştırılmıştır.

Söz konusu maddelerde yapılan değişikliklerle sendika yöneticilerinin güvenceleri artırılmış, ye sayısı ve ekonomik imkânları kısıtlı olan sendikaların yöneticilerinin aylıksız izine ayrılmadan görevleri başında sendikacılık yapabilmelerine imkân sağlanmıştır. Ayrıca aylıksız izne ayrılan sendika yöneticilerinin, tekrar kamu hizmetine döndüklerinde maaşlarının

azalmaması için gerekli önlemler alınmıştır. Bununla birlikte üyelik ödentilerinin kaynaktan kesilmesi için gerekli olan %5 üye sınırı kaldırılmıştır.

Bu değişikliğin dışında 1 Temmuz 2006 tarihli 5538 sayılı Kanunla 4688 sayılı Kanunun 25. maddesinde bir değişikliğe daha gidilmiş ve sendikaların üyelerinde tahsil edeceği üyelik ödentilerine alt sınır getirilmiştir. Buna göre bir sendika üyesinden alınacak ödenti tutarının, 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az olamayacağı hükme bağlanmıştır.

2.2.5.5. 25 Kasım 2009 İş Bırakma Eylemi

Toplu görüşme süreçlerinin kamu görevlilerinin beklentilerini karşılayamaması, Hükümet programlarında yer aldığı şeklin aksine, özelleştirmelerin KİT'lerin büyük bir bölümünü kapsamaması ve sözleşmeli ve geçici statüde istihdamın artması, kamu görevlilerinin AKP iktidarına olan güveninin sarsılmasına neden olmuştur.

Bunun yanında 2004 yılında gerçekleştirilen toplu görüşmelerin son gününde yapılan bir ziyarette, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın kamu görevlileri sendikaları heyetine, memurlara toplu sözleşme ve grev hakkı verileceğini ifade etmesine rağmen hala bu konuda bir adımın atılmamış olması da siyasi iktidara olan tepkiyi artıran bir unsur olmuştur.

Ayrıca, 2008 yılında başlayan ve olumsuz etkilerinin 2009 yılının ikinci yarısına dek hissedildiği ekonomik krizin kamu görevlilerinin ücretlerini reel olarak geriletmesi, kamu görevlileri sendikalarını, daha etkili eylem yapmaya mecbur kılmıştır. Bütün bu etkenlere siyasi iktidarın sendikal ayrımcılık yaptığına dair oluşan izlenimin eklenmesi, belki de ilk kez Türkiye Kamu-Sen ve KESK'in bir araya gelerek ortak eylem yapmasını gündeme getirmiştir.

Tarihler Ekim 2009'u gösterdiğinde Türkiye Kamu-Sen ve KESK yetkilileri, bir toplantı gerçekleştirmişler ve yaşanan gelişmeler karşısında 1

günlük uyarı grevi yapmayı kararlaştırmışlardır. Yapılan toplantıda bütün kamu görevlileri sendikaları bu eyleme destek vermeye davet edilirken, Birleşik Kamu-İş, BASK ve HAKSEN bu çağrıya olumlu cevap vermiş, Memur-Sen ise eylem yapmayacağını açıklamıştır. Bununla birlikte Türk-İş, DİSK, TTB, TMMOB'un da aralarında bulunduğu konfederasyon, meslek ve sivil toplum örgütleri de memurlara destek vermeye hazır olduklarını belirtmişlerdir.¹⁷⁷

25 Kasım 2009 günü, büyük bir katılımıla 1 günlük iş bırakma eylemini gerçekleştiren kamu görevlileri, gerek kamuoyundan gerekse diğer sivil toplum kuruluşlarından büyük destek görmüşlerdir.

Bu arada gerçekleştirilen iş bırakma eylemine katılan birçok kamu görevlisi hakkında idari soruşturma açılmış, TCDD'de görevli bazı sözleşmeli kamu görevlilerinin ise sözleşmeleri feshedilmiştir. Ancak gerek AİHM kararları gerekse Yargıtay'ın daha önce konu hakkında verdiği kararlar dikkate alınarak verilen uzun soluklu hukuk mücadelesi, kamu görevlilerinin işlerine yeniden dönmelerinin sağlanmasıyla sonuçlanmıştır.

Bu eylem kamu görevlilerinin sendikal haklarının ilerletilmesi noktasında önemli bir atlama taşı olmuş, bu tarihe kadar hiçbir etkinlikte bir araya gelmemeye özen gösteren Türkiye Kamu-Sen ve KESK ilk defa bir birliktelik gerçekleştirmişlerdir. Eylem, yurt içinde ve yurt dışında büyük yankı uyandırmış, sendikal yaklaşımları farklı olan iki konfederasyonun olaysız bir şekilde yaptığı uyarı grevi, kısa zamanda meyvelerini vermiştir. 25 Kasım 2009'dan hemen sonra hazırlanan Anayasa değişikliği paketine kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı da ilave edilmiş, 2011 ve 2013 yıllarında hazırlanan iki ayrı düzenleme ile sözleşmeli kamu görevlileri, kadroya geçirilmiştir.

¹⁷⁷ “Memurlardan İş Bırakma Eylemi”, Sabah Gazetesi, 25.11.2009.

2.2.5.6. Toplu Görüşme Süreçlerinin Genel Değerlendirmesi

4688 sayılı Kanunun toplu sözleşme ve grev hakkı içermeyen yapısı, 2002-2010 yılları arasında, yetkili kamu görevlileri sendikaları ile Kamu İşveren Kurulu tarafından gerçekleştirilen toplu pazarlıkların bir danışma sisteminden öteye gidememesine neden olmuştur.

2002 ile 2010 yılları arasında gerçekleştirilen toplam 9 toplu görüşmede taraflar, yalnızca 2005 ve 2008 yıllarında mutabakat sağlayabilmiş, diğer yıllarda ise yetkili sendikalar, Uzlaştırma Kurulu'na başvurmuş ve kamu görevlilerinin mali ve özlük hakları ile ilgili yapılacak değişikliklerin Uzlaştırma Kurulu kararları çerçevesinde yapılmasını talep etmiştir. Ancak Uzlaştırma Kurulu'nun kamu görevlilerinin mali ve özlük hakları ile ilgili olarak verdiği hiçbir karar, hükümet nezdinde uygulanabilir bulunmamış ve hayata geçirilmemiştir.

Bu süre içinde gerçekleştirilen toplu görüşmelerin 7'sinde Türkiye Kamu-Sen genel yetkili konfederasyon olarak yer alırken, Memur-Sen toplam üye sayısı bakımından 2009 yılında Türkiye Kamu-Sen'i geride bırakmış ve 2009 ile 2010 yılı toplu görüşmelerine yetkili konfederasyon sıfatıyla katılmıştır.

Yine de toplu görüşmeler ve bu çerçevede verilen mücadele sonunda maaş zamlarında gerçekleştirilen iyileştirmelerin yanı sıra; ek ödemesi olmayan kurum ve kuruluşlarda çalışan 1 milyon 600 bin kamu görevlisine denge tazminatı ödenmesi, memurlara ilave 1 derece verilmesi, vekil imamların kadroya geçirilmesi, kamu görevlilerinin kullandığı ambulans ve itfaiye araçlarına KASKO sigortası yapılması, icap nöbeti tutan personele nöbet ücreti ödenmesi, 4/B statüsünde çalışan personelin sendikal haklarının kazanılması, 4/B'li ve 4924 sayılı kanuna göre çalıştırılan personelin askerlik dönüşü işe başlamasının sağlanması, sözleşmeli personelin becayiş ve eş durumundan dolayı tayin hakkının sağlanması gibi birçok konuda kamu görevlileri adına olumlu sonuçlar elde edilmiştir.

2.2.6. 2010 ve Sonrası

Kamu görevlileri sendikacılığı 2010 yılından sonra başka bir mecrada gelişme imkânı yakalamıştır. 12 Eylül 2010 günü gerçekleştirilen halkoylaması ile kamu görevlilerinin, toplu sözleşme hakkı Anayasal bir hüküm haline gelmiş ve önemli bir sendikal kazanım, kamu görevlilerinin müktesebatına eklenmiştir.

2010-2013 yılları, kamu görevlileri sendikaları açısından grev hakından mahrum bir toplu sözleşme hakkının etkinliği ve 4688 sayılı Kanun'da öngörülen şekliyle toplu sözleşme sisteminin uygulanabilirliği üzerine gerçekleştirilen tartışmalar dönemi olmuştur.

Bu arada Memur-Sen'in üye sayısını artırmaya devam etmesi ve 11 hizmet kolundan 10'unda toplu sözleşme yapmaya yetkili sendikayı bünyesinde barındırması, sendika-siyaset ilişkilerinin daha derin boyutta ele alınmasına neden olmuştur.

2.2.6.1. 12 Eylül 2010 Anayasa Referandumu ve Memur Konfederasyonlarının Tutumu

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın bazı maddeleri, 13.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Yasa ile değiştirilmiş ve 12.09.2010 tarihinde gerçekleştirilen referandum ile de kabul edilmiştir. Hazırlanan Bu değişiklikler arasında Anayasa'nın 51, 53, 54 ve 128. maddelerindeki değişiklikler kamu görevlilerini yakından ilgilendirmektedir.

Örgütlenme, toplu sözleşme ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu hakkında son derece önemli düzenlemeler içeren değişiklik paketi hakkında kamu görevlileri sendikaları da sendikal ve siyasi yaklaşımları doğrultusunda farklı tutumlar sergilemişlerdir.

2.2.6.1.1. 12 Eylül 2010 Anayasa Referandumu

5982 sayılı Kanun, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun adını taşımakta olup, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde oldukça yoğun ve tartışmalı günlerden sonra 07.05.2010 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun, Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmasının ardından sonra 13 Mayıs 2010 gün ve 27580 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış ancak yürürlüğe girmemiştir.

Yasanın Meclis'te görüşülmesi sırasında gerçekleştirilen madde oylamalarında ve görüşmeler sonunda yapılan genel oylamada, nitelikli çoğunluk olan 367 oya ulaşamamış olması, Kanun'un yürürlüğe girmesi için Cumhurbaşkanı'nın onayının ardından gerçekleştirilecek halkoylamasında toplam oyların yarıdan bir fazlasının "evet" oyu vermesiyle mümkün hale gelmiştir.

AKP'li milletvekillerinin verdiği 27 maddelik anayasa değişikliği teklifi önce Anayasa Komisyonu'nda görüşülmüş ve kabul edilmiştir. Ardından TBMM'de yapılan oylamada da 72 ret, 336 kabul oyu alan anayasa değişikliği teklifi Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün onayına sunulmuştur. TBMM'deki oylamada AKP pakete destek verirken MHP muhalefet etmiş, CHP ve BDP Meclis'e girmemiştir. Meclis'te temsil edilmeyen partilerden Saadet Partisi ve BBP ise pakete destek vereceklerini açıklamışlardır.¹⁷⁸

Anayasa değişikliği, içerdği maddeler itibarı ile kamu görevlilerini de yakından ilgilendirmiştir. Özellikle değişiklik paketi içerisinde kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı ve kararlarının toplu sözleşme hükmünde olması öngörülen Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na ilişkin maddelerin bulunması, sendikaları da gerçekleştirilecek referandumda doğrudan taraf olmaya zorlamıştır.

Anayasa değişiklik paketi ile ilgili olarak Türkiye Kamu-Sen ve KESK,

¹⁷⁸ "Anayasa Paketine "Evet", NTVMSNBC, 7 Mayıs 2010.

grev hakkı içermeyen düzenlemelerin yetersiz olduğu gerekçesiyle üyelerini referandumda “hayır” oyu kullanmaya davet ederken, Memur-Sen ise değişikliklerin toplu sözleşme hakkı getireceğini ifade ederek “evet” oyu kullanmaktan yana olduğunu belirtmiştir

Anayasa değişiklikleri 12 Eylül 2010 günü yapılan referandumla halkoyuna sunulmuş ve %58 oy oranı ile kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

2.2.6.1.2. Referandumda Memur-Sen’in Tutumu

Memur-Sen 12 Eylül Referandumu öncesinde 15 Temmuz 2010 tarihinde Mardin’de gerçekleştirdiği “Terör, Anayasa Değişikliği, Referandum ve Demokratikleşme Süreci” konulu çalışma toplantısının sonuç bildirgesinde Anayasa değişiklik paketine “evet” diyeceğini açıklamıştır.

Konfederasyon, yayınladığı sonuç bildirgesinde değişiklik paketinin kamu görevlilerinin haklarını ilgilendiren maddelerinin ötesinde, değişiklik paketinin tamamını “Son 50 yılın en önemli anayasal metni” şeklinde tanımlamış ve paketin bütünü yönünden de “evet” oyunu desteklediğini açıklamıştır.¹⁷⁹

2.2.6.1.3. Referandumda Türkiye Kamu-Sen’in Tutumu

Türkiye Kamu-Sen, 3-4-5 Ağustos 2010 tarihlerinde Çanakkale’de şube yönetim kurulu üyeleri ile bir istişare toplantısı gerçekleştirmiş¹⁸⁰ ve “hayır” gerekçelerini, sendikal özgürlüklerin yeterince geliştirilmediği, değişiklik metninde grev hakkına yer verilmediği, toplu sözleşmenin

¹⁷⁹ “Demokratikleşmeye ve Referanduma Evet, Şiddete ve Teröre Hayır”, (Erişim) <http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=1974> ,16.10.2013.

¹⁸⁰ “Kamu-Sen Hayır’a Çağırıldı”, **Yenimesaj**, (Erişim) <http://www.yenimesaj.com.tr/?haber,10003257>, 16.10.2013.

kapsamının yalnızca mali ve sosyal haklarla sınırlandırılarak toplu sözleşmeden bile daha dar kapsamlı hale getirildiği, bu yolla kamu görevlilerinin sorunlarının tam olarak çözülmesine engel olduğu, kamu görevlilerine siyaset serbestisi getirilmediği, türban sorunun çözülmediği şeklinde ifade etmiştir.¹⁸¹

2.2.6.1.4. Referandumda KESK'in Tutumu

KESK ise değişiklik paketi içinde özellikle grev hakkı bulunmamasını eleştirerek 31 Ağustos 2010 tarihinde Türk-İş ve DİSK'le birlikte bir eylem gerçekleştirmiş ve görüşlerini, "Karşımızda sekiz yıllık programıyla emek ve emekçi düşmanı kimliğini ispatlamış bir iktidar vardır. Mevcut haliyle 12 Eylül'de pakete evet demek, aynı zamanda AKP'nin 8 yıllık emek düşmanı politikalarını onaylamak ve 12 Eylül 2010 sonrasında da emek karşıtı saldırı programını güçlendirmesinin önünü açmak anlamı taşımaktadır." şeklinde dile getirmiştir.¹⁸²

2.2.6.2. 12 Eylül 2010 Anayasa Değişikliğinin Kamu Görevlileri Sendikacılığına Getirdiği Yenilikler

Anayasa değişikliği paketi ile Anayasa'nın 27 maddesinde değişiklik yapılmıştır. Ancak bunlardan Anayasa'nın 51, 53, 54 ve 128. maddelerinin değiştirilmesini öngören maddeler kamu görevlilerinin sendikal hakları bakımından önem taşımaktadır.

Buna göre, 1982 Anayasası'nın "Sendika Kurma Hakkı" başlığını taşıyan 51. maddesinin 4. fıkrası 5982 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. 5982 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan fıkra

¹⁸¹ Türkiye Kamu-Sen, "Anayasa Değişikliğine Neden hayır Diyoruz?", 15.08.2010.

¹⁸² "DİSK, KESK ve TÜRK-İŞ Sendikaları Referandumda 'Hayır' İçin Yürüdü", (Erişim) <http://bianet.org/bianet/siyaset/124498-disk-kesk-ve-turk-is-sendikaları-referandumda-hayir-icin-yurudu>, 16.10.2013.

hükmü, “Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.” şeklindedir. Bu fıkranın yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte aynı zamanda aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olabilmenin yolu açılmak istenmiştir.¹⁸³

Anayasanın “Toplu İş Sözleşmesi Hakkı” başlığını taşıyan 53. maddesi, “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı” olarak değiştirilmiş, üçüncü ve dördüncü fıkraları olan “128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir. Aynı iş yerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.” fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlükten kaldırılan bu fıkralar yerine ise; “Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.” fıkraları getirilmiştir.

¹⁸³ Bilgin, Hüseyin; “5982 Sayılı Yasayla Kabul Edilen Anayasa Değişikliklerinin Getirdiği Yenilikler ve Referandum Konusu”, (Erişim) <http://www.izmirbim.adalet.gov.tr>, s. 2, 16.10.2013.

Maddede yapılan değişiklikle birlikte, memurlar ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı getirilmiş, Uzlaştırma Kurulu kaldırılarak yerine Kamu Görevlileri Hakem Kurulu oluşturulmuş ve Kurul'un kararlarının toplu sözleşme hükmünde olduğu vurgulanmıştır.

1982 Anayasası'nın 54. maddesi "Grev Hakkı ve Lokavt" başlığını taşımaktadır. 5982 sayılı Kanun'un 7. maddesiyle söz konusu madde hükmünün "Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur." şeklindeki 3. fıkrası ile "Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz." şeklindeki 7. fıkra hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan bu iki fıkra hükmü ile sendikaların sorumluluklarının kapsamı daraltılmıştır.¹⁸⁴

Gerçekleştirilen değişiklikle 1982 Anayasası'nın "Kamu Hizmeti Görevlileriyle İlgili Hükümler" üst başlıklı ve "Genel İlkeler" başlıklı 128. maddesinde; "Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir." şeklindeki 2. fıkrasına "Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır." cümlesi eklenmiş ve bu yolla kamu görevlilerinin toplu sözleşme konularının kapsamı mali ve sosyal haklarla sınırlandırılmıştır.

2.2.6.3. Sendikal Tartışmalar Işığında 4688 Sayılı Kanun'da Değişiklik ve Toplu Görüşmeden Toplu Sözleşmeye Geçilmesi

12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandumun ardından, kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkını ne şekilde kullanacaklarına dair kanun değişikliği çalışmaları da sendikaların konu hakkındaki tartışmaları eşliğinde yürütülmüş ve gerekli kanunî düzenlemeler, Anayasa değişikliğinden 2 yıl

¹⁸⁴ Bilgin, a.g.m., s.3.

sonra, 2012 yılının Nisan ayında hayata geçirilebilmiştir.

2.2.6.3.1. 4688 Sayılı Kanun Değişikliği Konusunda Yaşanan Tartışmalar

Anayasa değişikliğinin yürürlüğe girmesinin ardından kamu görevlileri sendikaları mevzuatının toplu sözleşmeye uyum sağlaması amacıyla Devlet Personel Başkanlığı koordinasyonunda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve kamu görevlileri sendikalarının temsilcilerinin katılımıyla çeşitli toplantılar gerçekleştirilmiştir. Hazırlık çalışmalarına Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen ve KESK temsilcileri katılmıştır.¹⁸⁵ 2010 yılı Aralık ayında düzenlenen 6 toplantının ardından bir kanun tasarısı taslağı hazırlanmış ancak taslak, TBMM gündemine gönderilmemiştir.

Gerçekleştirilen Anayasa değişikliği, kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı getirmiş olsa da bu hakkın ne şekilde kullanılacağına dair kanunî düzenleme yapılmadığı için 2011 yılında kamu görevlileri toplu sözleşme hakkını kullanamamışlardır. Toplu görüşme ile ilgili hükümlerin de Anayasa metninden çıkarılmış olması, kamu görevlilerinin 2012 yılına ilişkin mali ve sosyal haklarının belirlenememesine yol açmış, bu durum kamu görevlileri sendikalarının sert tepkilerine neden olmuştur.

Kamu görevlileri sendikaları çeşitli eylemlerle toplu sözleşme sisteminin oluşturulması ve kamu görevlilerinin maaş artış oranlarının toplu sözleşme yoluyla belirlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hükümet aleyhine gösteriler yapmışlardır.

Kanun çalışmaları, Faruk Çelik'in ikinci defa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olmasının ardından 2011 yılının sonlarına doğru yeniden hız

¹⁸⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2012**, Art Reklam Tanıtım, Ankara, Aralık 2012, s.9.

kazanmış ve Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen ve KESK'in katılımıyla 5 ayrı toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantılarda konfederasyonların yapılacak değişiklikler üzerinde tam bir uzlaşma sağlayamaması, kanun değişikliklerinin gecikmesine neden olmuştur.

Teknik düzeyde gerçekleştirilen çalışmalarda Memur-Sen, ağırlıklı olarak toplu sözleşme görüşmelerine yalnızca bünyesinde en fazla üye bulunduran yetkili konfederasyonun katılması, toplu sözleşmeyi imzalama ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru yetkisinin de en çok üyeye sahip konfederasyonda bulunması ve dayanışma aidatı konularını gündeme taşımıştır.

Türkiye Kamu-Sen ve KESK ise dayanışma aidatının, tek bir sendika üyeliğini öngörmesi açısından sendika özgürlüğüne darbe vuracağını iddia etmiş ve bu uygulamaya karşı çıkmışlardır.

Türkiye Kamu-Sen, toplu sözleşmede kamu görevlilerini temsil edecek kamu görevlileri sendikaları heyetinin, sendikaların üye sayılarıyla orantılı olarak belirlenmesi, toplu sözleşmenin, kamu görevlileri sendikaları heyetinin salt çoğunluğu tarafından imzalanması ya da en çok üyeye sahip konfederasyon dışında kalan iki konfederasyonun birlikte Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na itiraz hakkının bulunması yolunda talepler iletmış, özellikle Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun bağımsız olabilmesi için Kurul'da yer alacak öğretim üyelerinin sendikalar tarafından belirlenmesi gerektiği üzerinde durmuştur.

KESK ise yapılan toplantılarda, kamu görevlilerinin grev ve siyaset hakkı, her sendikanın kendi üyeleri adına toplu sözleşme yapması, yetkili konfederasyonun bütün kamu görevlileri adına toplu sözleşme görüşmesi yapması yerine yetkili sendikaların ayrı ayrı toplu sözleşme yapması ve uzlaşmazlık durumunda itiraz hakkı konularına değinmiştir.

Sendikaların hazırlanan taslakla ilgili ortak talep noktalarını ise sendika üyesi olamayacak kamu görevlilerinin kapsamı, toplu sözleşmenin

kapsamının yalnızca mali ve sosyal haklarla sınırlı tutulması, hizmet kolu toplu sözleşmeleri ile genel toplu sözleşmelerin birlikte yürütülecek olmasının yaratacağı sorunlarla, yerel yönetimlerde yapılan sosyal denge sözleşmelerinin bağlayıcı olmaması konuları oluşturmuştur.

Yoğun tartışmalar eşliğinde gerçekleşen teknik çalışmaların ardından Taslak; TBMM gündemine sunulmuş ve 4 Nisan 2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kanun'la, 4688 sayılı Kanun'un birçok maddesinde değişiklik yapılmıştır.

2.2.6.3.2. 4 Nisan 2012 Tarihli Kanun Değişikliğinin Getirdiği Yenilikler

4 Nisan 2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen 11 Nisan 2012 tarih ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanun'la, 4688 sayılı Kanun'un başta adı olmak üzere 23 maddesi üzerinde çeşitli değişiklikler yapılmış, Kanun'un birçok maddesi kaldırılmış ve yeni maddeler eklenmek suretiyle, kamu görevlilerinin toplu sözleşme sistemi oluşturulmuştur.

Buna göre 4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu'nun ismi 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir. Bununla birlikte sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetleri, toplu sözleşme sistemine uyum sağlamak amacıyla yeniden düzenlenmiştir. Sendikalara üye olabilecek kamu görevlilerinin kapsamı genişletilmiş, kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlilerinin sendikalara üye olması sağlanmıştır.

Kanun'la toplu sözleşmenin kapsamı konusunda esaslı bir değişiklik yapılmamıştır. Madde metnine göre; sadece kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek

yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları üzerinde pazarlık yapılması öngörülmüştür.

Yapılan düzenlemeye göre, toplu sözleşmelerin işçilerde olduğu gibi 2 yıl boyunca geçerli olması ve toplu sözleşme hükümlerinden emeklilerin de yararlanması sağlanmıştır.

Kanun, ikili bir toplu sözleşme sistemi öngörmüştür. Yapılan düzenlemeye göre toplu sözleşme görüşmelerinin aynı anda hem kamu görevlilerinin genelini ilgilendiren konularda konfederasyonlar arasında hem de hizmet kollarını ilgilendiren konularda yetkili sendikalarla gerçekleştirilmesi benimsenmiştir.

Kanun'un hazırlanış aşamasında büyük tartışmalara yol açan olan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti'nin; bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşmasında karar kılınmıştır.

Bir başka tartışma konusu olan toplu sözleşmeyi imzalama yetkisi ise kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisine verilmiştir.

Bununla birlikte Kanun, toplu sözleşme görüşmelerine Ağustos ayının ilk günü başlanmasını ve Ağustos ayının son işgünü sona erdirilmesini öngörmüş, uyuşmazlık halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru hakkını da kamu görevlilerinin geneli için en çok üyeye sahip konfederasyona, hizmet kolları için ise hizmet kolu itibarı ile yetkili sendikaya vermiştir. İlgili madde şu şekilde düzenlenmiştir: "Toplantı tutanağı

imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir. Toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara ilişkin olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.”

Değişiklikle birlikte Yargıtay, Danıştay ya da Sayıştay’dan Bakanlar Kurulu’nca seçilecek üyenin başkanlığında toplanacak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun 11 üyeden oluşması, en az 8 üye ile toplanması ve 5 gün içinde kararını vermesi öngörülmüştür.

Bunun dışında 4688 sayılı Kanun’da yapılan değişiklikle, yerel idarelerde hizmet veren kamu görevlileri için ayrıca ilgili idarede yetkili sendika ile yerel yönetimler arasında “Sosyal Denge Sözleşmesi” imzalanabileceği hükme bağlanmış ancak bu hükmün ihtiyarî olduğu vurgulanmıştır.¹⁸⁶

2.2.6.3.3. Toplu Görüşmeden Toplu Sözleşmeye Geçilmesi

Kanun’un yürürlüğe girmesinin ardından, 2002 ile 2010 yılları arasında gerçekleştirilen toplu görüşme düzeni sona ermiş ve 4688 sayılı Kanun’a eklenen geçici madde gereği, 2012 yılı için istisnai olmak üzere 1 ay içinde toplu sözleşme görüşmelerine başlanmıştır.

2011 yılında gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilememesi ve toplu sözleşme görüşmelerinin 2012 yılına kalması, 2012 yılı toplu sözleşme görüşmelerinin geçmişe dönük olarak 2012 yılının Ocak ayından başlamak üzere 2013 yılını kapsamaması nedeniyle, Kanun’da 2 yılda bir yapılması öngörülmesine rağmen, 2013 yılında da 2014 ve 2015 kapsayacak yeni bir toplu sözleşme görüşmesinin daha yapılmasını zorunlu kılmıştır.

¹⁸⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.y. s. 15-24.

Bu çerçevede 2012 ve 2013 yıllarında kamu görevlileri toplu sözleşme deneyimi yaşamışlar ancak sendika-siyaset ilişkisi çerçevesinde gelişen tartışmalar nedeniyle, yine hayal kırıklığı ile karşılaşmışlardır.¹⁸⁷

2.2.7. 4688 Sayılı Kanun Sonrasında Kamu Görevlileri Sendikalarının Siyasi Yaklaşımlarına İlişkin Örnekler

Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme ve kamu idaresi ile toplu görüşme yapma hakkını düzenleyen 4688 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 2001 yılından sonra artan sendikal rekabet, sık sık sendika-siyaset ilişkisi tartışmalarının da yaşanmasına neden olmuştur.

Özellikle 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu memurların kitlesel sendikalaşma sürecine girmesine imkân tanırken sendika üyeliğinden dolayı üyelere yapılan kesintilerin tazmin edilmesi amacıyla gerçekleştirilen düzenlemeyle, sendikalaşma bir biçimde daha da cazip hâle getirilmeye çalışılmıştır. Buna karşın sendikaların temel amacı, çalışanların özlük haklarını iyileştirmek, mesleki bir dayanışma sağlamaktır. Modern toplumlarda değişik hizmet kolu ve sektörlerde çalışan kamu görevlilerinin özlük haklarının iyileştirilmesi için sendika hakkının ayrılmaz birer parçası olarak kabul edilen toplu sözleşme ve grev hakkına ihtiyaç vardır. Uzun yıllar boyunca bu haklardan mahrum olarak sendikal faaliyet yürütmeye çalışan kamu görevlileri sendikalarının, hemen her dönemde değişik hükûmetlere yönelttiği eleştiriler, sendikal taleplerin çok ötesine adeta o günkü ana muhalefet partilerinin siyaset biçimlerini temsil etmektedirler.

Bu bakımdan çoğu zaman kamu görevlileri sendikaları ve bağlı bulundukları konfederasyonlar ile siyasi partilerin faaliyet alanları çakışabilmektedir. Bu noktada ortaya çıkan sendika-siyaset ilişkisi tartışmalarını, yargıya ve kamuoyuna taşınmış somut olaylar üzerinden incelemek gerekmektedir.

¹⁸⁷ Gülten, Gülümhan; "Hesap Bilmeyen Sendikadan Memura Gol", **Vatan Gazetesi**, 16.08.2013.

2.2.7.1. Eğitim-Sen ve Anadilde Eğitim Tartışmaları

13 Ocak 1995'te kurulan ve faaliyetlerini KESK'e bağlı olarak yürüten Eğitim-Sen, 4688 sayılı Kanun'un Meclis'te kabul edilmesinin ardından Eylül 2001'de gerçekleştirdiği kurultayda, tüzük değişikliğine gitmiş ve tüzüğünün 2. maddesinin üçüncü fıkrasına "Toplumsal bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda, herkesin kendi anadilinde, cins ayrımcı olmayan, eşit, demokratik, laik, bilimsel, parasız ve kamusal nitelikli eğitim görmesini savunur."¹⁸⁸ ifadesini eklemiştir.

Ankara Valiliği, 15 Şubat 2002'de Anayasa'ya ve sendikal kanunlara aykırı olduğu gerekçesiyle tüzükteki "anadil" ifadesinin silinmesini talep etmiştir. Sendikanın bu talebi kabul etmemesi üzerine Valilik, 29 Mart 2002'de savcılığa suç duyurusunda bulunmuştur. Savcılık ise "konunun parlamentoda tartışılması gerektiğini" belirterek 16 Temmuz 2002'de takipsizlik kararı vermiştir.

Bu kararın üzerine Genelkurmay Başkanlığı harekete geçmiş ve 27 Haziran 2003'te Başbakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'ni uyararak Eğitim-Sen'in tüzüğündeki anadilde eğitim hakkına ilişkin maddenin Anayasa'ya aykırı olduğunu belirtmiştir.¹⁸⁹

Genel Kurmay Başkanlığı'ndan yapılan bu uyarı üzerine 12 Nisan 2004'te Valilik yeniden harekete geçerek sendikanın kapatılması talebiyle bir kez daha suç duyurusunda bulunmuştur. Açılan dava sonrasında Ankara 2 No.lu İş Mahkemesi, sendikanın "anadilde eğitim hakkı" ifadesini tüzükten çıkarması için önce 60 günlük süre tanımış, ardından kapatma istemini reddetmiştir. Dosya Yargıtay'a taşınmış; karar bozulmuş ancak mahkeme ilk kararında ısrar etmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararı

¹⁸⁸ "AİHM: Anadilde Eğitim Hakkı Talebi, İfade Özgürlüğüdür", (Erişim) <http://www.bianet.org/bianet/bianet/141077-aihm-anadilde-egitim-hakki-talebi-ifade-ozgurlugudur> 19.10.2013.

¹⁸⁹ "Eğitim-Sen'e Kapatma Davası Hukuka Aykırı", (Erişim) <http://eski.bianet.org/2004/06/07/38335.htm> 19.10.2013.

ikinci kez bozması üzerine Eğitim-Sen, 3 Temmuz 2005'te tüzüğünden bu ifadeyi kaldırmıştır.

2.2.7.2. KESK ve KCK Davası

25 Haziran 2012'de, PKK/KCK terör örgütüne üye oldukları iddiası ile emniyet güçleri tarafından KESK'e yönelik olarak bir operasyon gerçekleştirilmiş, aralarında KESK Genel Başkanı Lami Özgen, Eğitim-Sen Genel Sekreteri Mehmet Bozgeyik, Tüm-Bel-Sen Genel Sekreteri İzzettin Alpergin, Birleşik Taşımacılık Sendikası (BTS) Genel Başkanı Yunus Akıl'ın da aralarında bulunduğu 72 kişi gözaltına alınmıştır.¹⁹⁰ Daha sonra yapılan itiraz ve 10 Nisan 2013'de Ankara 13. Ağır Ceza Mahkemesi'nde görülen ilk duruşmanın ardından bütün tutuklu sanıklar hakkında tahliye kararı çıkarken dava, 25 Kasım 2013 tarihine ertelenmiştir.

2.3. SENDİKA-SİYASET İLİŞKİSİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ

Sendikaların ilk ortaya çıkışı ile gelişim sürecinde siyasi otoriteye karşı verdiği mücadele ve sonrasında siyasal partilerle kurulan ilişkiler, sendikaların siyasi faaliyetlerinin tartışma konusu haline gelmesine neden olmuştur.¹⁹¹ Endüstri Devrimi sonrasında, çalışma saatlerinin uzun olmasına, kadın ve çocuk işçilerin olumsuz şartlarda çalıştırılmasına, ücretlerin düşüklüğüne ve oy hakkının olmamasına karşı yürütülen mücadeleye öncülük eden işçi kuruluşları, düzen dışı örgütler olarak kendilerine taban oluşturmuştur.¹⁹² Özellikle sanayileşme sürecini yaşamış toplumlarda önce sendikalar ortaya çıkmış, sendikaların mücadele çizgisinden hareketle siyasi

¹⁹⁰ Sabah Gazetesi, 10.04.2013.

¹⁹¹ Aydoğanoglu; a.g.e., s.17.

¹⁹² Mahiroğulları, Adnan; "Sendika Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi", **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Aralık 2012, Ankara, Cilt 1, Yıl 1, Sayı 2, s.10.

partiler daha sonra kurulmuştur.¹⁹³

Sendikaların ilk dönemlerinde sendika-siyasi parti ilişkilerinin çok net olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte bazı örgütlerin hem siyasi parti hem de sendika işlevini birlikte yerine getirdiği de görülmüştür. “Verilen mücadeleler sonunda yasallık kazanması ve genel oy hakkının elde edilmesiyle birlikte siyasi partiler; öncelikle komünist ve işçi partileri, daha sonraları da muhafazakâr partiler olmak üzere, örgütlü güç olan sendikalara karşı ilgisiz kalmamış, en azından işçi oylarını alabilmek için sendikalarla ilişki kurma yoluna gitmişlerdir. Dolayısıyla sendika-siyaset ve sendika-siyasi parti ilişkisi XX. yüzyılın sonlarına doğru yoğunluk kazanmaya başlamıştır.”¹⁹⁴ O dönemde İngiltere’de TUC ve İş Partisi örneğinde olduğu gibi, bazı ülkelerde sendikalarla siyasi partilerin örgütsel bağlar kurdukları, bazı ülkelerde sendikaların siyasi partileri, bazılarında da siyasi partilerin sendikaları yönlendirdiği görülmüştür. Almanya gibi ülkelerde ise bağımsız sendika anlayışı egemen kılınmaya çalışılmıştır.¹⁹⁵

Sendikalar, temsil ettikleri grubun hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmek için siyasi faaliyet yürütmek zorundadırlar. Bu zorundalık, bazı siyasi partilerin iktidarı daha kolay elde etmek için, kendi ideolojileri doğrultusunda sendikal örgütlenmeler kurulmasına öncülük etmesine ya da kurulu bulunan örgütlerle yakın işbirliği içine girerek, bu örgütlü gücün oy potansiyelinden yararlanmaya çalışmasına neden olabilmektedir.

Özellikle Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının gelişimiyle birlikte iktidar partileri bir tarafta ülkedeki ekonomi politikalarını, ücret seviyelerini, sosyal politikaları belirleyen siyasi otorite bir tarafta da kamu görevlileri ile toplu sözleşme yapan işveren konumuna gelmiş, kamu görevlileri sendikaları ile siyaset ilişkisi çok daha girift bir hal almıştır.

Bu bakımdan sendikaların bağımsız olması ile siyasi faaliyet yürütmesi

¹⁹³ Aydoğanoglu; a.g.e. s,17.

¹⁹⁴ Mahiroğulları, a.g.m., s.10.

¹⁹⁵ Aydoğanoglu, a.g.e., s.17.

değil, herhangi bir siyasi partinin çıkarları ile temsil ettiği grubun çıkarları arasında bir çelişkiye düşmemesi anlaşılmalıdır.

2.3.1. Sendikaların Siyaset Yapma Nedenleri

Sendikaların hiç siyasi faaliyet yürütmemeleri ve siyasete karışmamaları ancak demokrasinin tam olarak yerleşmediği ve sendikaların kuruluş aşamasında olduğu ülkelerde mümkündür.¹⁹⁶ Siyasetin her ürününün toplumu ve sendikaları oluşturan çıkar gruplarını doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, sendikaların siyasi faaliyet içinde olmaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

Sendika-siyasi parti ilişkileri karşılıklı ihtiyaçtan doğmakta; “sendiklar, temsil ettiği grubun hak ve menfaatlerini daha iyi savunabilmek, mümkün olduğu ölçüde bu hakları iyileştirmek amacıyla en azından çalışma ilişkilerini çıkardığı yasalarla düzenleyen iktidar partisine, -ya da iktidar olmaya namzet siyasal partiye- karar alma sürecinde etki etmek için”¹⁹⁷ siyasi partilerle işbirliği yapmak istemektedir.

Bununla birlikte siyasi partilerin sendikaların oy potansiyelinden, sendikaların da siyasi partilerin özellikle kamu kurumlarında oluşturdukları baskı gücünden yararlanmak için işbirliği yapmak istemeleri de mümkündür.

Bu bakımdan sendikaların siyasi partilerle ilişki nedenlerinin iki boyutta ele alınması yerinde olacaktır. Sendikaların siyasi partilerle ilişkisini şekillendiren birinci neden, sendikal faaliyetlerin bir gereği olarak ortaya çıkan mesleki ve ekonomik; ikincisi ise siyasi ve ideolojik gerekçelere dayandırılabilir.

¹⁹⁶Kutal, Metin; “Mevzuatımızda Sendikalara Yasak Edilen Faaliyetler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Mecmuası**, Cilt 25, İstanbul, 1966, s.129,

¹⁹⁷ Mahiroğulları, a.g.m., s.15.

2.3.1.1. Mesleki ve Ekonomik Nedenler

Sendikalar, her zaman toplu sözleşme yaparak, greve giderek ya da kanunlarla öngörölmüş sosyal diyalog mekanizmalarını kullanarak üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyup geliştiremeyebilirler. Ülke genelinde uygulanan ekonomi politikaları, sosyal güvenlik politikaları ve sosyal politikalar, çoğu zaman yapılan bir toplu sözleşmeden daha fazla önem arz eder.¹⁹⁸

Özellikle Türkiye’de kamu görevlilerinin işe alınışları, terfileri, yer değiştirmeleri, atamaları gibi son derece önemli konuların siyasi iktidarın etkisiyle, kanunlarla ve yasal düzenlemelerle belirleniyor olması, kamu görevlileri sendikalarının bu düzenlemelerde etkili olabilmek amacıyla, siyasi partilerle işbirliği yoluna gitmeleri için geçerli bir neden oluşturmaktadır.

2.3.1.2. Siyasi ve İdeolojik Nedenler

Kapitalizm karşıtı ideolojilerin ortaya çıkması; sendikaların ekonomik taleplerinin tek başına çalışanların sorunlarının çözümünde yeterli olmadığı, sorunun temel kaynağı olan kapitalizmin ortadan kaldırılması gerektiği görüşünün yaygınlaşmasına neden olmuştur.¹⁹⁹ Marksist düşünce, kapitalizmin yıkılıp yerine yeni bir toplumsal düzenin kurulması için sendikaları öncü kuvvet olarak görmüştür.²⁰⁰

Marksizm, sendikaları siyasi hedefleri için bir araç olarak kullanma yoluna giderken, dinsel ve milliyetçi ideolojiler de sendikaları etkisi altına alarak kendileri ile ilişki kurmaya ve sendikaların yüksek oy potansiyelinden yararlanmaya çaba sarf etmişlerdir. Bu amaçla kimi zaman ideolojik temelli sendikalar kurulmuş, kimi zaman da siyasi partiler ve ideolojik örgütler, kurulu sendikaları maddi ve manevi yönden destekleyerek, ideolojik emelleri

¹⁹⁸ Kutal, Metin; “Sendikaların İşlevlerinde Çağdaş Gelişmeler ve Türk Hukukunda Durum”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, Cilt 33, Sayı 4, Ankara, 1986, s.174.

¹⁹⁹ Aydoğanoglu, a.g.e., s.17.

²⁰⁰ Lefranc, Georges; **Le Syndicalisme en France Que Sais-je**, Paris, 1971, s.52; Mahiroğulları, a.g.m., s.17.

doğrultusunda yönlendirmişlerdir.

2.3.2. Sendikaların Siyasal Faaliyet Türleri

Seçimle oluşturulmuş örgüt yapıları içinde sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarının korunup geliştirilmesi için mücadele ederler. Bu nedenle temel amaçları, siyasi ideolojilerin hedeflerini gerçekleştirmekten öte, üyelerinin daha sağlıklı koşullara ve daha yüksek imkânlarla kavuşmasını sağlamak olmalıdır. Sendikaların bu amaçlarına ulaşmak için siyasi partilerle kurdukları ilişki ile siyasi partilerin iktidar hedeflerine ulaşmak ya da iktidarlarını sürdürmek için sendikalarla kurdukları ilişki benzer nitelikler taşımamaktadır.

Sendikaların siyasi faaliyetleri genellikle felsefi eğilimleri ve sendikacılık anlayışlarına göre şekillenmektedir. “Bir sendikanın felsefi eğilimi, sendikacılığın meslekî ve iktisadî fonksiyonlarını ön planda tutan “pragmatik sendikacılık” anlayışına dayanıyorsa, bu tip sendikalar genellikle “geniş anlamda” siyasal faaliyette bulunmayı tercih ederler. Sendikanın felsefi eğilimi, daha çok siyasal fonksiyonlarını ön planda tutan “doktriner sendikacılık” yönündeyse, örgüt “dar anlamda” yoğun siyasal faaliyette bulunmayı hedefler.”²⁰¹

2.3.2.1. Sendikaların Geniş Anlamdaki Siyasal Faaliyetleri

Sendikaların belirli bir siyasi partinin maddi veya manevi vesayeti altına girmeksizin üyelerinin çıkarlarının korunup geliştirilmesi için yürüttükleri siyasal faaliyetlerini içeren faaliyetler, sendikaların geniş anlamdaki siyasal faaliyetleri olarak tanımlanabilir.²⁰²

Geniş anlamda siyasi faaliyet yürüten sendikalar, bütün siyasi

²⁰¹ Mahiroğulları, a.g.m. s,13.

²⁰² Kutal, Gülten; **Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1977, s.201.

partilerle eşit mesafede bulunurlar ve siyasal olaylara karşı tarafsız olarak yaklaşır. Geniş anlamda siyaset yapan sendikaların siyasal faaliyetleri genel olarak aşağıdaki gibi tanımlanmıştır²⁰³:

- a) Belirli bir siyasal parti gözetmeksizin iktidardaki her parti ile ilişki kurmak ve çalışanların hayat düzeyini iyileştirebilmek amacıyla lobi faaliyetlerinde bulunarak yasama organını etkilemek,
- b) Herhangi bir partinin listesinden sendika kökenli aday göstererek seçilmesini sağlamak,
- c) Periyodik olarak çıkardıkları dergi ve gazeteler yoluyla ya da basın-yayın araçlarıyla çeşitli toplumsal konularda görüşlerini açıklayarak iktidarı ve kamuoyunu etkilemek, kendi görüşleri doğrultusunda kamuoyu oluşturmak,
- d) Siyasal eğitim kursları tertip ederek yönetici, temsilci konumundaki üyelerini ülkedeki politik faaliyetler, hükümet politikaları hakkında bilgilendirmek,
- e) Seçimlerde, üyelerini belirli bir parti veya aday lehinde/aleyhinde oy vermeye/vermemeye çağırarak.

2.3.2.2. Sendikaların Dar Anlamdaki Siyasal Faaliyetleri

Siyasal fonksiyonlarını ekonomik fonksiyonlarından daha etkin kullanmak isteyen sendikaların yürüttüğü dar anlamdaki siyasal faaliyetler, genellikle sendika ile belli bir siyasal partinin maddi ve/veya manevi vesayeti altında aralarında karşılıklı yardımlaşma amacı güderek günlük politikalara müdahil olmayı ifade eder.²⁰⁴

²⁰³ Mahiroğulları, Adnan; **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 2000, s.115.

²⁰⁴ Kutal, Gülten; a.g.e., s.201.

Dar anlamda siyasal faaliyet yürüten sendikaların faaliyet biçimleri şu şekilde sayılabilir²⁰⁵:

- a) İktisadi ve meslekî çıkarların dışındaki hedefler için genel grev tertip etmek,
- b) Sendikacılığa kitle hareketi özelliği kazandırmak; ülke ve çalışanların sorunlarını dile getirmek için geniş katılımlı miting, protesto gösterileri, iş bırakma eylemleri düzenlemek,
- c) Seçimlerde bir partiyi açık ve etkin bir şekilde desteklemek, ona maddi yardımda bulunmak,
- d) Bir siyasal partinin yönetim organlarında temsil edilmek ya da bizzat siyasal parti kurmak.

2.4. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI SİYASET İLİŞKİLERİNİ DÜZENLEYEN YASAL MEVZUAT

Sendikaların siyasi partilerle ilişkileri ve siyasi faaliyetlerinin sınırı, ülkelerin yönetim şekilleri, iç hukuku ve siyasal rejimin demokratik karakteriyle yakından ilgilidir.²⁰⁶ Demokrasinin tam olarak yerleşmediği ülkelerde sendikaların siyasal faaliyetleri kanunlarla, yasal düzenlemelerle sınırlandırılırken daha demokratik ülkelerde kısıtlayıcı hükümler asgariye indirgenmek istenir.

Ülkemiz mevzuatında da kamu görevlilerinin siyasetle ilişkilerini düzenleyen bir yapı bulunmaktadır. Bu yapı, 1980 darbesi sonrası son derece sınırlayıcı özellikler gösterirken, süreç içerisinde demokrasinin gelişmesiyle birlikte sınırlayıcı hükümler azaltılmaya çalışılmıştır. Yine de kamu görevlilerinin mevzuatını düzenleyen 1982 Anayasası, 657 sayılı

²⁰⁵ Mahiroğulları (2000), a.g.e., s. 117; Mahiroğulları, a.g.m., s.15.

²⁰⁶ Mahiroğulları, a.g.m. s.12.

Devlet Memurları Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Anayasanın 90. Maddesi hükmüne göre usulüne göre imzalanarak yürürlüğe giren 87 sayılı ILO sözleşmesi, kamu görevlilerinin siyasal faaliyetlerine ilişkin sınırları belirleyen hükümler içermektedir.

2.4.1. 1982 Anayasası

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'nin ardından hazırlanan 1982 Anayasası, sendikal faaliyetlere önemli sınırlamalar getirmiştir. Bu sınırlamaların başında, "Sendikalar...siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olamazlar; derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler." hükmünü içeren 52. madde gelmiştir. Bununla birlikte Anayasa'nın 69. maddesi de siyasi partilerin sendikalarla ilişkilerini kısıtlayıcı hükümler içermiştir. Maddede "Siyasi partiler, kendi siyasetlerini yürütmek ve güçlendirmek amacıyla dernekler, sendikalar, vakıflar, kooperatifler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları ile siyasi ilişki ve işbirliği içinde bulunamazlar. Bunlardan maddi yardım alamazlar." denilerek sendika-siyasi parti ilişkisine çift yönlü sınırlamalar getirilmiştir.

Anayasa'nın 52. maddesi ve 69. maddesinin yukarıda belirtilen hükmü, 23.07.1995 gün ve 4121 sayılı Yasayla yürürlükten kaldırılmış²⁰⁷ ve sendika-siyaset ilişkisine getirilen kısıtlamalar anayasal yönden asgariye indirilmiştir.

Hali hazırda sendika ile siyaset ilişkisi bakımından yürürlükte olan anayasal hüküm, Anayasa'nın 82. maddesi ile sınırlıdır. Anayasa'nın 82. maddesinde "Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, ...kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile sendikalar ve bunların üst kuruluşlarının ve katıldıkları teşebbüs veya ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev

²⁰⁷ Koç, Yıldırım; *Türk-İş ve Siyasi Partilerle İlişkiler (Dünden Yarına)*, Ankara, 1997, s. 31-32.

alamazlar, vekili olamazlar, herhangi bir taahhüt işini doğrudan veya dolaylı olarak kabul edemezler, temsilcilik ve hakemlik yapamazlar.” yönündeki hükmü ile milletvekillerinin sendikalarla fiili bir bağ kurmalarını yasaklamıştır.

2.4.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda kamu görevlileri sendikalarının siyasal faaliyetlerini doğrudan kısıtlayan bir madde bulunmamaktadır. Bununla birlikte Kanun’un 7. maddesi “Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.” denilerek kamu görevlilerinin siyasi partilere üye olmaları ve siyasi eylemde bulunmaları yasaklanmıştır.

Bu hüküm bir taraftan sendikalara üye olan memurların ve diğer kamu görevlilerinin siyasal faaliyetlerini kısıtlarken diğer taraftan da sendikaların yönetim kurullarında görev alan sendikacıların siyasal faaliyetlerine engel teşkil etmektedir.

657 sayılı Kanun’un bu yasaklayıcı hükmüne uymayan kamu görevlileri için oldukça ağır yaptırımlar öngörülmüştür. Kanun’un 125. maddesinin “E” fıkrasının “c” bendi hükmüne göre, siyasi partiye üye olan kamu görevlilerinin bir daha atanmamak üzere devlet memurluğundan çıkarılması söz konusudur.

Bu yasaklayıcı hüküm ve öngörülen ceza, sendikaları oluşturan kamu görevlilerinin ve yönetim kademesinin hiçbir şekilde siyasi bir partiye üye olamayacağı, siyasal faaliyette bulunamayacağı, siyasal ve ideolojik eylemlere katılamayacağı, aksi takdirde devlet memurluğundan çıkarma cezası ile

cezalandırılacağı anlamı taşımaktadır.

2.4.3. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, sendikalara bir takım siyasi faaliyet yasağı getirmektedir. Kanun'un "Yasaklar" başlıklı 20. maddesinde sendikalara getirilen siyasi kısıtlamalar ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Maddede "Sendika ve konfederasyonlar kamu makamlarından maddî yardım kabul edemez, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda bulunamazlar.

Sendika ve konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar." denilmektedir.

Kanun'un sendikaların siyasi partilerle ilişkilerine ayrıntılı bir yasak getirdiği, sendikaların siyasi partilerden maddi yardım alamayacağı ve bunlara maddi yardım yapamayacağı görülmektedir. Buna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu görevlilerinin tamamına siyasal faaliyetleri yasaklayarak bir anlamda bireysel bir yaptırım öngörürken, 4688 sayılı Kanun sendikaların tüzel kişilik olarak siyasi partilerle işbirliği yapamayacağını ve siyasi faaliyette bulunamayacağını öngörmüştür.

Belirlenen yasaklara uymayanların, Kanun'un 38. maddesi hükmüne göre cezalandırılması söz konusudur. 4688 sayılı Kanun'un 38. maddesinde, bu Kanun'un 20. maddesinde yer alan hükümlere aykırı hareket edenlerin altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir.

2.4.4. ILO Sözleşmeleri

Ülkemizde 25 Kasım 1992 tarihinde 3847 sayılı Kanun'la kabul edilen,

22 Aralık 1992 tarih ve 21432 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi, sendikalara serbestçe örgütlenme ve faaliyette bulunma hakkı tanımaktadır.

Sözleşmenin 3. maddesinde “Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.” denilmiştir. Buna göre sendikalar, etkinliklerini ve iş programlarını serbestçe belirleyebilirler.

Bununla birlikte örgüt, sözleşmeler dışında da çalışanların haklarıyla ilgili çeşitli kararlar alarak, çalışma yaşamına katkıda bulunmaktadır. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, alınan kararları da göz önünde bulundurarak, ILO sözleşmelerinin tartışılan hükümleriyle ilgili açıklayıcı görüş bildirmektedir. Komite, 87 sayılı Sözleşme’den yola çıkarak sendika-siyaset ilişkisi ile ilgili ILO’nun resmi görüşlerine de açıklık getirmiştir. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu’nun sendika-siyasi parti ilişkisine dair karar ve ilkeleri kısaca şu şekilde özetlenebilir.²⁰⁸

- a) Sendikalar politik değişikliklerden korunabilecekleri için ve kamu yetkililerine bağımlı olmayı önleyebilecekleri için, arzu edilen odur ki, üyelerinin düşünce özgürlüğüne zarar vermeksizin, etkinlik alanlarını mesleki ve sendikal alanlarla sınırlamalıdırlar; diğer yandan hükümet sendikaların işleyişine müdahale etmekten kaçınmalıdır.
- b) Sendikal hareketin normal gelişiminin menfaati için, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 35. oturumunda (1952) kabul edilen

²⁰⁸ ILO; Örgütlenme Özgürlüğü: UÇO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu’nun Karar ve İlkelerinin Özeti, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Çev. Çağla Ünlütürk, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre, 2012, s. 95-97.

sendikal hareketin bağımsızlığı kararında beyan edilen, bir sendikal hareketin temel ve kalıcı görevinin işçilerin ekonomik ve sosyal açıdan gelişmeleri olduğu ve sendikalar ulusal hukuka ve kendi ülkelerinin uygulamalarına uygun olarak ve üyelerinin kararıyla ekonomik ve sosyal amaçlarını geliştirme doğrultusunda vasıta olarak bir siyasi parti ile ilişki kurmaya ya da anayasaya uygun siyasi eyleme girişmeye karar verdiğinde, bu tür siyasi ilişkilerin ya da eylemlerin, ülkedeki politik değişikliklerden bağımsız olarak, sendikal hareketin devamını ya da sosyal veya ekonomik işlevlerini tehlikeye atabilecek bir nitelikte olmaması gerektiği ilkelerine saygı gösterilmesi arzu edilir.

- c) Komite, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın sendikal hareketin bağımsızlığıyla ilgili verdiği kararda açıkladığı, hükümetlerin sendikal hareketi politik amaçların gerçekleşmesi için bir araç haline getirmeye çalışmaması ve bir sendikanın bir politik parti ile serbestçe kurduğu ilişkisinden dolayı onun biçimsel işlevlerine müdahale etmemesi gerektiğine ilişkin ilkeyi teyit etmiştir.
- d) Sendikaların özel amaçlarını geliştirmek için yaptıkları siyasi faaliyetlere genel yasaklamalar getiren düzenlemeler örgütlenme özgürlüğü ilkelerine aykırıdır.
- e) Eğer sendikaların herhangi bir siyasi faaliyetle uğraşmaları genel ifadelerle yasaklanırsa, bu, ilgili hükümlere verilen anlamın uygulamada her an değişebilmesi ve örgütlerin hareket olanaklarını önemli ölçüde kısıtlayabilmesi nedeniyle güçlülere yol açabilir. Bu nedenle, devletlerin, mesleki örgütlerin siyasi faaliyetlerini genel ifadelerle yasaklamaksızın, bazı durumlarda temel amacının üyelerinin ekonomik ve sosyal gelişimini sağlamak olduğu görüşünü unutan örgütlerce gerçekleştirilebilecek olan suiistimalleri yorumlama görevi konusunda yargı makamlarına güvenmeleri gerekmektedir.

- f) Sendikal örgütler suiistimal edici nitelikteki siyasi faaliyetlerle uğraşmamalı ve esas politik çıkarlarını geliştirerek gerçek işlevlerinin ötesine geçmelidir.
- g) Sendikaların herhangi bir siyasi faaliyetle meşgul olmalarına ilişkin genel bir yasaklama, örgütlenme özgürlüğü ilkeleriyle uyumlu olmadığı gibi fiilen gerçekçi de değildir. Sendikal örgütler; örneğin, hükümetin ekonomik ve sosyal politikasına ilişkin görüşlerini kamuya açıklamak isteyebilirler.
- h) Sendikaların; örneğin, işçilerin mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek gibi kendi özel işlevlerini gerçekleştirmeleriyle, bazı üyelerinin sendika işlevleriyle bağlantısı bulunmayan diğer faaliyetleri birbirine karıştırılmamalıdır. Bu tür kişilerin bu tür faaliyetlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkabilecek olan cezai sorumlulukları hiçbir şekilde sendikaların kendilerini ya da liderlerini etkinlik araçlarından mahrum bırakacak önlemlere sebep olmamalıdır.
- i) Sendikal örgütler ancak mesleki taleplerinin tamamen politik olduğunun varsayılmasına izin vermedikleri ölçüde faaliyetlerine hiçbir müdahalede bulunulmamasını meşru olarak talep edebilirler. Diğer yandan yapısal açıdan politik alanla sendikal alan arasında net bir ayırım yapmak zordur. Bu iki fikir kesişir ve sendikal yayınların tamamen ekonomik ve sosyal sorunlar gibi politik yönler barındıran sorunlar üzerinde de durması kaçınılmaz ve bazen doğaldır.

2.5. KAMU GÖREVLİLERİ VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARINA İLİŞKİN SAYISAL VERİLER

Bu kısımda kamu görevlilerinin sayılarının yıllar içindeki değişimi, illere ve cinsiyete göre dağılımları ile örgütlenme durumlarına ilişkin sayısal ve istatistiksel veriler ele alınmıştır.

2.5.1. Yıllar İtibarı İle Kamu Görevlilerinin Sayısal Görünümü

Kamu görevlilerinin sayısı yıllara göre değerlendirildiğinde, 2003 yılında 1 milyon 603 bin 358 olan memur sayısının 2013 yılında 2 milyon 84 bin 398 olduğu görülmektedir. Buna göre memur sayısı son 10 yıl içinde 481 bin 40 kişi artmış, bu sürede memur sayısındaki artış %30 olmuştur.

Tablo 1. Yıllar İtibarı İle Kamu Görevlilerinin Sayısı²⁰⁹

Yıllar	Memur	Hakim-Savcı	Öğretim Elemanı	Sözleşmeli Personel	Geçici Personel	Toplam
2003	1.603.358	10.377	78.156	157.157	-	1.849.048
2004	1.582.324	10.069	79.655	131.914	-	1.803.962
2005	1.595.687	10.164	80.568	135.405	-	1.821.824
2006	1.600.314	10.294	84.403	134.485	-	1.829.496
2007	1.620.235	11.629	85.131	188.875	-	1.905.870
2008	1.628.888	12.043	85.264	220.461	16.336	1.962.992
2009	1.671.410	12.546	91.693	271.915	16.989	2.064.553
2010	1.672.001	12.710	96.075	252.454	18.481	2.051.721
2011	1.676.442	13.180	101.235	260.231	21.872	2.072.960
2012	2.061.349	13.566	107.996	135.278	20.897	2.339.086
2013	2.084.398	13.889	113.078	163.597	21.408	2.396.370

Tablo 1 incelendiğinde hâkim, savcı, öğretim elemanları, sözleşmeli personel ve geçici personel de eklendiğinde Türkiye’de 2003 yılında 1 milyon 849 bin 48 olan toplam kamu görevlisi sayısının 2013 yılı itibarı ile 2 milyon 396 bin 370’e ulaştığı ve kamu görevlisi sayısındaki artışın da %29,6’yı bulduğu görülmektedir.

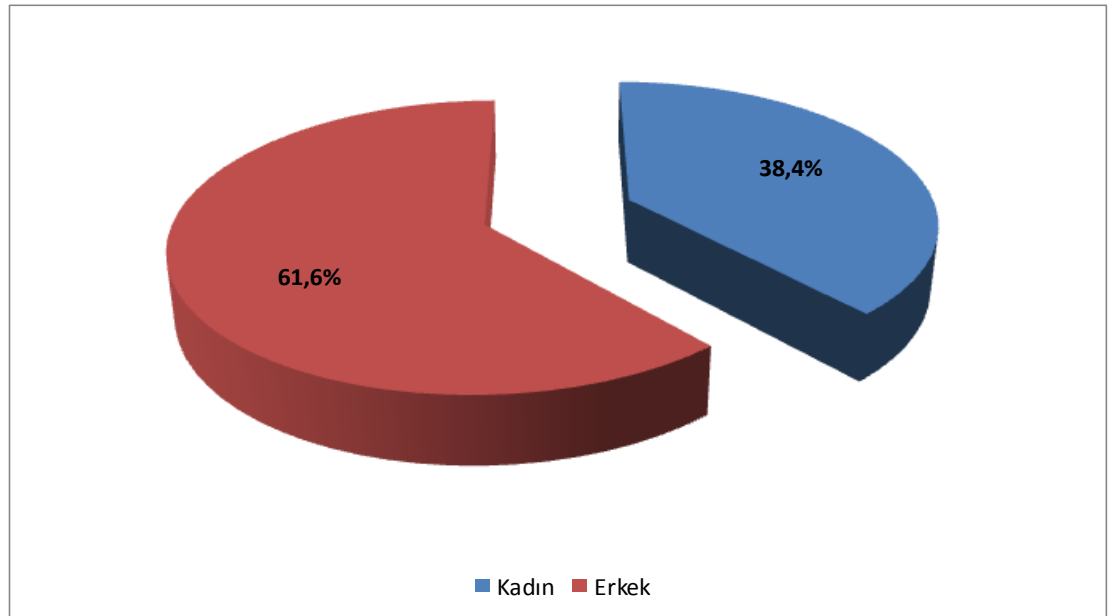
²⁰⁹Devlet Personel Başkanlığı, Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, (Erişim) http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_haziran/tablo1_genel.pdf 17.08.2013.

Tablo 2. Kamu Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2013)²¹⁰

<i>Cinsiyet</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Kadın</i>	920.402	38,4
<i>Erkek</i>	1.475.968	61,6
Toplam	2.396.370	100,0

Tablo 2’de kamu görevlilerinin cinsiyete göre dağılımı gösterilmiştir. 2013 yılı itibarı ile kamuda 920 bin 402 kadın, 1 milyon 475 bin 968 erkek görev yapmaktadır.

Şekil 1’den de anlaşılacağı üzere kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunu %61,6 ile erkekler oluşturmakta, kadınlar ise %38,4’lük daha küçük bir kesimi ifade etmektedir.

Şekil 1. Kamu Görevlilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 3’te memurların hizmet sınıfları itibarı ile dağılımı görülmektedir. Buna göre en fazla memur 778 bin 423 kişi ile Eğitim-Öğretim Hizmetleri Sınıfı’nda istihdam edilmektedir. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı’na dâhil 417

²¹⁰Devlet Personel Başkanlığı, Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı (Erişim) http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_haziran/tablo4_cinsiyet.pdf 17.08.2013.

bin 671; Sağlık Hizmetleri Sınıfı'na dâhil olarak görev yapan 338 bin 485 memur bulunmaktadır. Emniyet Hizmetleri Sınıfı'nda 242 bin 630; Öğretim Hizmetleri Sınıfı'nda 113 bin 78; Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda 107 bin 464; Din Hizmetleri Sınıfı'nda ise 98 bin 18 memur istihdam edilmektedir.

Tablo 3. Memurların (Sözleşmeli ve Geçici Personel Hariç) Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı (Haz. 2013)²¹¹

<i>Sınıflar</i>	<i>Dolu Kadro</i>	<i>Yüzde Dağılım</i>
<i>Genel İdare Hizmetleri</i>	417.671	18,9
<i>Mülki İdare Amirliği Hizmetleri</i>	2.196	0,1
<i>Sağlık Hizmetleri</i>	338.485	15,3
<i>Teknik Hizmetler</i>	96.436	4,4
<i>Eğitim-Öğretim Hizmetleri</i>	778.423	35,2
<i>Avukatlık Hizmetleri</i>	3.075	0,1
<i>Emniyet Hizmetleri</i>	242.630	11,0
<i>Din Hizmetleri</i>	98.018	4,4
<i>Yardımcı Hizmetler</i>	107.464	4,9
<i>Hakimlik Savcılık Hizmetleri</i>	13.889	0,6
<i>Öğretim Hizmetleri</i>	113.078	5,1
TOPLAM	2.211.365	100,0

Kamuda en düşük personel sayısı 2 bin 196 ile Mülki İdare Amirliği Hizmetleri ve 3 bin 75 ile Avukatlık Hizmetleri sınıflarındadır. Hâkimlik, Savcılık Hizmetleri Sınıfı'nda 13 bin 889 memur bulunmaktadır.

Memurların %35,2'si Eğitim-Öğretim Hizmetleri Sınıfı'nda, %18,9'u Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'nda, %15,3'ü Sağlık Hizmetleri Sınıfı'nda, %11'i de Emniyet Hizmetleri Sınıfı'nda görev yapmakta iken Mülki İdare Amirliği Sınıfı'ndaki memurların oranı %0,1'de kalmaktadır.

²¹¹Devlet Personel Başkanlığı, Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı (Erişim) http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_haziran/tablo4_sinif.pdf 03.09.2013.

Tablo 4. Yıllar İtibariyle Kamu Görevlilerinin İllere Göre Dağılımı²¹²

İl	2010	2011	2012	2013	2013 Oransal Dağılım (%)
Adana	56.703	56.609	65.249	66.935	2,6
Adıyaman	16.037	16.829	19.806	20.763	0,8
Afyonkarahisar	20.018	21.752	23.836	25.001	1,0
Ağrı	10.484	12.949	14.239	14.310	0,6
Aksaray	9.940	10.154	11.836	12.060	0,5
Amasya	13.034	13.757	15.528	16.045	0,7
Ankara	258.403	278.626	317.285	323.343	12,6
Antalya	50.166	54.325	62.537	64.350	2,5
Ardahan	3.465	3.838	4.264	4.467	0,2
Artvin	7.915	8.219	9.634	10.532	0,4
Aydın	28.568	28.620	32.265	33.045	1,3
Balıkesir	34.246	35.174	39.581	40.785	1,6
Bartın	6.981	7.189	7.874	8.057	0,3
Batman	13.675	15.146	17.181	17.903	0,7
Bayburt	3.056	3.461	3.947	4.090	0,2
Bilecik	6.626	6.711	7.555	7.780	0,3
Bingöl	7.859	8.793	10.138	10.402	0,4
Bitlis	9.253	10.260	11.607	12.015	0,5
Bolu	11.276	11.563	13.025	13.530	0,5
Burdur	9.180	9.559	11.019	11.308	0,4
Bursa	58.640	60.639	67.128	68.490	2,7
Çanakkale	15.958	17.010	17.908	18.499	0,7
Çankırı	8.178	8.085	8.894	9.388	0,4
Çorum	15.675	15.931	17.915	18.965	0,7
Denizli	26.811	27.498	31.232	32.003	1,2
Diyarbakır	39.963	44.601	49.470	50.522	2,0
Düzce	8.606	8.737	10.476	10.788	0,4
Edirne	14.496	14.640	16.043	16.365	0,6
Elazığ	24.381	24.617	27.713	28.324	1,1
Erzincan	9.222	9.849	11.082	11.453	0,4
Erzurum	31.316	33.751	37.186	37.814	1,5
Eskişehir	31.730	34.154	37.758	38.525	1,5
Gaziantep	34.043	35.114	41.005	42.291	1,6
Giresun	14.641	15.019	16.676	17.112	0,7
Gümüşhane	5.233	5.602	6.426	6.597	0,3
Hakkari	6.896	7.887	9.360	9.385	0,4
Hatay	32.133	33.436	37.182	38.308	1,5
Iğdır	5.160	5.577	6.484	6.631	0,3
Isparta	19.025	19.107	21.334	21.955	0,9
İstanbul	241.733	257.561	278.533	290.466	11,3
İzmir	108.659	113.791	122.830	125.403	4,9
Kahramanmaraş	29.996	30.068	34.249	35.497	1,4
Karabük	8.193	8.662	9.711	10.089	0,4
Karaman	7.125	7.340	8.628	8.990	0,3
Kars	8.808	9.417	10.797	11.395	0,4
Kastamonu	15.493	15.995	18.209	18.635	0,7
Kayseri	35.220	38.144	43.246	44.791	1,7
Kırıkkale	14.872	15.000	16.017	17.104	0,7

²¹²Devlet Personel Başkanlığı, Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, (Erişim) http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_haziran/tablo6_iltablo.pdf 21.08.2013.

Tablo 4. (devam) Yıllar İtibariyle Kamu Görevlilerinin İllere Göre Dağılımı²¹³

İl	2010	2011	2012	2013	2013 Oransal Dağılım (%)	
Kırklareli	9.003	9.079	10.167	10.407	0,4	
Kırşehir	9.215	9.333	10.458	11.028	0,4	
Kilis	3.858	4.011	4.944	5.122	0,2	
Kocaeli	36.491	40.780	45.880	47.157	1,8	
Konya	55.140	57.577	64.279	66.143	2,6	
Kütahya	21.973	22.590	23.978	23.579	0,9	
Malatya	26.634	26.764	30.750	31.749	1,2	
Manisa	34.690	34.775	38.502	39.296	1,5	
Mardin	16.069	17.536	20.240	21.069	0,8	
Mersin	45.719	45.769	52.309	53.636	2,1	
Muğla	27.248	28.397	31.463	32.047	1,2	
Muş	9.513	10.726	12.091	12.261	0,5	
Nevşehir	9.902	9.899	11.011	11.375	0,4	
Niğde	11.054	11.239	12.717	13.133	0,5	
Ordu	19.205	19.569	21.678	22.323	0,9	
Osmaniye	12.614	12.924	14.695	15.515	0,6	
Rize	11.576	12.315	16.162	20.748	0,8	
Sakarya	23.254	24.415	27.220	27.919	1,1	
Samsun	41.930	42.179	46.911	48.314	1,9	
Siirt	8.921	9.402	10.815	11.212	0,4	
Sinop	8.620	8.834	9.254	9.526	0,4	
Sivas	25.177	26.106	28.440	28.803	1,1	
Şanlıurfa	30.422	32.167	39.546	40.135	1,6	
Şırnak	9.281	10.528	12.509	13.126	0,5	
Tekirdağ	15.905	16.764	18.916	19.720	0,8	
Tokat	20.000	20.610	22.324	23.050	0,9	
Trabzon	30.118	31.019	34.712	36.517	1,4	
Tunceli	4.610	4.790	5.398	5.631	0,2	
Uşak	10.188	10.414	11.613	11.970	0,5	
Van	24.658	27.215	31.735	32.582	1,3	
Yalova	5.903	6.141	7.281	7.418	0,3	
Yozgat	14.522	14.794	17.140	18.267	0,7	
Zonguldak	30.874	30.692	31.482	31.824	1,2	
Toplam	2.113.378	2.223.119	2.488.518	2.565.108	100	

Kamu görevlilerinin illere göre dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4'ten 2013 yılı itibarı ile sayıca en fazla kamu görevlisinin Ankara'da bulunduğu anlaşılmaktadır. Memur sayısı bakımından Ankara'yı sırasıyla İstanbul, İzmir, Bursa, Adana, Konya ve Antalya izlemektedir.

Ankara'da görev yapan 323 bin 343 kamu görevlisi, toplam kamu görevlilerinin %12,6'sını teşkil etmektedir. Toplam 290 bin 466 kişi ile kamu görevlilerinin %11,3'ü İstanbul'da, 125 bin 403 kişi ile %4,9'u da İzmir'de

²¹³Devlet Personel Başkanlığı, Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, (Erişim) http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_haziran/tablo6_iltablo.pdf 21.08.2013.

görev yapmaktadır.

Türkiye’de sayıca en az kamu görevlisi ise sırasıyla Bayburt, Ardahan, Kilis ve Iğdır’dadır. Buna göre Bayburt’ta, kamuda istihdam edilen 4 bin 90, Ardahan’daki 4 bin 467 ve Kilis’te görevli 5 bin 122 kamu personelinin toplam kamu görevlileri içindeki oranı %0,2’de kalmakta, Iğdır’da görevli 6 bin 631 kamu personeli ise tüm kamu görevlileri içinde %0,3’lük bir kesimi oluşturmaktadır.

2.5.2. Yıllar İtibarı İle Memur Sendikalarının Üye Sayıları

Memur sendikalarının üye sayıları, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 25 Haziran 2001 tarihinde yürürlüğe girmesinin ardından resmi olarak ilk kez 2002 yılının Temmuz ayında tespit edilmiş ve bu tarihten sonra her yıl düzenli olarak Resmi Gazete’de yayınlanarak kamuoyuna duyurulmuştur. 2002 yılından 2013 yılına değin memur sendikalarının ve bunların bağlı bulunduğu konfederasyonların üye sayılarındaki gelişmeler Tablo 5’te gösterilmiştir. Tablo’ya göre 2002 yılında Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye, toplam 41 bin 871 kamu görevlisi bulunmaktayken 2013 yılında bu rakam 707 bin 652’ye yükselmiştir. Memur-Sen 2002 ile 2013 yılları arasında üye sayısını sürekli olarak artırmış, 2002 yılında en çok üyeye sahip üçüncü konfederasyon konumundayken 2009 yılında üye sayısı bakımından Türkiye Kamu-Sen’i yakalayarak en çok üyeye sahip konfederasyon olmuştur.

Tablo 5. Yıllara Göre Sendika ve Konfederasyonların Üye Sayıları (MEMUR-SEN)

Sendika Adı	2002 ²¹⁴	2003 ²¹⁵	2004 ²¹⁶	2005 ²¹⁷	2006 ²¹⁸	2007 ²¹⁹	2008 ²²⁰	2009 ²²¹	2010 ²²²	2011 ²²³	2012 ²²⁴	2013 ²²⁵
BÜRO MEMUR-SEN	2.109	4.201	7.440	8.415	11.643	14.298	15.881	18.719	17.777	32.979	45.884	48.112
EĞİTİM BİR-SEN	18.028	33.351	48.517	58.372	78.300	95.949	119.046	142.425	148.950	195.695	231.472	251.110
SAĞLIK-SEN	1.817	11.122	21.024	26.842	35.628	45.584	71.222	93.705	103.269	135.591	173.718	193.612
BEM-BİR-SEN	7.256	11.329	15.128	18.264	26.130	28.451	30.483	32.022	31.962	39.856	53.171	57.100
BİRLİK HABER-SEN	347	1.895	4.205	5.165	4.059	4.613	4.985	5.584	5.834	8.583	12.231	13.003
KÜLTÜR MEMUR-SEN	-	16	254	317	346	637	1.048	1.431	1.383	2.610	3.761	4.044
BAYINDIR MEMUR-SEN	87	452	1.239	1.212	1.571	2.181	3.278	4.571	5.264	7.714	10.547	11.052
ULAŞTIRMA MEMUR-SEN	-	-	2.268	2.285	2.308	2.198	2.827	3.618	3.572	5.531	9.178	9.534
TOÇ BİR-SEN	502	2.560	5.627	7.057	10.044	14.083	17.318	19.467	20.337	25.587	33.645	36.836
ENERJİ BİR-SEN	582	817	2.733	3.426	4.251	5.379	6.601	9.055	9.854	11.362	16.375	16.683
DİN BİR-SEN	11.143	32.403	29.502	27.799	29.571	36.352	42.012	45.758	43.969	49.870	60.346	66.566
TOPLAM	41.871	98.146	137.937	159.154	203.851	249.725	314.701	376.355	392.171	515.378	650.328	707.652

²¹⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 07.07.2002, Sayı 24808.

²¹⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 06.07.2003, Sayı 25160.

²¹⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 06.07.2004, Sayı 25514.

²¹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 07.07.2005, Sayı 25868.

²¹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 06.07.2006, Sayı 26221.

²¹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 07.07.2007, Sayı 26575.

²²⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 05.07.2008, Sayı 26927.

²²¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 07.07.2009, Sayı 27281.

²²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 07.07.2010, Sayı 27634.

²²³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 07.07.2011, Sayı 27987.

²²⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 10.08.2012, Sayı 28380.

²²⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliğ, **Resmi Gazete**, Tarih 06.07.2013, Sayı 28699.

Tablo 5. (devam) Yıllara Göre Sendika ve Konfederasyonların Üye Sayıları (MEMUR-SEN)

<i>Sendika Adı</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>TÜRK BÜRO-SEN</i>	30.444	29.697	28.902	28.132	32.371	34.894	35.498	37.506	35.290	39.763	42.423	44.649
<i>TÜRK EĞİTİM-SEN</i>	125.863	145.873	135.224	127.846	139.282	145.791	146.127	155.021	155.738	179.300	205.724	225.250
<i>TÜRK SAĞLIK-SEN</i>	46.195	74.339	69.484	65.561	69.288	78.472	84.183	91.848	93.907	93.035	89.706	91.966
<i>TÜRK YEREL HİZMET-SEN</i>	5.303	15.948	15.823	13.570	11.584	12.165	12.907	12.943	12.535	13.288	14.315	16.001
<i>TÜRK HABER-SEN</i>	25.646	26.324	19.399	16.418	12.331	13.541	13.689	12.928	12.803	12.377	11.792	11.258
<i>TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN</i>	1.367	1.690	2.024	1.812	1.896	2.104	2.424	2.678	2.511	2.652	2.539	2.618
<i>TÜRK İMAR-SEN</i>	11.676	11.094	9.008	6.552	6.476	6.635	6.496	6.624	5.946	6.083	5.572	5.680
<i>TÜRK ULAŞIM-SEN</i>	11.282	9.710	7.869	6.949	7.168	7.184	7.803	7.166	6.837	6.545	7.608	7.504
<i>TÜRK TARIM ORMAN-SEN</i>	25.157	25.077	19.993	17.437	16.290	16.605	15.680	14.593	13.484	13.567	11.916	11.657
<i>TÜRK ENERJİ-SEN</i>	15.426	11.969	11.052	9.593	9.849	10.033	9.399	9.067	8.263	7.324	7.222	6.818
<i>TÜRK DİYANET VAKIF-SEN</i>	30.710	33.704	25.143	22.168	20.794	23.303	23.635	25.616	22.286	20.563	20.174	21.534
TOPLAM	329.065	385.425	343.921	316.038	327.329	350.727	357.481	375.990	369.600	394.497	418.991	444.935

Tablo 5. (devam) Yıllara Göre Sendika ve Konfederasyonların Üye Sayıları (MEMUR-SEN)

<i>Sendika Adı</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>BES</i>	26.840	24.008	28.491	25.564	22.734	23.212	22.379	22.944	21.289	22.311	21.555	20.259
<i>EĞİTİM-SEN</i>	149.383	166.515	154.524	139.429	122.760	119.909	112.366	110.868	109.833	115.949	125.316	124.380
<i>SES</i>	24.187	31.463	41.408	38.924	35.707	36.419	38.548	40.359	38.768	41.520	41.052	39.627
<i>TÜM BEL-SEN</i>	13.581	28.442	32.611	27.941	26.070	25.812	24.687	25.406	25.555	28.516	30.043	31.099
<i>HABER-SEN</i>	7.859	9.338	7.631	6.341	4.435	4.703	4.550	4.538	4.374	4.264	3.943	3.799
<i>KÜLTÜR SANAT-SEN</i>	2.565	2.444	3.346	3.059	2.995	3.275	3.018	3.263	3.425	3.883	4.035	4.307
<i>YAPI YOL-SEN</i>	7.297	8.875	7.837	5.398	4.993	5.445	5.093	4.858	4.395	4.198	3.811	3.639
<i>BTS</i>	5.866	3.384	3.702	3.159	2.759	2.975	2.922	2.855	3.007	3.213	2.808	2.727
<i>TARIM ORKAM-SEN</i>	10.121	10.410	7.840	6.315	5.162	4.585	4.235	3.955	3.503	3.341	3.165	3.055
<i>ESM</i>	14.649	10.820	9.724	7.827	6.480	5.297	5.298	4.867	4.504	4.311	3.988	3.659
<i>DİVES</i>	-	231	-	103	241	355	364	500	542	577	588	629
TOPLAM	262.348	295.830	297.114	264.060	234.336	231.987	223.460	224.413	219.195	232.083	240.304	237.180

Bu süreçte Memur-Sen'e bağlı sendikalardan Büro Memur-Sen'in üye sayısı 2 bin 109'dan 48 bin 112'ye; Eğitim Bir-Sen'in üye sayısı 18 bin 28'den 251 bin 110'a; Sağlık-Sen'in üye sayısı ise bin 817'den 193 bin 612'ye yükselmiştir. Bu çerçevede Sağlık-Sen'in üye sayısı 11 yılda 106,5 kat artmış ve üye artışında en yüksek ivmeyi yakalayan sendika olmuştur. 2002 ile 2013 yılları arasında Memur-Sen çatısı altında örgütlü bulunan sendikaların tamamı üye sayılarını artırmışlardır.

Tablo 5'in devamında 2002 yılında 329 bin 65 üye kaydederek en çok üyeye sahip olan Türkiye Kamu-Sen'in, 2013 yılına gelindiğinde memur sendikaları konfederasyonları arasında üye sayısı itibarı ile ikinci sıraya gerilediği görülmektedir. Tablo'ya göre Konfederasyon, 2003 yılında 385 bin 425 üyeye ulaşmasının ardından 2004, 2005 ve 2010 yıllarında üye sayısında düşüş yaşamış, diğer yıllarda üye sayısını artırmayı başarmıştır. Bu süre zarfında Türkiye Kamu-Sen, 444 bin 935 üyeye ulaşarak toplamda 115 bin 870 üye artışı sağlamıştır.

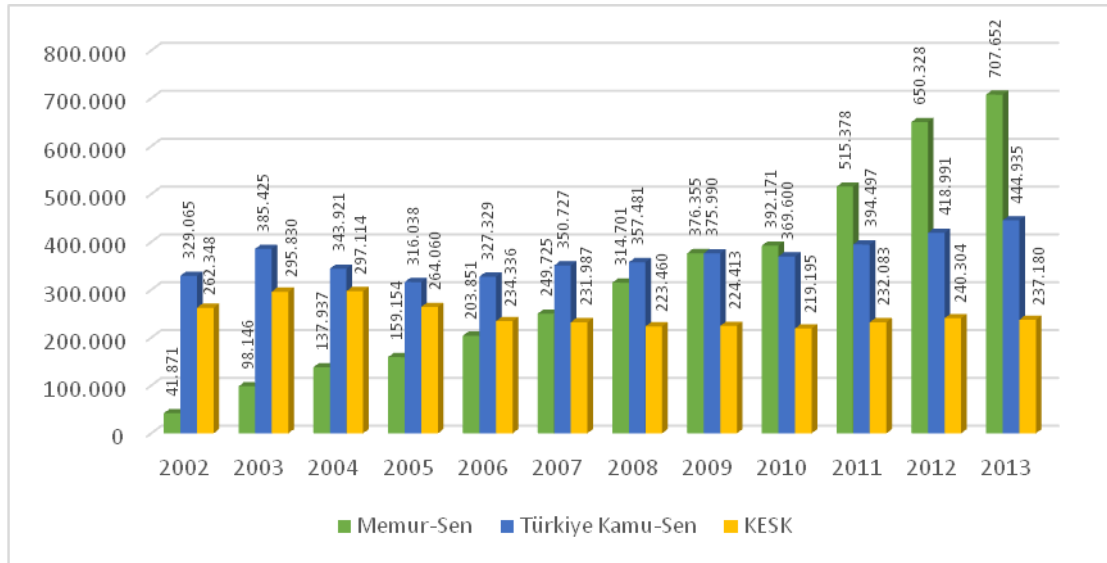
Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalardan Türk Büro-Sen 2002'de 30 bin 444 olan üye sayısını 44 bin 649'a; Türk Eğitim-Sen 125 bin 863 olan üye sayısını 225 bin 250'ye; Türk Sağlık-Sen 46 bin 195 olan üye sayısını 91 bin 966'ya yükseltmiştir. Bu dönemde Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalardan oransal olarak en yüksek üye artışını sağlayan Türk Yerel Hizmet-Sen olmuştur. Sendikanın 2002 yılında 5 bin 303 olarak belirlenen üye sayısı, 2013 yılında % 201,7'lik artışla 16 bin 1'e yükseltmiştir. Bu süreçte Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalardan Türk Kültür Sanat-Sen ise üye sayısını bin 367'den 2 bin 618'e çıkarırken Türk Haber-Sen, Türk İmar-Sen, Türk Ulaşım-Sen, Türk Tarım Orman-sen, Türk Enerji-Sen ve Türk Diyanet Vakıf-Sen'in üye sayılarında düşüş görülmüştür.

Tablo 5'te KESK'e bağlı sendikaların üye sayılarının 2002 ile 2013 yılları arasındaki değişimi gösterilmiştir. Buna göre KESK, 4688 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden 2013 yılına kadar geçen süreçte

alındığında üye kaybı yaşamış ve Konfederasyon'un 2002 yılında 262 bin 348 olan üye sayısı, 2013 yılında 237 bin 180'e gerilemiştir. Geride kalan 11 yıl içerisinde üye sayısı bakımından istikrarlı bir görüntü çizemeyen Konfederasyon'un üye sayısında 2003, 2004, 2011 ve 2012 yıllarında bir önceki yıla göre artış kaydedilirken 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 ve 2013 yıllarında ise düşüş görülmüştür.

KESK çatısı altında örgütlü bulunan sendikalardan SES, 2002 yılında 24 bin 187 olarak kaydedilen üye sayısını 2013'te 39 bin 627'ye; Tüm Bel-Sen 13 bin 581 olan üye sayısını 31 bin 99'a ve Kültür Sanat-Sen ise 2 bin 565 olan üye sayısını 4 bin 307'e yükseltmiş ancak Konfederasyon'a bağlı diğer sendikaların üye sayılarında düşüşler yaşanmıştır. Bu dönemde üye sayısında oransal olarak en büyük artışı %129'la Tüm Bel-Sen kaydetmiş; 2002 yılında 14 bin 649 üyesi bulunan ESM, 2013 yılına gelindiğinde üyelerinin %75'ini kaybederek 3 bin 659 üye sayısına gerilemiştir.

Konfederasyonların üye sayılarındaki gelişim Şekil 2'de gösterilmiştir. Kamu görevlilerinin yasal olarak örgütlenme imkânı bulduğu 2002 ile 2013 yılları arasında Memur-Sen, üye sayısını yaklaşık 17 kat artırmış ve 2013 yılına gelindiğinde üye sayısında toplam %1590'lık bir artış sağlamıştır. Türkiye Kamu-Sen 11 yıl içinde üye sayısını %35,2 oranında artırmıştır. Bu dönemde KESK'in üye sayısının %9,6 oranında azaldığı görülmektedir.

Şekil 2. Yıllar İtibarı ile Konfederasyonların Üye Sayılarındaki Değişim

Tablo 6'da 2002 yılından itibaren sendikalara üye olabilecek kamu görevlilerinin sayısı ile sendikalaşma oranlarındaki gelişim görülmektedir. Buna göre 2002 yılında kamu görevlileri sendikalarına üye olabilecek toplam kamu görevlisi sayısı 1 milyon 357 bin 326 olarak belirlenmişken sendikalara üye olan toplam kamu görevlilerinin sayısı 650 bin 770 olmuş ve sendikalaşma oranı da %47,9 olarak belirlenmiştir. 2003 yılında sendikalaşma oranı %62 olarak belirtilmiş olmasına rağmen bu oran 2004 yılında %50,3'e, 2005 yılında ise %47,2'ye kadar gerilemiştir. 2006 yılında 1 milyon 568 bin 324 olan sendikalara üye olabilecek kamu görevlisi varken sendika üyesi kamu görevlilerinin sayısı 779 bin 399 olmuş ve sendikalaşma oranı da %49,7'ye yükselmiştir.

Tablo 6. Hizmet Kolları İtibarı İle Sendikalı Olabilecek Kamu Görevlilerinin Sayısı ve Sendikalaşma Oranı

HİZMET KOLU	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık	130.456	102.199	144.382	151.008	161.464	161.593	170.257	171.721	175.161	181.595	201.201	210.858
Eğitim, Öğretim ve Bilim	653.962	596.799	735.745	762.728	725.048	775.025	813.657	838.651	854.021	909.168	951.360	1.007.865
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	240.365	210.477	320.110	313.227	334.601	329.833	342.677	386.821	346.518	381.436	430.682	449.981
Yerel Yönetim Hizmetleri	30.787	70.144	77.577	80.376	82.197	74.434	73.779	91.750	91.555	99.655	111.495	118.546
Basın, Yayın ve İletişim	58.812	58.804	55.295	50.565	36.299	37.023	36.518	37.290	37.391	36.895	36.411	36.362
Kültür ve Sanat	8.765	7.933	12.034	11.486	11.652	13.331	14.183	15.000	16.976	17.961	14.772	16.340
Bayındırlık İnşaat ve Köy	34.334	28.874	29.557	25.773	25.928	26.789	29.969	30.216	32.328	31.870	34.219	35.613
Ulaştırma	25.937	26.543	24.466	23.720	23.024	24.979	24.043	26.006	25.743	26.047	28.850	28.545
Tarım ve Ormancılık	52.044	48.533	49.536	47.049	43.883	49.133	48.793	50.676	52.162	52.120	63.597	72.822
Enerji, sanayi ve Madencilik	48.473	49.215	44.998	46.448	46.214	42.192	44.628	39.747	39.319	37.891	39.005	38.905
Diyanet ve Vakıf	73.391	72.746	71.077	72.110	78.014	83.078	92.795	96.536	96.563	99.905	106.386	118.801
SENDİKALI OLABİLECEK TOPLAM KAMU GÖREVLİSİ	1.357.326	1.272.267	1.564.777	1.584.490	1.568.324	1.617.410	1.691.299	1.784.414	1.767.737	1.874.543	2.017.978	2.134.638
SENDİKA ÜYESİ KAMU GÖREVLİSİ SAYISI	650.770	788.846	787.882	747.617	779.399	855.463	930.397	1.017.072	1.023.362	1.195.102	1.375.661	1.468.021
SENDİKALAŞMA ORANI	%47,9	%62,0	%50,3	%47,2	%49,7	%52,9	%55,0	%57,0	%57,9	%63,8	%68,2	%68,8

2010 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmesi sonrasında 4688 sayılı Kanun'da yapılan değişikliklerle sendikalı olabilecek kamu görevlilerinin kapsamının da genişletilmesi, 2010 yılında 1 milyon 767 bin 737 olan sendikalı olabilecek kamu görevlisi sayısının 2011'de 1 milyon 874 bin 543; 2012 yılında 2 milyon 17 bin 978 ve 2013 yılında ise 2 milyon 134 bin 638'e kadar yükselmesini sağlarken sendikalara üye olan kamu görevlilerinin sayısında da belirgin bir artış görülmüştür. Buna göre sendika üyesi kamu görevlilerinin sayısı 2010 yılında 1 milyon 23 bin 362 iken bu rakam 2011'de 1 milyon 195 bin 102'ye; 2012'de 1 milyon 375 bin 661'e ve 2013 yılında ise 1 milyon 468 bin 21'e yükselmiştir. Tablo 6'da sendikalı kamu görevlisi sayısında yaşanan bu artışa paralel olarak sendikalaşma oranının da 2010 yılında %57,9 iken 2011'de %63,8'e; 2012'de %68,2'ye; 2013 yılında da %68,8'e yükseldiği görülmektedir.

Dolayısı ile 2002 ile 2010 yılları arasında %47 ile %62 arasında değişen sendikalaşma oranı, kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkını elde etmesiyle birlikte artışa geçmiş ve üç yıl içerisinde sendikalaşma oranında 9,9 puanlık bir artış yaşanmıştır.

Tablo 7. Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (2013)

<i>Konfederasyon Adı</i>	<i>Toplam Üye Sayısı</i>	<i>Sendikalı Kamu Görevlileri İçindeki Payı (%)</i>
<i>Türkiye Kamu-Sen</i>	444.935	30,3
<i>KESK</i>	237.180	16,2
<i>Memur-Sen</i>	707.652	48,2
<i>BASK</i>	3.020	0,2
<i>Birleşik Kamu-İş</i>	40.041	2,7
<i>Hak-Sen</i>	4.072	0,3
<i>DESK</i>	4.699	0,3
<i>Tüm Memur-Sen</i>	8.047	0,5
<i>Bağımsız Sendikalar</i>	18.375	1,3
Toplam	1.468.021	100

Tablo 7’de ise 2013 yılı itibarı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin konfederasyonlara göre dağılımı verilmiştir. Buna göre kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunun Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen ve KESK’e bağlı sendikalara üye olduğu görülmektedir. Öyle ki, sendikalı olan kamu görevlilerinin %48,2’si Memur-Sen, %30,3’ü Türkiye Kamu-Sen ve %16,2’si ise KESK çatısı altında örgütlenmişlerdir. Tablo 7’de de görüldüğü üzere söz konusu bu üç konfederasyona bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin oranı %94,7’dir. Diğer konfederasyonların çatısı altında örgütlenen kamu görevlinin oranı ise yalnızca %5,3 olarak belirlenmiştir.

2.5.3. Yıllara Göre Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının Yetki Durumu

Kamu kurum ve kuruluşlarında kamu görevlilerini temsilen 2012 yılına kadar toplu görüşmelere, 2012 ve 2013 yıllarında ise toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya yetkili sendikaların bağlı bulundukları konfederasyonlar ise Tablo 8’de gösterilmiştir. Buna göre kamu görevlileri sendikaları ile kamu işveren tarafı arasında ilk defa toplu görüşmelerin yapıldığı 2002 yılında Türkiye Kamu-Sen’e bağlı sendikalar 8, KESK’e bağlı sendikalar ise 3 hizmet kolunda yetki almışlardır. Memur-Sen’in 2002 yılı itibarı ile yetkili olduğu hizmet kolu bulunmamaktadır. Memur-Sen’e bağlı sendikalardan Din Bir-Sen, 2004 yılında diyanet ve vakıf hizmetleri kolunda, 2006 yılında ise Tüm Bel-Sen yerel yönetimler hizmet kolunda en çok üye kaydederek yetkili sendika olmuşlardır.

Tablo 8’de Memur-Sen’e bağlı TOÇ Bir-Sen’in 2008’de tarım ve ormancılık, Sağlık-Sen’in 2009’da sağlık ve sosyal hizmetler kolunda yetkili sendika oldukları görülmektedir. 2009 yılı itibarı ile Türkiye Kamu-Sen’e bağlı 6, Memur-Sen’e bağlı 4, KESK’e bağlı 1 sendikanın en çok sayıda üye kaydederek toplu görüşmelere katılma hakkı elde etmiş olmasına rağmen, genel itibarı ile bünyesinde en çok üye bulunduran Memur-Sen, toplam üye

sayısında Türkiye Kamu-Sen'i geride bırakmıştır.

2009 yılından sonra üye sayısında büyük bir artış trendi yaşayan Memur-Sen'in yetkili sendikalarına 2010 yılında enerji, sanayi ve madencilik, 2011 yılında eğitim, öğretim ve bilim ile bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri kolları da eklenmiştir.

Tablo 8'de 2012 yılında büro, bankacılık ve sigortacılık, basın, yayın ve iletişim ve ulaştırma hizmet kollarında da en çok üye kaydeden Memur-Sen'in, 11 hizmet kolunun 10'unda yetkili hale geldiği, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikaların hiçbir hizmet kolunda yetkili olamadığı, yalnızca kültür ve sanat hizmet kolunda en çok üye kaydeden Kültür Sanat-Sen'in KESK'e bağlı olarak faaliyet yürüttüğü görülmektedir. 2013 yılı itibarı ile Memur-Sen'e bağlı sendikalar 10 hizmet kolunda yetkili iken KESK'e bağlı 1 yetkili sendika bulunmaktadır. Üye sayısı bakımından ikinci büyük konfederasyon olmasına rağmen, 2009 yılına kadar genelde ve hizmet kolları itibarı ile kamu görevlilerini ağırlıklı olarak temsil eden Türkiye Kamu-Sen'in ise 2012 yılından beri yetkili olduğu hizmet kolu bulunmamaktadır.

Tablo 8. Yıllar İtibarı İle Hizmet Kollarında ve Genelde Yetkili Konfederasyonlar

<i>Hizmet Kolu</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>Büro, Bankacılık ve Sigortacılık</i>	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN
<i>Eğitim, Öğretim ve Bilim</i>	KESK	KESK	KESK	KESK	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN	M.SEN
<i>Sağlık ve Sosyal Hizmetler</i>	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN
<i>Yerel Yönetim Hizmetleri</i>	KESK	KESK	KESK	KESK	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN
<i>Basın, Yayın ve İletişim</i>	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN
<i>Kültür ve Sanat</i>	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK	KESK
<i>Bayındırlık, İnşaat ve Köy</i>	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN	M.SEN
<i>Ulaştırma</i>	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN
<i>Tarım ve Ormancılık</i>	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN
<i>Enerji, Sanayi ve Madencilik</i>	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN
<i>Diyanet ve Vakıf</i>	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN
YETKİLİ KONFEDERASYON	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	TKS	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN	M.SEN

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİNİN SİYASİ EĞİLİMLERİNİN SENDİKA TERCİHLERİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin, sendikal tercihleri üzerindeki etkisini belirlemek üzere Ankara genelindeki kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet veren sendika üyesi kamu görevlileri üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasına ait bulgulara yer verilmiştir.

3.1. GİRİŞ

Çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş olan sendikalar, demokratik yönetim anlayışının gelişmesiyle birlikte siyasal alanda ve ekonomi politikalarının belirlenmesinde de etkisini giderek artırmıştır. Uzunca bir süredir bu örgütlerin siyasal iktidarın politikalarına karşı gösterdikleri yaklaşımlarının, muhalefet partilerine karşı tutumlarının, kendi ülkelerindeki ve dünyadaki siyasi gelişmelere bakışlarının, sendikaların üyeleri ile etkileşimleri üzerindeki yansıması da çeşitli platformlarda ele alınmaktadır.

Türkiye'de kamu görevlileri sendikacılığı ülkemizde yaklaşık 20 yıllık geçmişli olan ve henüz yeni sayılabilecek bir olgudur. 1990'lı yılların başında kurulan ilk memur sendikaları ile başlayan örgütlenme hareketi sonunda, 25.06.2001 tarihinde kabul edilen ve 12.07.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile birlikte memurlara sendika kurma ve sendikalara üye olarak, mali, sosyal ve özlük haklarını toplu sözleşme yapmak suretiyle ilerletme hakkı tanınmıştır.

Kamu görevlilerinin örgütlenme ve kamu işveren tarafı ile pazarlık yapma hakkına kavuşmasıyla birlikte memurların bir bakıma işvereni sıfatına

haiz olan siyasal iktidarlara, bu kesimin temsilcileri sendikalar arasındaki ilişki de daha bir anlam kazanmıştır.

İnsanların ve örgütlerin, karşılaştığı toplumsal olaylara bakış açısını, yansıtan ve ülkede uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların belirlenme mücadelesi olarak tanımlanabilecek siyaset konusunda sendikaların da tarafsız kalması düşünülemez. Bu bakımdan kamu görevlilerinin ekonomik ve özlük haklarının korunup geliştirilmesini amaç edinmiş olan sendikaların, ülkede benimsenen siyasi politikalara karşı gösterdiği yaklaşım, kamu görevlilerini de yakından ilgilendirmektedir.

Kamu görevlilerinin sendikal tercihlerinde yalnızca çalışma yaşamları ile ilgili ekonomik ve sosyal kaygıların yatmadığı bilinen bir gerçektir. Kamu görevlilerinin sahip oldukları siyasi görüşe uygun söylemler geliştiren sendikalar etrafında örgütlenmeleri ise sendika, siyaset ve üye üçgeninde gelişecek olağan bir süreç olarak beklenebilir.

Bu çalışma, kamu görevlilerinin sendikal tercihlerinde siyasi eğilimlerinin ne derece rol oynadığını ortaya koymak adına gerçekleştirilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma ile ülkemizde yakın zamanda örgütlenme imkânı bulan ve 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandumla toplu sözleşme hakkı elde eden kamu görevlilerinin, sendikal tercihlerinde ön planda tuttıkları unsurların belirlenmesine çalışılmıştır. Bu bağlamda kamu görevlilerinin örgütlenme bilincinin ortaya konulmasıyla birlikte, kamu görevlileri sendikalarının yürüttükleri faaliyetlerin ve siyasi partilere karşı yaklaşımlarının kamu görevlileri nezdindeki algı düzeyi irdelenmiştir.

Araştırmada özellikle kamu görevlilerinin sosyo-politik kimlikleri ve siyasi görüşleri ile sendikal tercihleri arasında bir korelasyon olup olmadığı

konusuna açıklık getirilmesi amaçlanmıştır. Buna göre çalışmada “Kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerinin sendikal tercihleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi test edilmiştir.

3.3. VERİ EDİNME YÖNTEMİ VE VERİLERİN TOPLANMASI

Kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendika tercihleri üzerindeki rolünü ve kamu görevlilerinin siyasi eğilimleri ile sendikal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi sayısal, istatistikî verilerle ölçmek amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Ankette, örneklemin belli özelliklere göre kendi içlerinde gruplandırılarak temsil edildiği, sayıya orantılı olarak belirlenen tabakalı örnekleme tekniği kullanılmış, belirlenen tabaka içinde örneklem seçiminde ise evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansının ve ağırlığının eşit olarak kabul edildiği basit tesadüfî örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

Araştırmada, literatürden faydalanılarak anket soruları oluşturulmuş, araştırmanın amacı doğrultusunda ankette katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hali, üye oldukları sendikaların bağlı bulunduğu konfederasyon, sendikalara üyelik sürelerinin sorulduğu denek bilgi formundan yararlanılmıştır. Daha sonra deneklere, siyasi eğilimlerinin ve sendikaların asıl işlevi konusundaki düşüncelerinin belirlenmesi üzerine hazırlanmış olan sorular yöneltilmiş, son olarak katılımcıların sendika siyaset ilişkisi konusundaki görüşleri ve siyasi eğilimleri ile sendikal bağlılık düzeyleri arasındaki korelasyonu ölçmek amacıyla oluşturulan soruların cevaplandırılması istenmiştir.

Anket çalışması, 2013 Ağustos ve Eylül aylarında yüz yüze görüşme yoluyla, sendika üyesi kamu görevlilerine yöneltilen soruların cevaplanması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

3.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünüdür. Araştırma kapsamı içerisinde yer alan ortak özelliklere sahip birimler bütünü evren olarak tanımlanabilir. Evreni oluşturan bu birimler, araştırma kapsamına giren olay, olgu ya da varlıklardan oluşmaktadır. Aslında evreni bu birimlerden daha çok bunların göstermiş oldukları özellikler oluşturur. Fakat uygulamada, araştırma evreni tanımlanırken bu özelliklerden daha çok bu özellikleri taşıyan olay, olgu veya farklılıklar ifade edilmektedir.²²⁶

Araştırmada belirlenen evren üzerinden örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın evreninin Türkiye genelini kapsaması, kamu görevlilerinin tümüne ulaşmanın imkânsızlığını ortaya çıkaracaktır. Gerek memurların %12,6'sının görev yaptığı ve en yoğun memur istihdamının sağlandığı şehir olması gerek başkent oluşu nedeniyle bütün kamu kuruluşlarının teşkilatının bulunması gerekse demografik olarak ülke genelini yansıması bakımından Ankara, yeterli örneklem büyüklüğü ile araştırmanın evrenini oluşturmuştur.

Ankara'da kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan toplam 323 bin 343 kamu görevlisi bulunmaktadır. Bu ölçekteki evreni oluşturan kamu görevlilerine ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle örneklem toplama yoluna gidilmiştir. Örneklemin belirlenmesinde memurların hizmet sınıflarına göre dağılımı, cinsiyet, sendikalara üye olabilme hakkı, sendikalaşma oranları ve sendikalara göre dağılımları dikkate alınmıştır.

Çalışmada, Ankara genelinde personel sayısının en yoğun olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Başbakanlık, İçişleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Kalkınma

²²⁶ Ural, Ayhan; Kılıç, İbrahim; **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Genişletilmiş İkinci Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006, s.48.

Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan sendika üyesi memurlar ile Ankara'da yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlileri örnekleme oluşturmuştur.

Araştırmanın evreninde istihdam edilen kamu görevlilerinin toplam sayısına göre, uygulanması gereken anket sayısı, %5 (0,05) anlamlılık düzeyinde aşağıdaki formül ve varsayımlara dayalı olarak belirlenmiştir:

$$n = N \cdot t^2 \cdot (p \cdot q) / (N - 1) \cdot d^2 + (p \cdot q)$$

N = Hedef kitle

n = Örnekleme alınacak denek sayısı

p = İncelenen olayın görülme sıklığı

q = İncelenen olayın görülme sıklığı

t = 0,05 anlamlılık düzeyi için t tablosunda verilen sabit değer (1,96)

d = Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatası

Örnekleme üzerinde %95 güvenilirlik oranı ve %5 hata payı varsayımı ile gerçekleştirilen hesaplama göre 330 anket sayısının bu araştırma için yeterli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda örnekleme Memur-Sen üyesi 169, Türkiye Kamu-Sen üyesi 105 ve KESK üyesi 56 kamu görevlisinin cevapları değerlendirilmiştir.

3.3.2. Verilerin Değerlendirilmesi

Elde edilen bulguların değerlendirilmesi amacıyla bilgisayarda veri tabanı oluşturulmuş, sonuçların değerlendirilmesinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Oluşturulan anket güvenilirlik testine tabii tutulmuştur.

Cronbach Alpha (α) ölçekte yer alan maddenin homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır.²²⁷ Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan ölçek, faktör bazında değerlendirmeye tutulmuş ve Cronbach Alpha (α) değeri $\alpha=0,711$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin oldukça güvenilir sınırlarda olduğunu ortaya koymuştur.

Anket üzerinde aynı zamanda Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü (KMO Measure of Sample Adequacy) gerçekleştirilmiştir.

3.3.3. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırma, Ankara'da görev yapan kamu görevlileri ile sınırlı tutulmuştur. Birçok kamu kurum ve kuruluşunun ülkenin tamamında teşkilatlı olmaması ancak bütün kurum ve kuruluşların Ankara'da merkez teşkilatının bulunması, araştırmanın Ankara'da gerçekleştirilmesi için geçerli bir neden olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte kamu görevlilerinin illere göre dağılımları incelendiğinde memur istihdamının en yoğun olduğu ilin Ankara olduğu görülmüştür. Buna göre Ankara, bütün kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatının bulunduğu, 323 bin 343 kamu görevlisi ile memurların %12,6'sının istihdam edildiği yeterli bir örneklem olarak kabul edilmiştir.

²²⁷ Kalaycı, Şeref; **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 3. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2008, s.405

Araştırmada sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %94,7'sinin örgütlü olduğu ve üye sayısı itibarı ile 2002 yılından 2013 yılına değin gerçekleştirilen toplu görüşmelerde ve toplu sözleşme görüşmelerinde kamu görevlilerini temsil etme kabiliyeti kazanmış olan üç konfederasyona (Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen ve KESK) bağlı sendikalara üye olan kamu görevlileri değerlendirmeye alınmıştır.

Evrenin bütünü dikkate alındığında, %94,7'lik kesimi ifade eden örneklemin, kamu görevlilerinin genel eğilimlerini ortaya koyması bakımından yeterli olduğu varsayılmış ve diğer sendika ve konfederasyonlara üye olan %5,3'lük kesimin göz ardı edilebilir bir oran olduğu kanısına varılmıştır.

4688 sayılı Kanun'un 15. maddesi gereğince sendikalara üye olması yasaklanmış olan Mülki İdare Hizmetleri, Emniyet Hizmetleri ve Hâkimlik, Savcılık Hizmetleri sınıflarına dâhil kadrolarda görev yapan kamu görevlileri araştırma kapsamına alınmamıştır.

3.4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu kısımda gerçekleştirilen alan araştırmasının sonuçlarına ve elde edilen bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

3.4.1. Ankete Katılanların Görev Yaptığı Hizmet Kolları ve Örgütlenme Durumları

Bu bölümde ankete katılanların üye oldukları sendikaların bağlı bulunduğu konfederasyon ve hizmet kolu bazında dağılımları verilmiş, elde edilen bulgular frekans ve yüzde olarak incelenmiştir.

Tablo 9. Ankete Katılanların Konfederasyona Göre Dağılımı

	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Geçerli Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
<i>MEMUR-SEN</i>	169	51,2	51,2	51,2
<i>TÜRKİYE KAMU-SEN</i>	105	31,8	31,8	83,0
<i>KESK</i>	56	17,0	17,0	100,0
Toplam	330	100,0	100,0	

Ankete katılanların konfederasyonlara göre dağılımları Tablo 9'da gösterilmiştir. Üye sayısına göre değerlendirilerek alınan örnekleme katılımcıların %51,2'si Memur-Sen, %31,8'i Türkiye Kamu-Sen, %17'si ise KESK'e bağlı sendikalara üye olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 10. Ankete Katılanların Hizmet Kollarına Göre Dağılımı

	<i>MEMUR-SEN</i>		<i>TÜRKİYE KAMU-SEN</i>		<i>KESK</i>		<i>GENEL TOPLAM</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Genel İdare Hizmetleri</i>	35	20,7	21	20,0	12	21,4	68	20,6
<i>Mülki İdare A. Hizmetleri</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Sağlık Hizmetleri</i>	29	17,2	17	16,2	10	17,9	56	17,0
<i>Teknik Hizmetler</i>	8	4,7	6	5,7	3	5,4	16	5,1
<i>Eğitim-Öğretim Hizmetleri</i>	61	36,1	41	39,0	21	37,5	123	37,3
<i>Avukatlık Hizmetleri</i>	4	2,4	3	2,9	2	3,6	9	2,7
<i>Emniyet Hizmetleri</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Din Hizmetleri</i>	12	7,1	5	4,8	0	0,0	18	5,1
<i>Yardımcı Hizmetler</i>	9	5,3	6	5,7	4	7,1	19	5,8
<i>Hakimlik Savcılık Hizmetleri</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Öğretim Hizmetleri</i>	11	6,5	6	5,7	4	7,1	21	6,4
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Araştırmada, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 15. maddesi uyarınca kamu görevlileri sendikalarına üye olması yasaklanmamış olan hizmet sınıflarına bağlı memurların anketleri değerlendirilmiştir. İlgili Kanun gereği sendika üyesi olamayan Mülki İdare Amirliği Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı ve Hâkimlik Savcılık Hizmetleri Sınıfı'na tabi personel ankete dâhil edilmemiştir. Her bir hizmet sınıfı kapsamında görev yapan memurların toplam sayısı da dikkate alınarak yapılan çalışmada, ankete katılan kamu görevlilerinin hizmet sınıflarına göre dağılımları Tablo 10'da gösterilmiştir. Buna göre ankete katılan 330 kamu görevlisinin %37,3'ü Eğitim-Öğretim; %20,6'sı Genel İdare Hizmetleri; %17'si Sağlık Hizmetleri; %6,4'ü Öğretim Hizmetleri; %5,8'i Yardımcı Hizmetler;

%5,1'i Din Hizmetleri ve Teknik Hizmetler; %2,7'si ise Avukatlık Hizmetleri sınıfı kapsamında görev yapmaktadır. Ankette KESK için Din Hizmetleri Sınıfından örneklem alınmamıştır. Bunun nedeni, söz konusu hizmet sınıfında KESK'e bağlı olarak faaliyet gösteren DİVES'in ülke genelinde 629 üyesinin bulunması ve Ankara'da örnekleme ulaşılamamış olmasıdır.

3.4.2. Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete katılanların demografik özelliklerine ilişkin tamamlayıcı istatistikler, ankete verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları çerçevesinde ele alınmıştır.

Tablo 11. Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Kadın</i>	50	29,6	35	33,3	21	37,5	106	32,1
<i>Erkek</i>	119	70,4	70	66,7	35	62,5	224	67,9
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin cinsiyete göre dağılımları Tablo 11'de görülmektedir. Ankete katılanların 106'sı, %32,1 oranı ile kadın, 224'ü ise %67,9 oranı ile erkek kamu görevlisi kitlesini oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, kadın oranının %37,5'le en yüksek KESK'te, en düşük ise %29,6 ile Memur-Sen'de olduğu görülmektedir. Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinden ankete katılanların %33,3'ü kadın olduğunu belirtmiştir. Buna bağlı olarak Memur-Sen, %70,4'le erkek yoğunluğunun en fazla, KESK %62,5'le en düşük olduğu konfederasyondur. Türkiye Kamu-Sen'de ise üyelerin %66,7'sinin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Ankete Katılanların Yaş Aralığına Göre Dağılımı

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	N	%	n	%	n	%
20-30	21	12,4	32	30,5	11	19,6	64	19,4
31-40	48	28,4	36	34,3	19	34,0	103	31,2
41-50	79	46,8	21	20,0	11	19,6	111	33,6
50 ve üstü	21	12,4	16	15,2	15	26,8	52	15,8
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılanların yaş aralıkları Tablo 12’de gösterilmiştir. Buna göre ankete katılan kamu görevlilerinden 111’i, %33,6’lık oranla 41-50 yaş aralığındadır. 31-40 yaş aralığında ankete katılan 103 kişinin toplam örneklem içindeki payı %31,2’dir. 20-30 yaş aralığındaki 64 kamu görevlisi örneklemde %19,4’lük bir kitleyi oluşturmuştur. Ankete katılanların %15,8’lik bir kesimi ise 51 yaş ve üzerindedir. Tablo 12’de ankete katılan kamu görevlilerinin yaş aralığının konfederasyonlara göre dağılımı da verilmiştir. Tablo incelendiğinde Memur-Sen üyelerinin ağırlıklı olarak %46,8 oranıyla 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Buna karşın KESK’e bağlı sendikalara üye olanların 26,8’i 50 ve üstü yaşta olduğunu belirtmiştir. Ankete katılan Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %30,5’i 20-30 yaş aralığında iken bu oran KESK’te %19,4; Memur-Sen’de ise %12,4 olarak belirlenmiştir. Ankette 31-40 yaş aralığında olduğunu belirtenlerin oranı Memur-Sen’de %28,4; Türkiye Kamu-Sen’de %34,3 ve KESK’te %34’tür. Tablo’ya göre Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %64,8’i 20-40 yaş aralığında genç sayılabilecek yaşta iken, bu oranın Memur-Sen’de %40,8; KESK’te ise %53,6 olduğu görülmektedir. Ankette 41 ile 50 ve üstü yaş aralığında olduğunu belirtenlerin oranı Memur-Sen’de %59,2; Türkiye Kamu-Sen’de %35,2; KESK’te ise %49,4’tür. Buna göre ankete katılan Memur-Sen üyelerinin diğer konfederasyonlara oranla kısmen daha yaşlı, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin ise daha genç olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 13. Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>İlkokul</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Ortaokul</i>	5	3,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
<i>Düz lise</i>	10	5,9	5	4,8	9	16,0	24	7,3
<i>Meslek lisesi</i>	26	15,3	8	7,6	0	0,0	34	10,3
<i>Yüksekokul</i>	32	18,9	24	22,8	6	10,8	62	18,8
<i>Üniversite</i>	85	50,3	55	52,4	30	53,6	170	51,5
<i>Yüksek lisans</i>	6	3,6	12	11,4	9	16,0	27	8,2
<i>Doktora</i>	5	3,0	1	1,0	2	3,9	8	2,4
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılanların eğitim durumlarını tespit etmek amacıyla Tablo 13 oluşturulmuştur. Ankette, eğitimi ilköğretim düzeyinde olan kamu görevlisi katılımcı bulunmamaktadır. Buna karşın ankete ağırlıklı olarak üniversite mezunu kamu görevlisi katılmıştır. Üniversite mezunu olduğunu belirten 170 katılımcı, %51,5'lik oranla kamu görevlileri arasında en yüksek paya sahipken, yüksekokul mezunlarının oranı %18,8; meslek lisesi mezunlarının oranı %10,3; yüksek lisans yapmış olanların oranı %8,5 ve düz lise mezunu olanların oranı %7,3 olarak belirlenmiştir. Ankette, ortaokul mezunu 5 katılımcı %1,5 ve doktora yapmış 7 katılımcı da %2,1'lik oranla değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 13 referans alınarak katılımcıların eğitim durumları konfederasyonlar bazında incelendiğinde ortaokul mezunu olduğunu beyan eden 5 katılımcının da Memur-Sen üyesi olduğu görülmektedir. Buna göre Memur-Sen üyesi ortaokul mezunlarının oranı %3; düz lise mezunlarının oranı %5,9; meslek lisesi mezunlarının oranı %15,3; yüksekokul mezunlarının oranı %18,9; üniversite mezunlarının oranı %50,3 iken Memur-Sen üyesi kamu görevlileri arasında yüksek lisans diplomalı olanlar %3,6; doktora yapanlar ise %3'lük bir kesimi oluşturmaktadır.

Ankete katılan Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %4,8'i düz lise mezunu olduğunu belirtmiştir. Meslek lisesi mezunu Türkiye Kamu-Sen üyelerinin oranı %7,6; yüksekokul mezunlarının oranı %22,8; yüksek lisans mezunlarının oranı %11,4; doktora yapanların oranı ise %1'dir.

KESK üyelerinin ise %16'sı düz lise; %10,8'i yüksekokul; %53,6'sı üniversite; %16'sı yüksek lisans mezunu olduğunu ve %3,9'u da doktora yaptığını belirtmiştir.

Tablo 13'te üniversite, yüksek lisans ve doktora mezunlarının KESK'te, meslek lisesi mezunlarının Memur-Sen'de, yüksekokul mezunlarının ise Türkiye Kamu-Sen'de yoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Ankete Katılanların Medeni Durumu

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Bekâr (Hiç evlenmemiş)</i>	21	12,4	26	24,8	7	12,5	54	16,4
<i>Evli</i>	140	82,8	68	64,8	40	71,4	248	75,1
<i>Boşanmış</i>	3	1,8	11	10,4	9	16,1	23	7,0
<i>Dul (Eşi vefat etmiş)</i>	5	3,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılanların medeni hallerini gösteren Tablo 14'te, katılımcıların %75,1 ağırlıkla evli olduğunu, 54 katılımcı %16,4 oranla hiç evlenmediğini, %7'si boşandığını ve %1,5'i ise eşinin vefat etmesi nedeniyle dul kaldığını ifade etmiştir.

Bekâr olduğunu ifade eden kamu görevlileri Memur-Sen üyelerinin %12,4'ünü; Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %24,8'ini; KESK üyelerinin %12,5'ini oluşturmaktadır. Evli olduğunu belirtenlerin oranı ise Memur-Sen'de %82,8; Türkiye Kamu-Sen'de %64,8; KESK'te %71,4 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 15. Ankete Katılanların Hanehalkı Toplam Gelirinin Yeterlilik Düzeyi

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Zorunlu ihtiyaçlarımı karşılamaya yetmiyor</i>	10	5,9	17	16,2	13	23,2	40	12,1
<i>Yalnızca zorunlu ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum</i>	100	59,2	36	34,3	26	46,4	162	49,1
<i>Tüm ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum</i>	53	31,4	46	43,8	11	19,7	110	33,3
<i>İhtiyaçlarımdan arta kalan kısmı ile tasarruf edebiliyorum</i>	6	3,5	6	5,7	6	10,7	18	5,5
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin hanehalkı toplam gelirlerinin yeterlilik düzeyine ilişkin sorulan soya verdikleri cevaplar Tablo 15'te gösterilmiştir. Buna göre deneklerin %12,1'i hanehalkı gelirlerinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini, %49,1'i toplam gelirleri ile yalnızca zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabildiklerini, %33,3'ü ise tüm ihtiyaçlarını karşılayabildiğini ifade etmiştir. "İhtiyaçlarımdan arta kalan kısmı ile tasarruf edebiliyorum" diyenlerin oranı ise %5,5'tir.

Cevapların konfederasyonlara göre dağılımı incelendiğinde Memur-Sen üyelerinin %59,2 oranı ile ağırlıklı olarak yalnızca zorunlu harcamalarına yetecek düzeyde bir gelir elde ettiklerini belirttiği görülmüştür. Türkiye Kamu-Sen (%16,2) ve KESK üyeleri (23,2) gelirlerinin zorunlu harcamalarına yetmediğini ifade etmişlerdir. Ancak Memur-Sen üyelerinin yalnızca %3,5'i gelirleriyle tasarruf edebilirlerken bu oran Türkiye Kamu-Sen'de %5,7; KESK'te %10,7 olmuştur.

Tablo 16. Ankete Katılanların Gazete Okuma Alışkanlığı

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	N	%	n	%	n	%	n	%
<i>Hiçbir zaman okumam</i>	1	0,6	1	1,0	1	1,8	3	0,9
<i>Ara sıra okurum</i>	69	40,8	58	55,2	24	42,9	151	45,8
<i>Her gün düzenli olarak okurum</i>	99	58,6	46	43,8	31	55,3	176	53,3
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılanların gazete okuma alışkanlıklarına ilişkin bulgular Tablo 16'da gösterilmiştir. Ankete katılan kamu görevlilerinin %0,9'u hiçbir zaman gazete okumadığını belirtmiş, ara sıra gazete okuduğunu söyleyenlerin oranı %45,8 olarak belirlenmiştir. Her gün düzenli olarak gazete okuyan kamu görevlilerinin oranı %53,3'tür.

Ankete katılan Memur-Sen üyelerinin %0,6'sı, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %1'i ve KESK üyelerinin %1,8'i hiçbir zaman gazete okumadığını, belirtirken Memur-Sen üyelerinin %40,8'i, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %55,2'si, KESK üyelerinin %42,9'u ara sıra gazete okuduğunu ifade etmiştir.

Her gün düzenli olarak gazete okuyanların oranı ise Memur-Sen'de %58,6; KESK'te %55,3; Türkiye Kamu-Sen'de %43,8 olmuştur.

Tablo 17. Ankete Katılanların En Sık Takip Ettiği Gazete

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	N	%	n	%	n	%
<i>Akşam</i>	0	0,0	4	3,8	0	0,0	4	1,2
<i>Bugün</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Cumhuriyet</i>	0	0,0	0	0,0	2	3,6	2	0,6
<i>Fanatik</i>	0	0,0	2	1,9	0	0,0	2	0,6
<i>Fotomaç</i>	5	3,0	2	1,9	0	0,0	7	2,1
<i>Evrensel</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Habertürk</i>	10	5,9	13	12,4	2	3,6	25	7,6
<i>Hürriyet</i>	58	34,3	32	30,4	15	26,8	105	31,8
<i>Milliyet</i>	16	9,4	11	10,5	4	7,1	31	9,4
<i>Milli Gazete</i>	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,3
<i>Ortadoğu</i>	0	0,0	11	10,5	0	0,0	11	3,4
<i>Radikal</i>	0	0,0	0	0,0	13	23,2	13	3,9
<i>Sabah</i>	11	6,5	13	12,4	0	0,0	24	7,3
<i>Sözcü</i>	10	5,9	11	10,5	16	28,5	37	11,2
<i>Star</i>	5	3,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
<i>Taraf</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Vatan</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Yeniakit</i>	5	3,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
<i>Yeniçağ</i>	0	0,0	3	2,9	0	0,0	3	0,9
<i>Yenişafak</i>	1	0,6	0	0,0	0	0,0	1	0,3
<i>Zaman</i>	42	24,8	3	2,9	0	0,0	45	13,7
<i>Aydınlık</i>	5	3,0	0	0,0	2	3,6	7	2,1
<i>Diğer</i>	0	0,0	0	0,0	2	3,6	2	0,6
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan deneklerin en sık okuduğu gazete sorgulanmıştır. Tablo 17'de görüldüğü üzere kamu görevlileri arasında en fazla okunan gazete %31,8 oranla Hürriyet'tir. Kamu görevlilerinin %13,7'si Zaman, %11,2'si Sözcü ve %9,4'ü de Milliyet okumaktadır.

Cumhuriyet gazetesi yalnızca KESK üyesi kamu görevlileri tarafından okunurken, Tablo'da Ortadoğu okuyan 11 ve Yeniçağ okuyan 3 kamu görevlisinin tamamının Türkiye Kamu-Sen üyesi olduğu görülmüştür. Star, Yeniakit, Yenişafak ve Milli Gazete'nin yalnızca Memur-Sen üyeleri tarafından okunduğu belirtilmiştir.

Tablo 18. Ankete Katılanların En Sık Takip Ettiği TV Kanalı

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
ATV	16	9,5	11	10,4	4	7,1	31	9,4
SHOW TV	11	6,5	8	7,6	0	0,0	19	5,8
KANAL D	32	18,9	26	24,8	11	19,6	69	20,9
STAR TV	5	3,0	3	2,9	0	0,0	8	2,4
SAMANYOLU	27	15,9	0	0,0	0	0,0	27	8,2
FOX	10	5,9	5	4,8	2	3,6	17	5,2
TRT1	16	9,5	0	0,0	0	0,0	16	4,9
TV8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
KANAL 7	16	9,5	0	0,0	0	0,0	16	4,8
BEYAZ TV	11	6,5	0	0,0	0	0,0	11	3,3
NTV	5	3,0	5	4,8	2	3,6	12	3,6
CNN TURK	5	3,0	5	4,8	6	10,7	16	4,9
A HABER	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
HABERTÜRK	0	0,0	3	2,9	2	3,6	5	1,5
BENGÜTÜRK	0	0,0	8	7,6	0	0,0	8	2,4
TGRT HABER	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TRT HABER	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
KANAL B	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
ULUSAL	5	3,0	0	0,0	6	10,7	11	3,3
SKYTURK	0	0,0	0	0,0	6	10,7	6	1,8
ÜLKE TV	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
KANAL 24	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
HALK TV	0	0,0	11	10,4	11	19,6	22	6,7
MÜZİK KANALLARI	0	0,0	2	1,9	0	0,0	2	0,6
SPOR KANALLARI	0	0,0	2	1,9	0	0,0	2	0,6
BELGESEL KANALLARI	10	5,9	8	7,6	4	7,1	22	6,7
ÇOCUK KANALLARI	0	0,0	8	7,6	2	3,6	10	3,0
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Kamu görevlilerinin en sık takip ettikleri TV kanalına ilişkin bulgular Tablo 18’de gösterilmiştir. Buna göre kamu görevlileri arasında %20,9 ile en popüler TV kanalı Kanal D iken sırasıyla %9,4 ile ATV, %8,2 ile Samanyolu, %6,7 ile belgesel kanalları ve Halk TV sıkça izlenen televizyon kanallarıdır.

Birbirlerinden farklı olarak Memur-Sen üyeleri TRT 1, Samanyolu, Kanal 7 ve Beyaz TV; Türkiye Kamu-Sen üyeleri Bengütürk TV; KESK üyeleri ise Ulusal Kanal izlemektedir.

Tablo 19. Ankete Katılanların Yaşam Memnuniyet Düzeyi

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	N	%	n	%	n	%	n	%
<i>Çok memnunum</i>	4	2,4	1	1,0	0	0,0	5	1,5
<i>Memnunum</i>	46	27,2	18	17,1	0	0,0	64	19,4
<i>Orta derecede memnunum</i>	58	34,3	40	38,1	13	23,2	111	33,6
<i>Memnun değilim</i>	46	27,2	27	25,7	19	33,9	92	27,9
<i>Hiç memnun değilim</i>	15	8,9	19	18,1	24	42,9	58	17,6
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılanların, genel ekonomik ve siyasi konjonktüre bağlı olarak yaşam memnuniyet düzeyleri sorgulanmış ve bulgular Tablo 19’da yer almıştır. Ankete katılan kamu görevlilerinin %1,5’i genel durumlarından çok memnun olduğunu, %19,4’ü memnun olduğunu, %33,6’sı ise orta düzeyde memnun olduğunu belirtmiştir. Genel yaşam koşullarından memnun olmadığını belirtenlerin oranı %27,9 iken hiç memnun olmayanlar toplam örneklemin %17,6’lık kesimini oluşturmuştur.

KESK üyeleri arasında genel olarak çok memnun ve memnun olan bulunmamakta iken %42,9’u durumlarından hiç memnun olmadığını ifade etmiştir. Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %1’i durumundan çok memnun, %17,1’i memnun, %38,1’i orta derecede memnun olduğunu belirtirken memnuniyetsizlik oranı %43,8 olmuştur.

Konfederasyonlara üye olma durumuna göre memnuniyet düzeyi incelendiğinde yaşam memnuniyeti en yüksek kesimin (%63,9) Memur-Sen üyeleri, yaşam memnuniyeti en düşük kesimin ise (%23,2) KESK üyeleri olduğu görülmektedir.

3.4.3. Ankete Katılanların Sendikal Tercihleri ve Sendika Algılarına İlişkin Bulgular

Ankete katılanların sendikal örgütlenmelerine ilişkin genel yaklaşımlarına ait bulgularla, ankete verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir.

Tablo 20. Ankete Katılanların Sendikaya Üyelik Süresi

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1-3 Yıl	52	24,9	29	27,6	9	16,1	80	24,3
3-5 Yıl	58	34,3	16	15,2	2	3,6	76	23,0
5-7 Yıl	21	12,4	15	14,3	6	10,7	42	12,7
7-10 Yıl	21	12,4	15	14,3	17	30,4	53	16,1
10 Yıl ve üzeri	27	16,0	30	28,6	22	39,2	79	23,9
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Tablo 20’de ankete katılan kamu görevlilerinin sendika üyelik süreleri gösterilmiştir. Buna göre deneklerin yaklaşık dörtte biri (%24,3) 1-3 yıl; dörtte biri (%23) 3-5 yıl; %12,7’si 5-7 yıl; %16,1’i 7-10 yıl ve yaklaşık dörtte biri de (%23,9) 10 yıl ve üzeri bir süredir sendika üyesi olduğunu ifade etmiştir. Kamu görevlilerinin örgütlenmelerinin büyük oranda 10 yıl ve öncesi ile 1-3 yıl arasında gerçekleştiği görülmektedir.

Memur-Sen üyelerinin %59,2 oranı ile büyük çoğunluğu, 5 yıldan daha kısa bir süre önce üye olduğunu; KESK üyelerinin %69,6’sı ise 7 yıldan daha uzun bir süredir sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. Memur-Sen örgütlenme bakımından daha kısa süreli, KESK ise daha uzun süreli üyeliklere sahipken Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %27,6’sı 1-3 yıl arasında %28,6’sı ise 10 yıl ve daha fazla süredir sendika üyesidir. Buna göre Türkiye Kamu-Sen üyelerinin üyelik süresi bakımından daha homojen bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Ankete Katılanların Sendikaya Üye Olma Nedeni

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için</i>	42	24,9	32	30,4	9	16,1	83	25,2
<i>Birliktelik sağlamak için</i>	27	16,0	13	12,4	6	10,7	46	13,9
<i>Fikri yakınlık duyduğum için</i>	26	15,4	26	24,8	22	39,2	74	22,4
<i>Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için</i>	5	3,0	8	7,6	2	3,6	15	4,5
<i>Güçlü bir sendika olduğu için</i>	16	9,4	0	0,0	0	0,0	16	4,8
<i>Kendimi güvende hissetmek için</i>	0	0,0	5	4,8	2	3,6	7	2,1
<i>İdari baskının iş hayatımı olumsuz etkilememesi için</i>	11	6,4	3	2,9	6	10,7	20	6,1
<i>Arkadaşlarının ve/veya çevresinin etkisi nedeniyle</i>	42	24,9	18	17,1	9	16,1	69	21,0
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Kamu görevlilerinin sendikalara üye olma nedenleri sorgulanmış ve bulgular Tablo 21’de verilmiştir. Deneklerin %25,2’si ekonomik ve özlük haklarını koruduğu için, %13,9’u birliktelik sağlamak için, %22,4’ü fikri yakınlık duyduğu için, %4,5’i ise eylem ve etkinliklerini beğendiği için sendikalara üye olduğunu ifade etmiştir. Güçlü bir sendika olduğu için üye olduğu sendikayı tercih eden kamu görevlilerinin oranı %4,8; kendisini güvende hissetmek için üye olanların oranı %2,1 ve idari baskının iş hayatını olumsuz etkilemesinden çekindiği için sendikaya üye olanların oranı ise %6,1’dir. Kamu görevlilerinin %21’i arkadaşlarının ve/veya çevresinin etkisiyle sendikaya üye olduğunu belirtmiştir.

Memur-Sen üyeleri arasında ekonomik ve özlük haklarını koruduğu için sendikaya üye olanlar ile arkadaşlarının veya çevresinin etkisiyle sendikaya üye olanların oranı %24,9’dur. Memur-Sen üyelerinin %15,4’ü sendika üyeliğinde fikri yakınlığı ön planda tutarken %16’sı birliktelik sağlamak için Memur-Sen çatısı altında örgütlendiğini ifade etmiştir. Memur-Sen üyelerinin %6,4’ü idari baskıdan çekindiği için sendikaya üye olmuştur.

Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %30,4’ü ekonomik ve özlük haklarını koruduğu için sendika üyesi olduğunu belirtmiştir. Fikri yakınlık duyduğu için Türkiye Kamu-Sen çatısı altında örgütlenen kamu görevlilerinin oranı %24,8

iken, birliktelik sağlamak için Türkiye Kamu-Sen'i tercih edenler %12,4'lük bir kesimi oluşturmuştur. Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %17,1'i üye olma nedenlerini arkadaş veya çevrenin etkisine dayandırırken %7,6'lık kesim eylem ve etkinliklerini beğendiği için Türkiye Kamu-Sen'e bağlı bir sendikaya üye olduğunu belirtmiştir.

KESK üyeleri arasında en yüksek örgütlenme nedeni olarak %39,2 ile fikri yakınlık gelmektedir. Ekonomik ve özlük haklarını koruduğu için KESK'e bağlı bir sendikaya üye olduğunu ifade edenlerle arkadaşlarının veya çevrenin etkisiyle üye olanların oranı %16,1 olarak belirlenmiştir. İdari baskının iş hayatını olumsuz etkilememesi için üye olduğunu belirtenlerin oranı KESK üyeleri arasında %10,7'dir.

Tablo 21 incelendiğinde KESK üyelerinin büyük çoğunluğunun fikri yakınlık nedeniyle bu konfederasyon çatısı altında örgütlendiği, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin ise yaklaşık dörtte birinin fikri yakınlık duyması nedeniyle sendika üyesi olduğu görülmektedir. Üyelerinin fikri yakınlık duyma oranının en düşük olduğu konfederasyon Memur-Sen iken; üyelerinin yaklaşık dörtte biri arkadaş ve çevre etkisiyle Memur-Sen'e katıldığını ifade etmiştir.

Gerek örneklemin toplam değerlerine bakıldığında gerekse konfederasyon bazında ele alındığında sendikal ve ekonomik gerekçelerin dışında, sendika üyeliğinde fikri yakınlığın en önemli etken olduğu görülmektedir. Bununla birlikte KESK üyelerinin %10,7'sinin ve Memur-Sen üyelerinin %6,4'ünün idari baskılar nedeniyle örgütlenme yoluna gitmiş olmaları da kamuda sendikal örgütlenme konusunda idari baskının boyutlarını göstermesi açısından önemli bir kanı oluşturmaktadır.

Tablo 22. Ankete Katılanların Sendika Üyeliğinden Dolayı Karşılaştığı Güçlükler

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Görev yaptığım kurum yöneticileri tarafından hoş karşılanmadı	0	0,0	3	2,9	9	16,1	12	3,6
İş arkadaşlarım tarafından dışlandım	5	3,0	0	0,0	0	0,0	5	1,5
Başka bir sendikaya üye olmam konusunda telkinde bulunuldu	26	15,4	18	17,1	6	10,7	50	15,2
Belli bir siyasi parti taraftarıymışım gibi düşünülüyor	16	9,4	16	15,2	13	23,2	45	13,7
Görevim ve/veya görev yerim değiştirildi	5	3,0	3	2,9	2	3,6	10	3,0
Hiçbir güçlükle karşılaşmadım	117	69,2	65	61,9	26	46,4	208	63,0
Diğer	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerine sendikalara üye olmalarından dolayı yaşadıkları güçlükler sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 22’de gösterilmiştir. Deneklerin %3,6’sı sendikaya üye olmalarının görev yaptıkları kurum yöneticileri tarafından hoş karşılanmadığını, %1,5’i iş arkadaşları tarafından dışlandığını belirtmiştir. Çeşitli yollarla başka bir sendikaya üye olmaları konusunda telkinde bulunulan kamu görevlileri %15,2’lik bir kitleyi oluştururken, “Belli bir siyasi parti taraftarıymışım gibi düşünülüyor” diyenlerin oranı %13,7’dir. Sendika üyeliğinden dolayı görevi ya da görev yeri değiştirilen kamu görevlileri, örneklem içinde %3’lük bir kesimi ifade etmektedir. Kamu görevlilerinin %63’ü sendika üyeliğinden dolayı hiçbir güçlük yaşamadığını ifade etmiştir.

Buna göre kamu görevlilerinin %37’lik bir kesimi sendika üyeliğinden dolayı çeşitli güçlüklerle karşılaşmışlardır. Tablo 22’de KESK üyelerinin %16,1’inin sendika üyeliğinin kurum yöneticileri tarafından hoş karşılanmadığını belirttiği görülmektedir. Memur-Sen üyeleri ise sendika üyeliğinden dolayı %3’lük bir oranla iş arkadaşları tarafından dışlandıklarını ifade etmişlerdir. Başka bir sendikaya üye olması için telkinde bulunulan kamu görevlileri %17,1’le ağırlıklı olarak Türkiye Kamu-Sen üyeleridir. KESK

üyelerinin %23,2'si; Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %15,2'si; Memur-Sen üyelerinin %9,4'ü sendikaya üye olmaları dolayısıyla belli bir siyasi partiyi destekledikleri konusunda yargı oluştuğunu belirtmişlerdir. Buna göre kamu görevlilerinin sendikalara üye olmaları durumunda aynı zamanda siyasi bir tercih yaptıkları fikrinin oluştuğunu söylemek mümkündür.

Sendika üyeliğinden dolayı en fazla güçlük yaşadığını ifade eden kamu görevlileri (%53,6) KESK; en az güçlükle karşılaşanlar ise Memur-Sen (%30,8) üyeleridir. Öyle ki, Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %69,2'si sendika üyeliklerinden dolayı hiçbir güçlükle karşılaşmadığını belirtirken, bu oran Türkiye Kamu-Sen'de %61,9; KESK'te ise %46,4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 23. Ankete Katılanlara Göre Memur Sendikasının Asıl İşlevi

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Devlet hizmetlerinin denetlenmesini sağlamalıdır</i>	0	0,0	0	0,0	4	7,1	4	1,2
<i>Memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumalıdır</i>	127	75,1	84	80,0	41	73,2	252	76,4
<i>Sosyal etkinlikler tertip etmelidir</i>	10	5,9	3	2,9	2	3,6	15	4,6
<i>Siyaseti etkileyerek, üyeleri lehine yeni politikalar üretilmesine çalışmalıdır</i>	0	0,0	3	2,9	6	10,7	9	2,7
<i>Siyasi partilerden bağımsız, memur hakkını savunmalıdır</i>	32	18,9	13	12,3	0	0,0	45	13,6
<i>Promosyon dağıtmalıdır</i>	0	0,0	2	1,9	3	5,4	5	1,5
<i>Diğer</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Araştırmaya katılan kamu görevlilerinin sendikaların asıl işlevi hakkındaki fikirleri sorgulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 23'te verilmiştir. Kamu görevlileri %76,4 oranla, ağırlıklı olarak sendikanın asıl işlevinin memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumak olduğu kanısındadır. Ankete katılanların %13,6'sı sendikaların siyasi partilerden bağımsız olarak memur haklarını savunması gerektiğini ifade ederken, %1,5'i sendikaların promosyon dağıtmasını, %4,6'sı ise sosyal etkinlikler

düzenlemesini istemektedir. Sendikanın asıl işlevinin üyelerinin lehine politikalar üretilmesi için siyaseti etkilemek olduğunu belirtenlerin oranı %2,7; devlet hizmetlerinin denetlenmesi olduğunu düşünenlerin oranı %1,2'dir.

Memur-Sen üyelerinin %75,1'i ekonomik ve sosyal hakların geliştirilmesi için faaliyette bulunmayı, %18,9'u siyasi partilerden bağımsız olarak memur haklarını savunmayı, %5,9'u ise sosyal etkinlikler düzenlemeyi sendikanın asıl işlevi olarak görmektedir.

Türkiye Kamu-Sen üyeleri, %80 oranında sendikaların üyelerinin ekonomik, sosyal ve hukuki haklarını korumak için faaliyet yürütmesini, %12,3 oranında siyasi partilerden bağımsız olarak memurların haklarını savunmayı, %2,9 oranında sosyal etkinlikler düzenlemeyi ve üyeleri lehine siyaseti etkilemeyi, %1,9 oranında promosyon dağıtmayı sendikaların asıl işlevi olarak kabul etmektedir.

Tablo 23'te KESK üyelerinin 73,2'sinin sendikanın asıl işlevinin memurların ekonomik, sosyal ve hukuki haklarını korumak olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Konfederasyona bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %7,1'i sendikanın devlet hizmetlerinin denetlenmesini sağlaması gerektiğini düşünmektedir. Ankete katılan KESK üyelerinin %10,7'sine göre sendikalar, siyaseti etkileyerek üyeleri lehine politikalar üretilmesini sağlamalı, %5,4'üne göre ise promosyon dağıtmalıdır.

Tablo'da Memur-Sen üyelerinin ağırlıklı olarak, sendikaların siyasi faaliyetlerden uzak kalarak işlevlerini yerine getirmelerini benimsediği sonucu ortaya çıkarken, KESK üyelerinin sendikaların siyasi ve sosyal etkilerinin daha yoğun olmasını istedikleri görülmektedir. Türkiye Kamu-Sen üyeleri ise sendikaların ağırlıklı olarak siyasetten bağımsız bir şekilde ekonomik ve sosyal hakların geliştirilmesi işlevini yerine getirmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Tablo 24. Ankete Katılanların Üyesi Bulunduğu Sendikanın Çalışma Yaşamı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	N	%	n	%	n	%	n	%
<i>Çok memnunum</i>	5	3,0	8	7,6	0	0,0	13	3,9
<i>Memnunum</i>	42	24,8	14	13,4	7	12,5	63	19,1
<i>Orta derecede memnunum</i>	74	43,8	50	47,6	27	48,2	151	45,8
<i>Memnun değilim</i>	16	9,5	23	21,9	13	23,2	52	15,8
<i>Hiç memnun değilim</i>	32	18,9	10	9,5	9	16,1	51	15,4
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin, üye oldukları sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerine ilişkin görüşleri Tablo 24'te gösterilmiştir. Buna göre kamu görevlilerinin %3,9'u üyesi bulunduğu sendikanın faaliyetlerinden çok memnun olduğunu, %19,1'i memnun olduğunu, %45,8'i ise orta düzeyde memnun olduğunu ifade etmiştir. Üyesi bulunduğu sendikanın çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnun olmayanların oranı %15,8; hiç memnun olmayanların oranı ise %15,4 olarak belirlenmiştir. Sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden duyulan memnuniyet genelde %68,8 olmuş, deneklerin %31,2'si üyesi olduğu sendikanın faaliyetlerinden memnun olmadığını belirtmiştir.

Konfederasyonlar bazında memnuniyet düzeyi incelendiğinde sendikasının faaliyetlerinden en fazla memnuniyet duyanların (%71,6) Memur-Sen üyeleri olduğu görülmektedir. Buna karşın sendikanın faaliyetlerinden hiç memnun olmayan üyeler de (%18,9) Memur-Sen'de yoğunluktadır. Sendikanın faaliyetlerinden çok memnun olduğunu ifade eden kamu görevlileri (%7,6) ağırlıklı olarak Türkiye Kamu-Sen üyeleridir. Sendikamın faaliyetlerinden "hiç memnun değilim" diyenlerin oranının en düşük olduğu (%9,5) konfederasyonun da Türkiye Kamu-Sen olduğu göz önünde bulundurulduğunda, memnuniyet derecesi en yüksek kamu görevlilerinin Türkiye Kamu-Sen çatısı altındaki sendikalarda örgütlü olduğunu söylemek mümkündür. Tablo 24'e göre, sendikalarından memnuniyet oranının en düşük olduğu (%60,7) konfederasyon KESK'tir.

3.4.4. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Yaklaşımlarına İlişkin Bulgular

Ankete katılan kamu görevlilerinin politik yaklaşımlarına ilişkin bulgular, frekans ve yüzde dağılımları sonuçlarına göre değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tablo 25. Ankete Katılanların Sosyo-politik Kimlikleri

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

Ankete katılan kamu görevlilerine sosyo-politik açıdan kendilerini nasıl tanımladıkları sorulmuş, alınan cevaplar Tablo 25'te gösterilmiştir. Deneklerin %32,1'i kendisini milliyetçi, %16,7'si muhafazakâr, %16,4'ü sosyal demokrat, %10'u dindar, %4,6'sı ülkücü, %4,3'ü sosyalist-komünist, %3,9'u Kemalist, %3,9'u ulusalcı, %3'ü apolitik, %2,7'si liberal ve %2,4'ü de merkez sağ eğilimli olarak tanımlamıştır.

Tablo 25 incelendiğinde, ankete katılan KESK üyeleri arasında sosyo-politik kimliğini milliyetçi, muhafazakâr, dindar, ülkücü, merkez sağ, liberal ve ulusalcı olarak tanımlayanların yer almadığı görülmektedir. Buna göre KESK üyeleri ağırlıklı olarak sosyal demokrat (%57,1), sosyalist/komünist (%23,2), Kemalist (%16,1) ve apolitik (%3,6) eğilimli kamu görevlilerinden oluşmaktadır.

Ankete katılan Memur-Sen üyelerinin %31,3'ü; kendisini milliyetçi olarak tanımlamıştır. Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan muhafazakâr

eğilimli kamu görevlilerinin oranı %27,8; kendisini dindar olarak tanımlayanların oranı ise %18,9'dur. Sosyo-politik kimliğini merkez sağ ve sosyalist/komünist olarak tanımlayan üyenin bulunmadığı Memur-Sen'de sosyal demokratların oranı %7,7; ülkücü, liberal, ulusalcı ve apolitiklerin oranı %3; Kemalistlerin oranı ise %2,3'tür.

Türkiye Kamu-Sen üyelerinin büyük çoğunluğu (%50,5) kendisini milliyetçi olarak tanımlarken, sosyo-politik kimliğini ülkücü olarak tanımlayanlar (%9,5), bu Konfederasyon'a üye olanlar arasında en yoğun ikinci kesimi oluşturmaktadır. Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %8,6'sı kendilerini sosyal demokrat, %7,6'sı merkez sağ, muhafazakâr ve ulusalcı, %3,8'i liberal, %2,8'i apolitik, %1'i ise dindar olarak tanımlamaktadır.

Siyasi yelpaze olarak en geniş üye kitlesinin Türkiye Kamu-Sen'de, en dar üye kitlesinin ise KESK'te olduğu görülmektedir. KESK üyelerinin yarıdan fazlası politik eğilimini sosyal demokrat, yaklaşık dörtte biri de sosyalist/komünist olarak ifade etmiştir. Buna karşın Türkiye Kamu-Sen üyeleri büyük çoğunlukla kendilerini milliyetçi ve ülkücü olarak tanımlamaktadırlar.

Memur-Sen'e üye olan kamu görevlilerinin büyük oranda kendilerini milliyetçi, muhafazakâr ve dindar olarak tanımlayan kesimlerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 26. Ankete Katılanlara Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ülke bütünlüğü	37	21,9	47	44,8	11	19,6	95	28,8
Terör	42	24,9	13	12,4	2	3,6	57	17,3
Çevre	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Anadilde eğitim	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Türban	12	7,1	0	0,0	0	0,0	12	3,6
İrtica	0	0,0	0	0,0	2	3,6	2	0,6
Eğitim sistemi	10	5,9	5	4,8	2	3,6	17	5,2
Ekonomi	11	6,5	11	10,4	11	19,6	33	10,0
İşsizlik	0	0,0	3	2,9	4	7,1	7	2,1
Yargı bağımsızlığı	0	0,0	2	1,9	4	7,1	6	1,8
Demokrasi, insan hakları, fırsat eşitliği eksikliği	26	15,4	11	10,4	15	26,8	52	15,8
Dış politika	5	3,0	3	2,9	0	0,0	8	2,4
Sağlık sistemi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Askeri darbe	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Dini özgürlüklerin yetersizliği	16	9,4	0	0,0	0	0,0	16	4,8
Din siyaset ilişkisi kaynaklı sorunlar	10	5,9	8	7,6	5	9,0	23	7,0
Sendikal hak ve özgürlüklerin yetersizliği	0	0,0	2	1,9	0	0,0	2	0,6
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Tablo 26'da ankete katılan kamu görevlilerinin Türkiye'nin en önemli sorununa ilişkin görüşleri verilmiştir. Buna göre kamu görevlilerinin büyük çoğunluğu (%28,8) ülkenin en önemli sorunu olarak ülke bütünlüğünü görmektedir. Deneklerin %17,3'ü ise terör olaylarının ülkenin en önemli sorunu olduğunu ifade etmiştir. Ülkenin en önemli sorununun demokrasi, insan hakları, fırsat eşitliği eksikliği konusunda yaşanan aksaklıklar olduğunu ifade edenler %15,8; ekonomi olduğunu ifade edenler ise %10'luk bir kesimi oluşturmuşlardır. Kamu görevlilerinin %7'si ise Türkiye'nin en önemli sorunu olarak din siyaset ilişkilerinden kaynaklı sorunları işaret etmiştir.

Memur-Sen üyeleri, Türkiye'nin en önemli sorunun ağırlıklı olarak terör (%24,9) olduğunu ifade ederken, sırasıyla ülke bütünlüğü (%21,9), demokrasi, insan hakları, fırsat eşitliği eksikliğinden kaynaklı sorunlar (%15,4), dini özgürlüklerin yetersizliği (%9,4), türban (%7,1), ekonomi (%6,5), eğitim sistemi ve din siyaset ilişkisi kaynaklı sorunlar (%5,9) ile dış politika (%3) konularına da duyarlı olduklarını belirtmişlerdir.

Türkiye Kamu-Sen üyeleri, Türkiye'nin en öncelikli sorunu olarak büyük bir çoğunlukla ülke bütünlüğünü (%44,8) görmektedir. Terör (%12,4), Türkiye Kamu-Sen üyeleri arasında ikinci en öncelikli sorun olarak belirlenmişken, sırasıyla ekonomi ve insan hakları, fırsat eşitliği eksikliği (%10,4), din, siyaset ilişkisi kaynaklı sorunlar (%7,6), eğitim sistemi (%4,8), işsizlik ve dış politika (%2,9), yargı bağımsızlığı ve sendikal hak ve özgürlüklerin yetersizliği (%1,9) Konfederasyon üyelerinin gündemindeki diğer sorunlardır.

Tablo 26'da KESK üyelerinin, Türkiye'nin en önemli sorunu olarak demokrasi, insan hakları ve fırsat eşitliği bağlamındaki sorunları (%26,8) ifade ettiği görülmektedir. Konfederasyona bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %19,6'sı ekonomi ve ülke bütünlüğünün, %9'u din, siyaset ilişkisi kaynaklı sorunların, %7,1'i yargı bağımsızlığı ve işsizliğin, %3,6'sı ise eğitim sistemi, irtica ve terörün ülkenin en önemli sorunu olduğunu belirtmiştir.

Tablo'dan ülkenin en önemli sorununa ilişkin bulgularda konfederasyonlara göre büyük farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye Kamu-Sen üyelerinin yaklaşık yarısı ülkenin en önemli sorunu olarak ülke bütünlüğünü görürken, KESK üyelerine göre en önemli sorun, demokrasi ve insan hakları bağlamında yaşanmaktadır. Memur-Sen üyeleri için türban ve dini özgürlüklerin yetersizliği, ülkenin en önemli sorunları olarak ifade edilmekteyken, Türkiye Kamu-Sen ve KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin gündemlerinde böyle bir sorun bulunmamaktadır.

Tablo 27. Ankete Katılanların Sorunların Çözümünde En Güvenilir Bulduğu Kurum

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	N	%	n	%	n	%	n	%
<i>Cumhurbaşkanı</i>	16	9,5	5	4,8	0	0,0	21	6,4
<i>Hükümet</i>	37	21,9	8	7,6	0	0,0	45	13,7
<i>TBMM</i>	32	18,9	5	4,8	0	0,0	37	11,2
<i>Muhalefet partileri</i>	5	3,0	6	5,7	0	0,0	11	3,4
<i>Türk Silahlı Kuvvetleri</i>	21	12,4	18	17,1	2	3,6	41	12,4
<i>Üniversiteler</i>	0	0,0	3	2,9	2	3,6	5	1,5
<i>Yargı</i>	5	3,0	0	0,0	2	3,6	7	2,1
<i>Dini kuruluşlar</i>	11	6,5	3	2,9	0	0,0	14	4,2
<i>Sendikalar/Sivil Toplum Kuruluşları</i>	0	0,0	5	4,8	7	12,5	12	3,6
<i>Basın</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Diğer</i>	0	0,0	0	0,0	2	3,6	2	0,6
<i>Hiçbiri</i>	42	24,8	52	49,5	41	73,2	135	40,9
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılanların ülkedeki sorunların çözümünde en güvenilir buldukları kurumlara ilişkin veriler Tablo 27’de gösterilmiştir. Buna göre ankete katılan kamu görevlilerinin %40,9’u hiçbir kuruma güvenmediğini ifade ederken, hükümete güvenenlerin oranı %13,7; Türk Silahlı Kuvvetleri’ne güvenenlerin oranı %12,4 ve TBMM’ye güvenenlerin oranı %11,2 olarak belirtilmiştir. Kamu görevlilerinin %6,4’ü sorunların çözümünde Cumhurbaşkanı’na, %4,2’si dini kuruluşlara, %3,6’sı sendika ve sivil toplum kuruluşlarına, %3,4’ü muhalefet partilerine, %2,1’i yargıya, %1,5’i üniversitelere güvenmektedir.

Memur-Sen üyelerinin %24,8’i hiçbir kuruma güvenmediğini ifade etmiş, %21,9’u sorunların çözümünde hükümete, %18,9’u ise TBMM’ye güvendiğini belirtmiştir.

Türkiye Kamu-Sen üyeleri arasında hiçbir kuruma güvenmeyenlerin oranı %49,5 iken, en fazla güven duyulan kurumlar %17,1 ile Türk Silahlı Kuvvetleri, %7,6 ile hükümet ve %5,7 ile muhalefet partileri olarak ifade edilmiştir.

KESK üyeleri arasında sorunların çözümünde hiçbir kuruma

güvenmediğini ifade edenlerin oranı %73,2 olarak belirlenmiştir. KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin sorunların çözümünde en çok güven duyduğu kurum ise %12,5 ile sendikalar/ sivil toplum kuruluşları olmuştur.

Sorunların çözümünde en güvenilir bulunan kuruma ilişkin olarak kamu görevlileri arasında konfederasyonlara göre büyük farklılıklar bulunmaktadır. Memur-Sen üyelerinin büyük çoğunluğu %59,8'lik bir oranla ülkedeki sorunların (Cumhurbaşkanı, hükümet, TBMM, muhalefet partileri, yargı ve dini kuruluşlar) siyasi yollarla çözülebileceğini ifade ederken, Türkiye Kamu-Sen üyelerinde bu oran %33,5; KESK üyelerinde ise %19,7'dir.

3.4.5. Ankete Katılanların Sendika-Siyaset İlişkisine Yaklaşımlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete katılan kamu görevlilerinin sendikaların siyasi partilerle ilişkileri konusundaki görüşlerine ve sendika, siyaset algılarına ilişkin istatistiklere yer verilmiş, ankete verilen cevaplar frekans, yüzde dağılımları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Deneklerin üye oldukları sendikaların dünya görüşlerine uygunluğunun; kamu görevlilerinin sendika, siyaset ilişkisi algıları bağlamında irdelendiği bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 28. Ankete Katılanların Sendikaların Siyasetle İlişkileri Konusundaki Görüşleri

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Siyasi bir ideoloji benimsememeli, hiçbir siyasi partiyle ilişki kurmamalıdır</i>	99	58,6	66	62,8	32	57,1	197	59,7
<i>Yalnızca üyelerinin hak ve çıkarları için siyasi taraf olmalı, siyasi partilerle işbirliği yapmalıdır</i>	44	26,0	21	20,0	6	10,7	71	21,5
<i>Toplumdaki tüm kişi ve grupların hakları için siyasi taraf olmalıdır</i>	26	15,4	13	12,4	17	30,4	56	17,0
<i>Siyasi parti kurmalı ve doğrudan siyasetle ilgilenmelidir</i>	0	0,0	5	4,8	1	1,8	6	1,8
<i>Diğer</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin sendikaların siyasetle ilişkileri konusundaki görüşlerine ait bulgular, Tablo 28’de verilmiştir. Ankete katılanların %59,7’si sendikaların siyasi bir ideoloji benimsememesi ve hiçbir siyasi partiyle ideolojik olarak ilişki içine girmemesi gerektiğini belirtmiştir. Sendikaların yalnızca üyelerinin hak ve çıkarları için siyasi taraf olması ve siyasi partilerle işbirliği yapması gerektiğini düşünenlerin oranı %21,5’tir. Kamu görevlilerinin %17’si sendikaların, toplumdaki tüm kişi ve grupların çıkarları için siyasi taraf olması gerektiğini ifade ederken, sendikaların siyasi parti kurması yolunda görüş bildiren kamu görevlileri, %1,8’lik bir kesimi oluşturmuştur.

Ankete katılan Memur-Sen üyelerinin %58,6’sı sendikaların siyasi bir ideoloji benimsememesi ve siyasi partilerle hiçbir şekilde ilişki kurmaması yolunda görüş bildirirken, sendikaların yalnızca üyelerinin hakları için siyasi taraf olması gerektiğini belirtenlerin oranı %26; “Toplumdaki tüm kişi ve grupların hakları için siyasi taraf olmalıdır” diyenlerin oranı ise %15,4’tür.

Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %62,8’i sendikaların siyasi partilerle ilişki kurmaması gerektiğini ifade etmiş, %20’si yalnızca üyelerinin çıkarları söz konusu olduğunda sendikaların siyasi partilerle işbirliği yapması gerektiğini

belirtmiştir. Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %12,4'ü sendikaların toplumdaki tüm kişi grupların hakları için siyasi taraf olması; %4,8'i ise siyasi parti kurarak doğrudan siyasetle ilgilenmesi gerektiği yolunda görüş bildirmiştir.

Ankete katılan KESK üyeleri arasında, sendikaların hiçbir siyasi parti ile ilişki içinde olmaması gerektiği yolunda görüş bildirenlerin oranı %57,1'dir. Üyelerin %10,7'si sendikaların yalnızca üyeleri için, %30,4'ü ise toplumdaki tüm kişi ve grupların hakları için sendikaların siyasi partilerle işbirliği yapması gerektiğini ifade etmişlerdir. Sendikaların siyasi parti kurarak siyasi faaliyette bulunması yolunda görüş bildiren KESK üyesi kamu görevlilerinin oranı ise %1,8'lik bir kesim oluşturmaktadır.

Tablo'da Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %41,4'ünün; Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %37,2'sinin; KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin ise %42,9'unun sendikaların çeşitli gerekçelerle siyasi partilerle ilişki kurmasının gerekli olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 29. Ankete Katılanların Sendika- Siyaset Algısı

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını memnuniyetle karşılarım</i>	21	12,4	19	18,1	6	10,7	46	13,9
<i>Sendikamın yalnızca benim sempati duyduğum siyasi parti ile ilişki içinde olmasını isterim</i>	26	15,4	32	30,5	19	33,9	77	23,4
<i>Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul edemem</i>	121	71,6	53	50,5	29	51,8	203	61,5
<i>Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihimizi etkilemez</i>	1	0,6	1	1,0	2	3,6	4	1,2
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin sendika-siyaset ilişkisi konusundaki algılarına ilişkin dağılımlar Tablo 29'da görülmektedir. Buna göre kamu görevlilerinin %13,9'u üyesi bulunduğu sendikanın bir siyasi parti ile ilişki

içinde olmasını memnuniyetle karşılayacağını ifade etmiştir. Kamu görevlilerinin %23,4'ü üyesi bulunduğu sendikanın yalnızca kendi sempati duyduğu parti ile ilişki içinde olmasını istediğini belirtmiştir. “Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul edemem” diyen kamu görevlilerinin oranı %61,5; üyesi bulunduğu sendikanın siyasi partilerle ilişkisinin sendika tercihini etkilemeyeceğini ifade edenlerin oranı ise %1,5 olarak belirlenmiştir.

Memur-Sen üyelerinin büyük çoğunluğu %71,6'lık oranla, üyesi bulunduğu sendikanın siyasi partilerle ilişki içinde olmasını kabul edemeyeceğini belirtirken, bu oran KESK'te %51,8; Türkiye Kamu-Sen'de %50,5'tir. Bulgulardan Türkiye Kamu-Sen ve KESK üyelerinin sendikalarının siyasi partilerle ilişkisine daha esnek yaklaştığı görülmektedir. Diğer taraftan KESK üyelerinin %33,9'u, üyesi bulunduğu sendikanın yalnızca kendisinin sempati duyduğu siyasi parti ile işbirliği içinde olmasını istemektedir. Türkiye Kamu-Sen üyelerinde bu oran %30,5 iken, Memur-Sen üyelerinin %15,4'ü sempati duyduğu parti ile üye olduğu sendikanın işbirliği yapmasına olumlu yaklaşmaktadır.

“Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihimizi etkilemez” diyenlerin oranının KESK'te %3,6; Türkiye Kamu-Sen'de %1 ve Memur-sen'de %0,6'da kalması, kamu görevlilerinin üye oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişkilerine önem verdikleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 29'da görüldüğü üzere Memur-Sen üyelerinin %28,4'ü; KESK üyelerinin %48,2'si ve Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %49,5'i üye oldukları sendikaların siyasi partilerle işbirliği içinde olmasını olumlu bulmaktadır.

Tablo 30. Ankete Katılanların Üyesi Bulunduğu Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Görüşleri

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Sendikam hiçbir siyasi parti ile ideolojik olarak ilişkili değildir</i>	32	18,9	20	19,0	26	46,4	78	23,6
<i>Sendikam bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içindedir</i>	36	21,3	36	34,3	9	16,1	81	24,5
<i>Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir</i>	75	44,4	39	37,1	15	26,8	129	39,1
<i>Sendikam hangi parti iktidarda ise o partiyle ilişki içindedir</i>	16	9,5	2	1,9	0	0,0	18	5,5
<i>Sendikam yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içindedir</i>	10	5,9	8	7,7	6	10,7	24	7,3
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankette kamu görevlilerine, üyesi bulundukları sendikaların siyasi partilerle ilişkisinin boyutları konusundaki düşünceleri sorulmuş, bulgular Tablo 30'da verilmiştir. Buna göre, ankete katılanların %23,6'sının, bulunduğu sendikanın hiçbir siyasi parti ile ilişki içinde olmadığını; %24,5'inin üyesi bulunduğu sendikanın tüm siyasi partilerle ilişki içinde olduğunu; %39,1'inin ise sendikasının bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini ve dar anlamda siyasi faaliyet yürüttüğünü düşündüğü görülmektedir. Üyesi olduğu sendikanın iktidardaki partilerle işbirliği yaptığını ifade edenlerin oranı, %5,5; sendikasının yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içinde olduğunu ifade edenlerin oranı %7,3'tür.

Ankete katılan kamu görevlilerinden "Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir" diyenlerin oranı, Memur-Sen'de %44,4; Türkiye Kamu-Sen'de %37,1; KESK'te ise %26,8'dir. Üyesi bulunduğu sendikanın hiçbir siyasi parti ile ilişki içinde olmadığını belirtenlerin oranı KESK'te %46,4; Türkiye Kamu-Sen'de %19 ve Memur-Sen'de ise %18,9'luk bir kesimi oluşturmuştur. Dolayısı ile Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %81,1'i; Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %81'i ve KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %53,6'sı üyesi bulundukları sendikaların siyasi partilerle ilişki içinde olduğunu ifade etmiştir.

Ankette özellikle üyesi bulunduğu sendikanın bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşünenlerin oranının hem genelde (%39,1) hem de konfederasyonlar bazında oldukça yüksek olması, kamu görevlileri sendikalarının siyasi partilerle ideolojik işbirliği içinde olduğu algısının yaygınlığını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

Tablo 31. Ankete Katılanların Siyasi İktidarın Değişmesi Durumunda Sendika Üyeliği Konusunda Takınacakları Tutum

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Evet</i>	16	9,5	1	1,0	0	0,0	17	5,2
<i>Hayır</i>	79	46,7	60	57,1	39	69,6	178	53,9
<i>Siyasi iktidar ile sendika üyeliğim arasında bir ilişki yoktur</i>	74	43,8	44	41,9	17	30,4	137	40,9
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin, siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihlerinin değişip değişmeyeceğine dair görüşleri Tablo 31’de verilmiştir. Ankette kamu görevlilerinin %53,9’u siyasi iktidar değişikliği halinde sendikalarını değiştirmeyeceğini belirtirken, %40,9’u ise siyasi iktidar ile sendika üyeliği arasında bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir. Siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihlerinin de değişeceğini belirten kamu görevlileri, ankete katılanların %5,2’lik bir kısmını oluşturmuştur.

Siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihlerini de değiştireceğini ifade eden kamu görevlileri, ağırlıklı olarak (%9,5) Memur-Sen üyeleridir. Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %1’i sendika tercihlerinin iktidar ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Tablo’da en sadık üye profilinin KESK’te bulunduğu görülmektedir.

Tablo 32. Ankete Katılanların Üyesi Bulunduğu Sendika İle İlgili Algısı

	MEMUR-SEN		TÜRKİYE KAMU-SEN		KESK		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtır</i>	58	34,3	39	37,1	19	34,0	116	35,2
<i>Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtır</i>	53	31,4	8	7,6	4	7,1	65	19,6
<i>Sendikam, dünya görüşüme uygundur ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtmaz</i>	37	21,9	50	47,7	29	51,8	116	35,2
<i>Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir; çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtmaz</i>	21	12,4	8	7,6	4	7,1	33	10,0
Toplam	169	100,0	105	100,0	56	100,0	330	100,0

Araştırmaya katılan kamu görevlilerinin üyesi bulundukları sendikalara ilişkin algılarını içeren bulgular Tablo 32’de sunulmuştur. Buna göre üyesi olduğu sendikanın hem dünya görüşünü hem de çalışma hayatıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığını ifade eden kamu görevlilerinin oranı %35,2’lik bir kesimi oluşturmuştur. Ankete katılan kamu görevlilerinin %19,6’sı üyesi oldukları sendikanın dünya görüşünü yansıtmadığını ancak çalışma yaşamı ile ilgili önceliklerini yansıttığını belirtmiştir. Deneklerin %35,2’lik bölümü, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ancak çalışma yaşamı ile ilgili önceliklerini yansıtmadığını belirtmektedir. Sendikalarının hem dünya görüşlerine uygun olmadığını hem de çalışma yaşamları ile ilgili önceliklerini yansıtmadığını ifade edenlerin oranı ise %10 olarak belirlenmiştir.

Tablo’dan kamu görevlilerinin sendikal tercihlerinde, sendikaların dünya görüşlerine uygun olmasını, çalışma yaşamı ile ilgili önceliklerini yansıtmasından daha fazla dikkate aldıkları görülmektedir. Öyle ki, ankete katılan kamu görevlilerinin %70,4’ü üye oldukları sendikaların dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade ederken; dünya görüşlerine uygun

olmadığı halde, çalışma hayatı ile ilgili önceliklerini yansıttığını düşündüğü sendikalara üye olanların oranı %19,6'da kalmaktadır. Buna karşın kamu görevlilerinin çalışma hayatı ile ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığını düşündükleri sendikalara üye olma oranı %54,8 olarak belirlenmiştir.

Bulguların konfederasyonlara göre dağılımı incelendiğinde KESK üyelerinin sendikal tercihlerinde ağırlıklı olarak (%85,8) dünya görüşlerine uygun sendikalarda örgütlenmeyi seçtikleri görülmektedir. Bu oran Türkiye Kamu-Sen'e üye kamu görevlilerinde de %84,8 olarak belirlenmişken, Memur-Sen üyelerinden, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade edenlerin oranı %56,2'de kalmaktadır.

Buna karşın Memur-Sen üyelerinin %65,7'si, üye oldukları sendikanın çalışma yaşamı ile ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığını ifade ederken, bu oran Türkiye Kamu-Sen üyeleri arasında %44,8; KESK üyeleri arasında %41,1 olarak ölçülmüştür.

Buna göre Türkiye Kamu-Sen ve KESK üyelerinin sendikal örgütlenmede yüksek oranla fikri birliktelik algısını ön planda tuttuklarını, Memur-Sen üyeleri arasında bu oranın nispeten daha düşük olduğunu, söylemek mümkündür.

3.4.6. Elde Edilen Bulguların Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi

Kamu görevlilerinin cinsiyet dağılımlarına ve sosyo-politik kimliklerine göre sendika-siyaset ilişkisine yaklaşımları ve politik görüşlerinin sendikal tercihlerine yansımalarına ilişkin bulgular, frekans ve yüzde dağılımları incelenmek suretiyle, bu başlıkta değerlendirilmiştir.

3.4.6.1. Kamu Görevlilerinin Sendika-Siyaset İlişkisi Algılarının Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

Ankete katılan kamu görevlilerinin cinsiyet dağılımlarına göre sendikaya üye olma nedenleri Tablo 33'te gösterilmiştir. Sonuçlar, erkeklerin sendikalara üye olurken ekonomik haklarını koruma gücünü (%29,9) dikkate almalarına karşın, kadın kamu görevlilerinin ağırlıklı olarak fikri yakınlık duydukları (%26,4) sendikaları tercih ettiklerini göstermektedir. Bununla birlikte ankete katılan kadınların sendikaya üye olma konusunda arkadaşlarından ve/veya çevrelerinden etkilenme oranlarının (%23,6) erkeklerden (%19,6) çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Erkekler sendikalara üyelik konusunda birinci öncelik olarak ekonomik ve özlük haklarının korunmasını alırken, kadınlarda ekonomik öncelikler, fikri yakınlık ve arkadaş etkisinin ardından, üçüncü sırada gelmektedir. Tablo'dan kadınların erkeklere oranla, güçlü olduğunu düşündükleri sendikalara daha fazla ilgi gösterdikleri ve idari baskılardan korunmak için sendikalara üye olmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Kamu görevlilerinin sendikalara üye olma nedenleri, cinsiyet dağılımları dikkate alınarak, konfederasyonlar bazında değerlendirildiğinde Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kadınların %40'ının üyelik nedeninin fikri yakınlık olduğu görülmüştür. KESK'e üye olan kadınlarda bu oran %38,1 iken; kadın üyelerinin %12'si fikri yakınlık duyması nedeniyle Memur-Sen'e bağlı bir sendikayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Memur-Sen üyesi kadın kamu görevlileri, sendikal tercihlerini %30 oranında ağırlıklı olarak arkadaşları ve/veya çevresinin etkisiyle yaptıklarını belirtirken, arkadaş ve çevre etkisi, Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınlarda %20, KESK üyesi kadınlarda ise %14,3'tür. Araştırmada, güçlü olduğunu düşündüğü için Memur-Sen'e bağlı bir sendika altında örgütlendiğini ifade eden kadınların oranı %18'dir ancak Türkiye Kamu-Sen ve KESK'e bağlı sendikalara üye olan kadın kamu görevlilerinin, sendikal tercihlerini bu etkene dayandırmadıkları görülmüştür.

Tablo 33. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için</i>	5	10,0	37	31,1	9	25,7	23	32,9	2	9,5	7	20,0	16	15,1	67	29,9
<i>Birliktelik sağlamak için</i>	9	18,0	18	15,1	0	0,0	13	18,6	3	14,3	3	8,6	12	11,3	34	15,2
<i>Fikri yakınlık duyduğum için</i>	6	12,0	20	16,8	14	40,0	12	17,1	8	38,1	14	40,0	28	26,4	46	20,6
<i>Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için</i>	3	6,0	2	1,7	1	2,9	7	10,0	2	9,5	0	0,0	6	5,7	9	4,0
<i>Güçlü bir sendika olduğu için</i>	9	18,0	7	5,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	8,5	7	3,1
<i>Kendimi güvende hissetmek için</i>	0	0,0	0	0,0	2	5,7	3	4,3	0	0,0	2	5,7	2	1,9	5	2,2
<i>İdari baskının iş hayatımı olumsuz etkilememesi için</i>	3	6,0	8	6,7	2	5,7	1	1,4	3	14,3	3	8,6	8	7,5	12	5,4
<i>Arkadaşlarımın ve/veya çevremın etkisi nedeniyle</i>	15	30,0	27	22,7	7	20,0	11	15,7	3	14,3	6	17,1	25	23,6	44	19,6
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

İdari baskının iş hayatını olumsuz etkilememesi için sendikalara üye olduğunu ifade eden kadınların oranı KESK'te %14,3; Memur-Sen'de %6; Türkiye Kamu-Sen'de %5,7'dir.

Memur-Sen üyesi erkeklerde, sendikal tercihi belirleyen birincil öncelikli neden %31,1 oranıyla ekonomik ve özlük haklarının korunması iken konfederasyona üye kadınlarda bu etken, arkadaş etkisi (%30,); sendikanın güçlü olması (%18); birliktelik sağlamak (%18); ve fikri yakınlıktan (12) sonra %10 oranıyla beşinci sırada gelmektedir.

Memur-Sen üyelerinde olduğu gibi Türkiye Kamu-Sen üyesi erkelerde de sendikaya üye olma nedenleri arasında ekonomik ve özlük hakların korunması %32,9'la birinci sırada gelmektedir. Buna karşın ekonomik nedenler, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kadınların sendikal tercihlerinde %25,7 oranı ile ikinci sırada yer almaktadır.

KESK üyesi kadınların sendikal tercihlerinde birinci derecede dikkate aldıkları unsur fikri yakınlık (%38,1) iken ekonomik nedenler (%9,5); birliktelik sağlamak (%14,3), idari baskının olumsuz etkilerinden korunmak (%14,3), arkadaş ve çevre etkisinden (%14,3) sonra, sendikanın eylem ve etkinliklerini beğenme etkiyle birlikte, en son sırada yer almıştır.

Tablo 34. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendika Üyeliğinden Dolayı Karşılaştıkları Güçlükler

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Görev yaptığım kurum yöneticileri tarafından hoş karşılanmadı</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	4,3	0	0,0	9	25,7	0	0,0	12	5,4
<i>İş arkadaşlarım tarafından dışlandım</i>	0	0,0	5	4,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	2,2
<i>Başka bir sendikaya üye olmam konusunda telkinde bulunuldu</i>	9	18,0	17	14,3	12	34,3	6	8,6	5	23,8	1	2,9	26	24,5	24	10,7
<i>Belli bir siyasi parti taraftarıymışım gibi düşünüldü</i>	6	12,0	10	8,4	2	5,7	14	20,0	5	23,8	8	22,9	13	12,3	32	14,3
<i>Görevim ve/veya görev yerim değiştirildi</i>	3	6,0	2	1,7	0	0,0	3	4,3	0	0,0	2	5,7	3	2,8	7	3,1
<i>Hiçbir güçlükle karşılaşmadım</i>	32	64,0	85	71,4	21	60,0	44	62,8	11	52,4	15	42,8	64	60,4	144	64,3
<i>Diğer</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin sendika üyeliğinden dolayı karşılaştığı güçlüklerin cinsiyete göre dağılımı, konfederasyonlar bazında incelenmiş ve elde edilen veriler Tablo 34'te gösterilmiştir. Bulgular, kadın kamu görevlilerinin sendika üyeliğinden dolayı, erkeklere oranla daha fazla güçlük yaşadığı yönündedir. Sendika üyeliği dolayısıyla çeşitli güçlüklerle karşılaştığını ifade eden erkek kamu görevlilerinin oranı %35,7 iken; bu oran kadınlarda %39,6 olarak belirlenmiştir. Kadınlar sendika üyeliklerinden dolayı en yoğun olarak başka bir sendikaya üye olmaları için yapılan telkinlerden (%24,5) şikâyet etmişlerdir. Ankete katılan kadın kamu görevlilerinin %12,3'ü sendikaya üye olmalarından dolayı belli bir siyasi partiyi destekledikleri izlenimi oluştuğunu ifade etmişlerdir. Sendika üyesi olduklarında siyasi bir tercih yapmış izlenimi oluşmasından şikâyet edenlerin oranı, kadınlarda %12,3; erkeklerde ise %14,3'tür. Kadın kamu görevlilerinin %2,8'i sendika üyeliği nedeniyle görevinin ya da görev yerinin değiştirildiğini belirtirken, bu oran erkeklerde %3,1 olarak belirlenmiştir.

Tablo'da erkek kamu görevlilerine sendika üyesi olmaları nedeniyle kadınlara göre daha farklı yollarla güçlük çıkarıldığı; erkeklerde özellikle iş arkadaşları tarafından dışlanma şeklinde, sosyal çevre baskının oluştuğu görülmektedir. Yalnızca Memur-Sen'e bağlı erkek kamu görevlileri sendikalara üye olmaları nedeniyle arkadaşları tarafından dışlandıklarını ifade ederlerken, Memur-Sen dışındaki konfederasyonlara üye olan kamu görevlileri, böyle bir sorun belirtmemişlerdir.

Ankete katılanlar arasında sendika üyeliğinden dolayı en az güçlükle karşılaşanlar, Memur-Sen'e bağlı sendikaların çatısı altında örgütlenen erkek ve kadın kamu görevlileri; en fazla güçlük yaşadığını belirtenler ise KESK'e üye kadın ve erkek kamu görevlileridir.

Memur-Sen üyesi kadınlar, sendika üyeliğinden dolayı en yoğun olarak %18 ile "Başka bir sendikaya üye olmam konusunda telkinde bulunuldu" seçeneğini işaretlerken, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara

üye olan kadınlarda bu seçeneği işaretleyenlerin oranı %34,3; KESK'te ise %23,8'dir.

Tablo'dan sendikalara üye olan kadın ve erkeklerin sıklıkla, aynı zamanda siyasi bir tercih yaptıkları izlenimi oluşmasından yakındıkları görülmüştür. Sendikalara üye olmaları nedeniyle belli bir siyasi parti taraftarıymış gibi düşünüldüğünü ifade edenlerin büyük çoğunluğu KESK ve Türkiye Kamu-Sen üyelerinden oluşmuştur. Buna göre KESK üyesi kadınların %23,8'i, erkeklerin %22,9'u; Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınların %5,7'si, erkeklerin %20'si; Memur-Sen üyesi kadınların %12'si, erkeklerin ise %8,4'ü sendika üyeliklerinin siyasi bir tercih gibi algılandığını belirtmiştir. Konfederasyonlar kendi içinde bir değerlendirmeye tabi tutulduğunda, KESK ve Memur-Sen'de kadınlar, Türkiye Kamu-Sen'de erkekler daha yoğun olarak sendikal tercihlerinin siyasi parti ile ilişkilendirildiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 35. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sosyo-Politik Kimlik Tanımlamaları

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Milliyetçi</i>	15	30,0	38	31,9	19	54,3	34	48,6	0	0,0	0	0,0	34	32,1	72	32,1
<i>Muhafazakâr</i>	12	24,0	35	29,4	0	0,0	8	11,4	0	0,0	0	0,0	12	11,3	43	19,2
<i>Dindar</i>	7	14,0	25	21,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	7	6,6	26	11,6
<i>Ülkücü</i>	2	4,0	3	2,5	3	8,6	7	10,0	0	0,0	0	0,0	5	4,7	10	4,5
<i>Merkez sağ</i>	0	0,0	0	0,0	5	14,3	3	4,3	0	0,0	0	0,0	5	4,7	3	1,3
<i>Sosyal demokrat</i>	11	22,0	2	1,7	5	14,3	4	5,7	13	61,9	19	54,3	29	27,4	25	11,2
<i>Sosyalist/Komünist</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4	2	9,5	11	31,4	2	1,9	12	5,4
<i>Liberal</i>	0	0,0	5	4,2	0	0,0	4	5,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	4,0
<i>Kemalist</i>	3	6,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	6	28,6	3	8,6	9	8,5	4	1,8
<i>Ulusalçı</i>	0	0,0	5	4,2	2	5,7	6	8,6	0	0,0	0	0,0	2	1,9	11	4,9
<i>Ateist</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>Apolitik</i>	0	0,0	5	4,2	1	2,8	2	2,9	0	0,0	2	5,7	1	0,9	9	4,0
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin cinsiyet dağılımlarına göre sosyo-politik kimliklerine ilişkin bulgular Tablo 35'te sunulmuştur. Buna göre sendika üyesi kadın ve erkek kamu görevlilerinin %32,1'i kendilerini milliyetçi olarak tanımlamış, kadınlarda %27,4 olan sosyal demokratların oranı erkeklerde %11,2 olarak belirlenmiştir. Ankete katılan kadınların %11,3'ü "muhafazakârım" derken, buna karşın erkeklerde bu oran %19,2 olarak ölçülmüştür. Ankete katılan kadınların %8,5'i Kemalist, %6,6'sı dindar, %4,7'si ülkücü ve merkez sağ, %1,9'u da sosyalist/komünist ve ulusalcı olduğunu ifade etmiştir. Apolitik olduğunu belirten kadınların oranı ise %0,9'dur. Ankete katılan erkek kamu görevlilerinde milliyetçi, muhafazakâr ve dindar eğilimliler yoğunluktayken; kadınlarda milliyetçi, sosyal demokrat ve Kemalistlerin daha ağırlıkta olduğu görülmüştür.

Bulgular, konfederasyonlara göre değerlendirildiğinde KESK üyeleri arasında kendilerini milliyetçi, muhafazakâr, dindar, ülkücü, merkez sağ, liberal ve ulusalcı olarak tanımlayan kamu görevlisinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ankete katılan kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunun milliyetçi, muhafazakâr, dindar, ülkücü ve ulusalcı kesimlerden oluşmasına rağmen KESK'te bu düşüncüyü taşıdığını ifade eden üye olmaması anlamlı bulunmuştur.

KESK üyelerinin sosyo-politik yapılarının aksine Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen üyelerinin büyük çoğunluğunu milliyetçi, muhafazakâr, dindar, ülkücü ve ulusalcı kesim oluşturmuştur. Öyle ki, Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kadın kamu görevlilerinin %30'u, erkek kamu görevlilerinin %31,9'u milliyetçi olduğunu ifade ederken, muhafazakârların oranı kadınlarda %24; erkeklerde %29,4 olmuştur. Memur-Sen üyeleri arasında kendisini dindar olarak tanımlayan kadınların oranı %14 iken, erkeklerde bu oran %21'dir. Buna karşın sosyo-politik kimliğinin, sosyal demokrat olduğunu ifade eden Memur-Sen üyesi kadınlar %22 gibi önemli bir kesimi oluştururken, Konfederasyon üyesi erkeklerde bu oran %1,7'de kalmıştır. Memur-Sen'e üye kamu görevlileri arasında "ülküçüyüm" diyen

kadınların oranı %4; erkeklerin oranı %2,5 olarak belirlenmiştir.

Sosyo-politik kimliğini milliyetçi olarak tanımlayan kesim arasında en yoğun şekilde %54,3 oranıyla Türkiye Kamu-Sen'e üye kadınlar ve %48,6 oranıyla bu Konfederasyonun üyesi erkekler bulunmaktadır. Türkiye Kamu-Sen üyesi kamu görevlilerinde erkeklerden farklı olarak sosyo-politik kimliğini muhafazakâr, dindar, sosyalist/komünist ve liberal şeklinde tanımlayan kadın üye bulunmazken, Konfederasyona bağlı sendikalara üye erkeklerde muhafazakârların oranı %11,4; dindarların ve sosyalist/komünistlerin oranı %1,4 ve liberallerin oranı da %5,7 olarak belirlenmiştir. Türkiye Kamu-Sen üyesi kamu görevlilerinden kendisini ülkücü olarak tanımlayan erkeklerin oranı %10; kadınların oranı %8,6'dır.

KESK'e bağlı sendikalara üye olan kadınlarda ağırlık %61,9 ile sosyal demokratlarda iken, erkeklerde bu oran %54,3'tür. Buna karşın KESK üyesi erkek kamu görevlilerinin %31,4'ü sosyo-politik kimliklerinin sosyalist/komünist olduğunu ifade ederken bu oran kadınlarda %9,5 olmuştur. Sosyo-politik kimliğini Kemalist olarak tanımlayan KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin oranı kadınlarda %28,6; erkeklerde ise %8,6'dır.

Tablo'dan sendika üyesi kadın ve erkek kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerinin konfederasyonlara göre farklılıklar gösterdiği, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin kendilerini ağırlıklı olarak milliyetçi; Memur-Sen üyelerinin milliyetçi, muhafazakâr ve dindar; KESK üyelerinin ise sosyal demokrat olarak nitelendirdikleri görülmektedir. Bununla birlikte konfederasyonlara üye kadın ve erkeklerin sosyo-politik kimlikleri incelendiğinde, aynı sosyo-politik yelpaze içinde, oranların cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği anlaşılmıştır.

Tablo 36. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Memur Sendikasının Asıl İşlevine İlişkin Görüşleri

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Devlet hizmetlerinin denetlenmesini sağlamalıdır</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	9,5	2	5,7	2	1,9	2	0,9
<i>Memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumalıdır</i>	38	76,0	89	74,8	23	65,7	61	87,1	16	76,2	25	71,4	77	72,6	175	78,1
<i>Sosyal etkinlikler tertip etmelidir</i>	3	6,0	7	5,9	3	8,6	0	0,0	2	9,5	0	0,0	8	7,6	7	3,1
<i>Siyaseti etkileyerek, üyeleri lehine yeni politikalar üretilmesine çalışmalıdır</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	4,3	0	0,0	6	17,2	0	0,0	9	4,0
<i>Siyasi partilerden bağımsız, memur hakkını savunmalıdır</i>	9	18,0	23	19,3	7	20,0	6	8,6	0	0,0	0	0,0	16	15,1	29	13,0
<i>Promosyon dağıtmalıdır</i>	0	0,0	0	0,0	2	5,7	0	0,0	1	4,8	2	5,7	3	2,8	2	0,9
<i>Diğer</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Tablo 36’da, ankete katılan kamu görevlilerinin sendikaların asıl işlevleri ile ilgili görüşlerinin cinsiyet ve konfederasyonlara göre dağılımı verilmiştir. Sonuçlar, ankete katılan kadınların %72,6; erkeklerin ise %78,1’lik, büyük bir kesiminin sendikaların asıl işlevinin memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumak olduğunu düşündüğünü ortaya koymuştur. Bununla birlikte kadınların %15,1’i; erkeklerin ise %13’ünün sendikaların siyasi partilerden bağımsız olarak kamu görevlilerinin haklarını savunmasını istediği görülmüştür. Sendikaların işlevinin sosyal etkinlikler düzenlemek olduğunu belirten kadın kamu görevlilerinin oranı %7,6; erkek kamu görevlilerinin oranı ise %3,1 olarak belirlenmiştir. Buna göre kamu görevlilerinin büyük bir bölümü, sendikaların asıl işlevinin memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumak olduğunu belirtirken, kadınların erkeklere oranla daha yoğun bir şekilde sendikaların sosyal etkinlikler düzenlemesi işlevini dikkate aldıkları ortaya çıkmıştır. “Sendikalar sosyal etkinlikler düzenlemelidir” diyen kadınların oranı Memur-Sen’de %6 iken, Türkiye Kamu-Sen’de %8,6; KESK’te ise %9,5’tir.

Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlileri, sendikaların siyasi partilerden bağımsız bir şekilde memurların hakkını savunmaları gerektiğini ifade ederken, KESK üyelerinde bu yönde görüş bildiren kamu görevlisine rastlanmamıştır. Bununla birlikte KESK’e bağlı sendikalara üye kadınların %9,5’i; erkeklerin ise %5,7’si sendikaların asıl işlevinin devlet hizmetlerinin denetlenmesini sağlamak olduğunu düşünmesine karşın Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen üyeleri böyle bir tercih bildirmemiştir. KESK üyelerinin, sendikaların siyasal işlevlerine daha fazla önem verdiği, diğer iki konfederasyona bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin ise sendikaların siyasetten uzak kalmasını tercih ettiği görülmüştür.

Tablo 37. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Çalışma Yaşamı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Çok memnunum</i>	2	4,0	3	2,5	3	8,6	5	7,1	0	0,0	0	0,0	5	4,7	8	3,6
<i>Memnunum</i>	12	24,0	30	25,2	6	17,2	8	11,4	4	19,0	3	8,6	22	20,8	41	18,3
<i>Orta derecede memnunum</i>	18	36,0	56	47,1	13	37,1	37	52,9	10	47,6	17	48,6	41	38,7	110	49,1
<i>Memnun değilim</i>	9	18,0	7	5,9	13	37,1	10	14,3	4	19,0	9	25,7	26	24,5	26	11,6
<i>Hiç memnun değilim</i>	9	18,0	23	19,3	0	0,0	10	14,3	3	14,3	6	17,1	12	11,3	39	17,4
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin cinsiyet dağılımlarına göre üyesi oldukları sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnuniyet düzeyleri Tablo 37’de gösterilmiştir. Buna göre sendikalarının faaliyetlerinden çok memnun olduğunu ifade eden kadınların oranı %4,7 olarak belirlenmiştir. Ankete katılan kadınların %20,8’i üyesi bulundukları sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnun, %38,7’si ise orta derecede memnun olduğunu belirtirken, kadınlarda toplam memnuniyet oranı %64,2 olmuştur.

Ankete katılan erkek kamu görevlilerinin %3,7’si sendikalarının faaliyetlerinden çok memnun, %18,3’ü memnun %49,1’i de orta düzeyde memnun olduklarını ifade etmiştir. Erkek kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnuniyet oranı %71’dir. Buna göre kadın kamu görevlilerinin sendikalardan memnuniyet düzeylerinin erkeklere oranla daha düşük olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki, kadınların %24,5’i üyesi oldukları sendikaların faaliyetlerinden memnun olmadıklarını, %11,3’ü ise hiç memnun olmadıklarını ifade ederken, erkeklerde bu oranlar %11,6 ve %17,4 olarak ölçülmüştür.

Sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden duyulan memnuniyet düzeyi, konfederasyonlar temelinde ele alındığında Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen’e bağlı sendikalara üye olan kadınların memnuniyet düzeylerinin bu konfederasyonlara üye erkeklere oranla daha düşük; KESK üyesi kadınların sendikalarından duydukları memnuniyet düzeyinin bu Konfederasyona üye erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 38. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendika-Siyasi Parti İlişkisi Konusundaki Düşünceleri

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Siyasi bir ideoloji benimsememeli, hiçbir siyasi partiyle ilişki kurmamalıdır</i>	24	48,0	75	63,0	23	65,7	43	61,4	13	61,9	19	54,3	60	56,6	137	61,2
<i>Yalnızca üyelerinin hak ve çıkarları için siyasi taraf olmalı, siyasi partilerle işbirliği yapmalıdır</i>	18	36,0	26	21,9	7	20,0	14	20,0	0	0,0	6	17,1	25	23,6	46	20,5
<i>Toplumdaki tüm kişi ve grupların hakları için siyasi taraf olmalıdır</i>	8	16,0	18	15,1	2	5,7	11	15,7	8	38,1	9	25,7	18	17,0	38	17,0
<i>Siyasi parti kurmalı ve doğrudan siyasetle ilgilenmelidir</i>	0	0,0	0	0,0	3	8,6	2	2,9	0	0,0	1	2,9	3	2,8	3	1,3
<i>Diğer</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Tablo 38’de ankete katılan kamu görevlilerinin, cinsiyet dağılımlarına göre, sendikaların siyasi partilerle ilişkilerinin nasıl olması gerektiği hakkındaki görüşleri verilmiştir. Buna göre kadınların %56,6’sı, erkeklerin %61,2’si sendikaların siyasi bir ideoloji benimsemesine ve herhangi bir siyasi parti ile ideolojik ilişki içinde bulunmasına karşı olduğunu belirtmiştir. Ankete katılan kadın kamu görevlilerinin %23,6’sı, erkek kamu görevlilerinin 20,5’i ise sendikaların yalnızca üyelerinin çıkarları için siyasi taraf olması gerektiğini ifade etmiştir. Kadın ve erkeklerin %17’si toplumdaki tüm kişi ve grupların hakları için sendikaların siyasi taraf olması konusunda görüş bildirirken, kadınların %2,8’i, erkeklerin %1,3’ü sendikaların siyasi parti kurması ve doğrudan siyasetle ilgilenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sonuçlar, ankete katılan kamu görevlilerinin ağırlıklı olarak sendikaların siyasi faaliyetlerden uzak durması gerektiğini düşündüklerini gösterse de kadınların %40,6; erkeklerin %37,5’lik bir kesiminin sendikaların üyelerinin ve/veya toplumun çıkarları için geniş anlamda siyasi faaliyet içinde bulunmaları gerektiği kanısında olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte kadınların %2,8’i, erkeklerin ise %3’ü sendikaların dar anlamda siyasi faaliyet olarak tanımlanan bir siyasi ideoloji benimsemesi veya siyasi parti kurması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Sendikaların dar anlamda siyasi faaliyet yaparak siyasi bir ideoloji benimsemesi ya da siyasi parti kurması gerektiğini düşünen kamu görevlileri büyük çoğunlukla (%8,6) Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınlar olmuştur. Bu Konfederasyona bağlı sendikalara üye olan erkeklerin de %2,9’u aynı yönde görüş bildirirken, Memur-Sen üyeleri, sendikaların dar anlamda siyasi faaliyet yürütmesi ve siyasi ideoloji benimsemesi yönünde tercih belirtmemişlerdir.

Buna karşın Memur-Sen üyesi kadınların, ağırlıklı olarak sendikaların geniş anlamda siyasi faaliyet içinde olarak toplumun ve/veya üyelerinin çıkarları için siyasi partilerle işbirliği yapmasına (%52) olumlu baktığı, Konfederasyon üyesi erkeklerde bu oranın (%37) daha düşük olduğu

görülmüştür.

Türkiye Kamu-Sen ve KESK'te kadınlar, Memur-Sen'de ise erkekler, daha yoğun bir şekilde sendikaların siyasi faaliyetlerden ve ideolojilerden uzak durması yönünde görüş bildirirken, Türkiye Kamu-Sen üyesi kadın kamu görevlilerinin %20'si sendikaların yalnızca üyeleri için, %5,7'si de toplumdaki tüm kişi ve grupların hakları için sendikaların geniş anlamda siyasi faaliyet yapmaları gerektiğini ifade etmiştir. Buna karşın KESK'e bağlı sendikalara üye olan kadınlar, siyasi partilerin yalnızca kendi üyeleri yerine toplumun tüm kesimleri için siyasi taraf olması (38,1) gerektiğini düşündüklerini belirtmiştir.

Tablo 39. Ankete katılanların Cinsiyetlerine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Düşünceler

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Sendikam hiçbir siyasi parti ile ideolojik olarak ilişkili değildir</i>	5	10,0	27	22,7	5	14,3	15	24,4	11	52,4	15	42,9	21	19,8	57	25,5
<i>Sendikam bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içindedir</i>	6	12,0	30	25,2	12	34,3	24	34,3	2	9,5	7	20,0	20	18,9	61	27,2
<i>Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir</i>	24	48,0	51	42,9	18	51,4	21	30,0	6	28,6	9	25,7	48	45,3	81	36,2
<i>Sendikam hangi parti iktidarda ise o partiyle ilişki içindedir</i>	9	18,0	7	5,9	0	0,0	2	2,9	0	0,0	0	0,0	9	8,5	9	4,0
<i>Sendikam yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içindedir</i>	6	12,0	4	3,3	0	0,0	8	11,4	2	9,5	4	11,4	8	7,5	16	7,1
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişkilerine yönelik görüşleri, cinsiyet dağılımları dikkate alınarak incelenmiş, bulgular Tablo 39'da gösterilmiştir. Tablo'dan kamu görevlilerinin büyük bölümünün, üye oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişki içinde olduğunu düşündükleri görülmüştür.

Ankete katılan kadınların %19,8'i üye oldukları sendikanın hiçbir siyasi parti ile ilişkili olmadığını ifade ederken, erkeklerde bu yönde görüş bildirenlerin oranı %25,5 olmuştur. Üye oldukları sendikanın bütün siyasi partilerle etkileşim içinde olduğunu ifade edenlerin oranı, kadınlarda %18,9; erkeklerde ise %27,2'dir. Ankete katılan kadın kamu görevlilerinin %45,3'ünün, erkek kamu görevlilerinin %36,2'sinin, üye oldukları sendikanın dar anlamda siyasi faaliyet yürüttüğünü ve bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini belirttikleri görülmüştür.

Üye olduğu sendikanın bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşünenler, en yoğun olarak (%51,4) Türkiye Kamu-Sen'e bağlı kadın üyelerdir. Memur-Sen üyesi kadınların da %48'i, sendikalarının bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu oran KESK üyesi kadınlarda %28,6 olarak belirlenmiştir.

Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kadınların %18'i, erkelerin %5,9'u sendikalarının iktidardaki partilerle işbirliği içinde olduğunu ifade ederken, incelenen diğer gruplar arasında yalnızca Türkiye Kamu-Sen üyesi erkekler, %2,9 oranında bu yönde görüş bildirmiştir.

Tablo 39 incelendiğinde, ağırlıklı olarak ankete katılan kadın kamu görevlilerinin, üye oldukları sendikaların ideolojik bir tutum sergilediklerini düşündükleri görülmüştür.

Tablo 40. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre İktidarın Değişmesi Durumunda Sendika Üyeliği Konusunda Takınacakları Tutum

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Evet</i>	6	12,0	10	8,4	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	6	5,7	11	4,9
<i>Hayır</i>	24	48,0	55	46,2	23	65,7	37	52,9	13	61,9	26	74,3	60	56,6	118	52,7
<i>Siyasi iktidar ile sendika üyeliğim arasında bir ilişki yoktur</i>	20	40,0	54	45,4	12	34,3	32	45,7	8	38,1	9	25,7	40	37,7	95	42,4
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin iktidar partisinin değişmesi durumunda takınacakları sendikal tutumları cinsiyetlerine göre sorgulanmış ve elde edilen bulgular, Tablo 40'ta verilmiştir. Örneklem içinde kadınların %5,7'sinin, erkeklerin ise %4,9'unun iktidar partisinin değişmesi halinde sendikal tercihlerini de değiştirecekleri görülmüştür. İktidarın değişmesi durumunda sendika tercihlerinin değişmeyeceğini belirten kadınların oranı %56,6; erkeklerin oranı ise %52,7 olmuştur. Sendikal tercihleri ile siyasi iktidar arasında bir ilişki olmadığını belirten kadın kamu görevlilerinin oranı %37,7; erkek kamu görevlilerinin oranı ise %42,4 olarak belirlenmiştir. Buna göre kadınların sendikal tercihlerinin erkeklere oranla siyasi iktidarla daha fazla ilişkili olduğunu söylemek mümkündür.

Siyasi iktidarın değişmesi durumunda Memur-Sen'e bağlı kadın kamu görevlilerinin %12'si, sendika tercihlerini de değiştireceklerini ifade etmişlerdir. Konfederasyona üye erkeklerde bu oran %8,4 iken, Türkiye Kamu-Sen üyesi erkek kamu görevlilerinin %1,4'ü siyasi iktidarın değişmesinin sendika tercihinin de etkileyeceğini belirtmiştir.

Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kadın kamu görevlilerinin %48'i siyasi iktidarın değişmesinin sendika tercihinin değiştirmeyeceğini, %40'ı ise siyasi iktidar ile sendika üyeliği arasında ilişki bulunmadığını ifade etmiştir.

KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlileri arasında siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihinin de değiştireceğini belirten kamu görevlisi bulunmamaktadır.

Tablo 40'da Memur-Sen üyelerinin siyasi iktidar ile sendika tercihleri arasında bir ilişki bulunduğu görülmüş, özellikle kadın üyelerin sendikal tercihlerinde, siyasi iktidarı daha ağırlıklı olarak göz önünde bulundurdıkları anlaşılmıştır.

Tablo 41. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Sendika-Siyaset Algısı

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını memnuniyetle karşılarım</i>	6	12,0	15	12,6	8	22,9	11	15,7	3	14,3	3	8,6	17	16,0	29	13,0
<i>Sendikamın yalnızca benim sempati duyduğum siyasi parti ile ilişki içinde olmasını isterim</i>	9	18,0	17	14,3	16	45,7	16	22,9	6	28,6	13	37,1	31	29,2	46	20,5
<i>Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul edemem</i>	35	70,0	86	72,3	11	31,4	42	60,0	11	52,4	18	51,4	57	53,8	146	65,2
<i>Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihim i etkilemez</i>	0	0,0	1	0,8	0	0,0	1	1,4	1	4,7	1	2,9	1	1,0	3	1,3
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Tablo 41’de ankete katılan kamu görevlilerinin sendika-siyaset ilişkisi algıları, deneklerin cinsiyet dağılımları perspektifinde incelenmiştir. Buna göre kadınların %16’sının, erkeklerin ise %13’ünün üyesi oldukları sendikaların herhangi bir siyasi parti ile ilişkili olmasına olumlu yaklaştıkları görülmüştür. Bununla birlikte kadınlarda %29,2; erkeklerde %20,5 oranıyla kamu görevlileri, üyesi oldukları sendikaların sempati duydukları siyasi parti ile ilişkili olmasını istediklerini ifade etmişlerdir. Üyesi bulunduğu sendikanın siyasi partilerle ilişkilerinin sendika tercihini etkilemeyeceğini belirtenlerin oranı kadınlarda %1; erkeklerde ise %1,3 olarak ölçülmüştür. “Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul edemem” diyenler ise kadınlarda %53,8; erkeklerde %65,2’lik bir kesimi oluşturmuştur. Sonuçlar kadınların, sendikaların siyasi partilerle ilişkilerine erkeklere oranla daha olumlu yaklaştığını göstermiştir.

Genel olarak ortaya çıkan bu tabloya rağmen Memur-Sen üyelerinin sendikalarla siyasi partilerin ilişkilerine onay vermediği, “Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul edemem” diyen Konfederasyon üyesi erkeklerin oranının %72,3; kadınların oranının ise %70 olduğu görülmüştür.

Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınların büyük çoğunluğu (%68,6), üyesi oldukları sendikanın siyasi partilerle ilişkisini onaylamakta, bunların %45,7’si sendikalarının yalnızca kendilerinin sempati duyduğu partilerle ilişkili olmasını istemektedir. Sendika-siyasi parti ilişkisini onaylayan Türkiye Kamu-Sen üyesi erkeklerin oranı %38,6’da kalırken, bunlardan %22,9’u üyesi oldukları sendikaların yalnızca kendilerinin sempati duyduğu siyasi partilerle ilişki içinde olmasını istemişlerdir.

KESK’te ise Türkiye Kamu-Sen’in aksine, üyesi oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişkisini onaylayan kadınların oranı (%42,9), erkeklerden (%45,7) daha düşüktür.

Sonuçlar, ankete katılan kamu görevlilerinin üye oldukları sendikaların

siyasi partilerle ilişkisi konusunda son derece duyarlı olduklarını göstermiştir. Sendika- siyasi parti ilişkisine olumlu yaklaşan kamu görevlilerinin, ağırlıklı olarak sendikaların kendilerinin sempati duydukları siyasi partilerle işbirliği yapmasını istedikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 41’de kadın kamu görevlilerinin erkeklere oranla, sendikal örgütlenmeye daha ideolojik boyutta yaklaştıkları, özellikle Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınların sendikalarının siyasi partilerle ilişki içinde olmasını onayladıkları gibi, büyük çoğunluğunun da sendikaların yalnızca kendilerinin sempati duyduğu siyasi partilerle ilişki içinde olmasını istedikleri görülmüştür.

Tablo 42. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Üyesi Bulunulan Sendika İle İlgili Düşünceleri

	MEMUR-SEN				TÜRKİYE KAMU-SEN				KESK				GENEL TOPLAM			
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtır</i>	11	22,0	47	39,5	19	54,3	20	28,6	11	52,4	8	22,9	41	38,7	75	33,5
<i>Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtır</i>	18	36,0	35	29,4	4	11,4	4	5,7	0	0,0	4	11,4	22	20,8	43	19,2
<i>Sendikam, dünya görüşüme uygundur ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtmaz</i>	12	24,0	25	21,0	12	34,3	38	54,3	10	47,6	19	54,3	34	32,0	82	36,6
<i>Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir; çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtmaz</i>	9	18,0	12	10,1	0	0,0	8	11,4	0	0,0	4	11,4	9	8,5	24	10,7
Toplam	50	100,0	119	100,0	35	100,0	70	100,0	21	100,0	35	100,0	106	100,0	224	100,0

Ankete katılan kadın ve erkek kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikalarla ilgili algılarına ilişkin bulgular Tablo 42’de verilmiştir. Buna göre üyesi olduğu sendikanın hem dünya görüşünü, hem de sendikal önceliklerini tam olarak yansıttığını ifade eden kadın kamu görevlilerinin oranının %38,7; erkek kamu görevlilerinin oranının ise %33,5 olduğu görülmüştür. Üyesi olduğu sendikanın dünya görüşüne uygun olmadığını ancak sendikal önceliklerini tam olarak yansıttığını belirten kamu görevlilerinin oranı kadınlarda %20,8; erkeklerde %19,2 olmuştur. Üyesi olduğu sendikanın dünya görüşüne uygun olmasına rağmen sendikal önceliklerini yansıtmadığını ifade eden kadın kamu görevlilerinin oranı %32; erkek kamu görevlilerinin oranı %36,6’dır. Sendikalarının dünya görüşüne uygun olmadığı gibi sendikal önceliklerini de tam olarak yansıtmadığını ifade eden kamu görevlilerinin oranının, kadınlarda %8,5; erkeklerde ise %10,7 olduğu görülmüştür.

Özellikle KESK üyesi kadınların %100’ü sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu oran Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınlarda %88,6; Memur-Sen üyesi kadınlarda ise %46 olarak belirlenmiştir. Buna bağlı olarak Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan kadınların %36’sı sendikalarının dünya görüşlerine uygun olmadığını ancak sendikal önceliklerini tam olarak yansıttığını, %18’i de sendikalarının ne dünya görüşlerine uygun olduğunu ne de sendikal önceliklerini yansıttığını belirtmişlerdir.

Türkiye Kamu-Sen üyesi erkeklerin de ağırlıklı olarak (%82,9) sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Bununla birlikte Türkiye Kamu-Sen’e üye erkek kamu görevlilerinin yalnızca %5,7’si, sendikalarının dünya görüşüne uygun olmadığı halde sendikal önceliklerini tam olarak yansıttığını belirtmiştir.

Bu bağlamda Türkiye Kamu-Sen ve KESK üyelerinin daha ağırlıklı olarak sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade ettikleri,

Memur-Sen’de ise sendikal önceliklerin daha önemli olduğu görülmüştür. Öyle ki, üye olduğu sendikanın, ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerini tam olarak yansıttığını ifade eden kadın kamu görevlilerinin oranı Memur-Sen’de %58; Türkiye Kamu-Sen’de %65,7; KESK’te %52,4 iken; bu şekilde düşünen erkek kamu görevlilerinin oranının Memur-Sen’de %68,9; Türkiye Kamu-Sen ve KESK’te ise %34,3 olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar, hem kadın (%70,7) hem de erkek (%70,1) kamu görevlilerinin büyük oranda dünya görüşlerine uygun sendikalarda örgütlendiklerini ortaya koymuştur.

3.4.6.2. Kamu Görevlilerinin Sendika-Siyaset İlişkisi Algılarının Sosyo-Politik Kimliğe Göre Değerlendirilmesi

Ankete katılan kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerine göre üyesi bulundukları sendikalardan memnuniyet düzeyleri değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 43’te gösterilmiştir. Deneklerin sosyo-politik kimlikleri dikkate alınarak yapılan değerlendirmede, kamu görevlilerinin siyasi görüşleri ile üye oldukları sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden duydukları memnuniyet arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Tablo 43’te, sosyo-politik kimliğini milliyetçi olarak tanımlayan kamu görevlilerinden sendikalarının faaliyetlerinden çok memnun olanların oranının Memur-Sen’de %1,9; Türkiye Kamu-Sen’de %9,4 olduğu görülmektedir. Sosyo-politik kimliğini milliyetçi olarak ifade eden Memur-Sen üyelerinin %35,8’i, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin ise %17’si sendikalarının faaliyetlerinden memnun olduğunu belirtmiştir. Sendikalarının çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden orta düzeyde memnun olan milliyetçiler Memur-Sen’de %41,5; Türkiye Kamu-Sen’de %45,3’lük bir kesimi oluşturmuşlardır. Milliyetçilerin ortalama memnuniyet düzeyleri incelendiğinde Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin (%79,2), Türkiye Kamu-Sen üyelerine oranla (%71,7) sendikalarının çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerine ilişkin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu

söylenbilir. Ancak Türkiye Kamu-Sen'e bağılı sendikalara üye olan milliyetçi kamu görevlilerinden, sendikalarının faaliyetlerinden çok memnun olanların oranı, Memur-Sen'e üye milliyetçilerden daha fazla, hiç memnun olmayanların oranı ise Memur-Sen'e üye milliyetçilerden daha düşüktür.

Sosyo-politik kimliğini muhafazakâr olarak tanımlayan ve Memur-Sen'e üye olan kamu görevlilerinin memnuniyet oranının (%85,1), Türkiye Kamu-Sen'e üye olan muhafazakârlardan (%75) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Memur-Sen üyeleri arasında, sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden hiç memnun olmadığını ifade eden muhafazakâr kamu görevlisi bulunmazken, Türkiye Kamu-Sen üyeleri arasında bu oran %25 olarak belirlenmiştir.

Buna karşın sosyo-politik kimliğini dindar olarak tanımlayan kamu görevlileri, Türkiye Kamu-Sen'in çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden orta derecede memnuniyet duyduklarını; Memur-Sen'e üye olanların ise %56,2'si memnun, %15,6'sı orta düzeyde memnun olduğunu ifade etmiştir.

Memur-Sen'e üye olan ülkücülerin tamamı, Konfederasyona bağılı sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden hiç memnun olmadıklarını belirtirken; Türkiye Kamu-Sen'e üye olanların %10'u çok memnun, %10'u memnun, %50'si orta düzeyde memnun ve %30'u da memnun olmadığını ifade etmiştir.

Memur-Sen üyesi sosyal demokratların %77'si, Türkiye Kamu-Sen üyesi olanların %77,8'i, KESK üyelerinin %56,3'ü sendikalarının çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnun olduğunu belirtmiştir. Liberallerin, ulusalcıların, Kemalistlerin ve apolitiklerin, diğer konfederasyonlara üye olanlara oranla Türkiye Kamu-Sen'in faaliyetlerinden daha fazla memnuniyet duydukları görülmüştür. Sosyo-politik kimliğini sosyalist/komünist olarak tanımlayanların %76,9'u, Kemalistlerin %55,5'i ise KESK'in çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnun olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 43. Sosyo Politik Kimliğe Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Çalışma Yaşamı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi

		Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MEMUR-SEN	Çok Memnunum	1	1,9	4	8,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	3,0
	Memnunum	19	35,8	15	31,9	2	6,3	0	0,0	0	0,0	4	30,8	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	42	24,8
	Orta	22	41,5	21	44,7	18	56,2	0	0,0	0	0,0	6	46,2	0	0,0	1	20,0	3	75,0	1	20,0	2	40,0	74	43,8
	Memnun Değilim	3	5,7	7	14,9	5	15,6	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	9,5
	Hiç Memnun Değilim	8	15,1	0	0,0	7	21,9	5	100,0	0	0,0	2	15,3	0	0,0	3	60,0	1	25,0	4	80,0	2	40,0	32	18,9
	Toplam	53	100,0	47	100,0	32	100,0	5	100,0	0	0,0	13	100,0	0	0,0	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0	169	100,0
T. KAMU-SEN	Çok Memnunum	5	9,4	1	12,5	0	0,0	1	10,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	33,3	8	7,6
	Memnunum	9	17,0	1	12,5	0	0,0	1	10,0	0	0,0	1	11,1	0	0,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	13,4
	Orta	24	45,3	4	50,0	1	100,0	5	50,0	5	62,5	1	11,1	1	100,0	2	50,0	0	0,0	7	87,5	0	0,0	50	47,6
	Memnun Değilim	11	20,8	0	0,0	0	0,0	3	30,0	1	12,5	5	55,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5	2	66,7	23	21,9
	Hiç Memnun Değilim	4	7,5	2	25,0	0	0,0	0	0,0	2	25,0	2	22,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	9,5
	Toplam	53	100,0	8	100,0	1	100,0	10	100,0	8	100,0	9	100,0	1	100,0	4	100,0	0	0,0	8	100,0	3	100,0	105	100,0

Tablo 43. (devam) Sosyo Politik Kimliğe Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Çalışma Yaşamı Dışındaki Faaliyetlerinden Memnuniyet Düzeyi

		Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
KESK	Çok Memnunum	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Memnunum	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	12,5	1	7,7	0	0,0	1	11,1	0	0,0	1	0,0	7	12,5
	Orta	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	43,8	9	69,2	0	0,0	3	33,3	0	0,0	1	0,0	27	48,2
	Memnun Değilim	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	34,4	1	7,7	0	0,0	1	11,1	0	0,0	0	0,0	13	23,2
	Hiç Memnun Değilim	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	9,3	2	15,4	0	0,0	4	44,5	0	0,0	0	100,0	9	16,1
Toplam		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	100,0	13	100,0	0	0,0	9	100,0	0	0,0	2	100,0	56	100,0
GENEL		106	100,0	55	100,0	33	100,0	15	100,0	8	100,0	54	100,0	14	100,0	9	100,0	13	100,0	13	100,0	10	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerine üyesi oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişkisine dair görüşleri Tablo 44'te verilmiştir. Memur-Sen üyesi kamu görevlilerinin %18,9'u sendikalarının hiçbir siyasi parti ile ideolojik bağı bulunmadığını düşünürken, bu oranın Konfederasyona üye muhafazakâr ve dindarlarda daha düşük; ülkücü, liberal Kemalist, ulusalcı ve apolitik olduğunu ifade eden üyelere daha yüksek olduğu görülmüştür.

Memur-Sen'e üye olan kamu görevlilerinin büyük çoğunluğu (%44,4), üyesi oldukları sendikaların bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini belirtmiştir. Bu oran Konfederasyona bağlı sendikalara üye olan milliyetçilerde %39,6; muhafazakârlarda %38,3; dindarlarda %53,1; ülkücü ve liberallerde %60; sosyal demokratlarda %61,5, Kemalistlerde %75; ulusalcı ve apolitik kamu görevlilerinde ise %20 olmuştur.

Türkiye Kamu-Sen üyelerinin yarısından fazlasını oluşturan milliyetçilerin %32,1'i, Konfederasyona bağlı sendikaların bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini ve dar anlamda siyasi faaliyet yürüttüğünü ifade etmiştir. Bununla birlikte Türkiye Kamu-Sen'e üye milliyetçi kamu görevlilerinin %43,4'ü sendikasının bütün siyasi partilerle etkileşim içinde olduğunu ve geniş anlamda siyasi faaliyet yaptığını belirtmiştir. Türkiye Kamu-Sen'e üye muhafazakâr kamu görevlilerinin %50'sinin sendikalarının bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içinde olduğunu, %25'lik oranlarla da hiçbir siyasi partiyle ideolojik ilişki içinde olmadıklarını ya da sendikalarının bir siyasi partinin ideolojisini savunduğunu düşündükleri görülmüştür. Konfederasyona üye ülkücü kamu görevlilerinin %40'ı, sendikalarının bir siyasi parti ile ideolojik bağları olduğunu; %40'ı, sendikalarının bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içinde olduğunu; %20'si ise sendikalarının hiçbir siyasi parti ile ideolojik ilişki içinde olmadığını ifade etmiştir. Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan sosyal demokratların büyük çoğunluğunun (%55,6), sendikalarının bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşündükleri görülmüştür.

KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlileri, ağırlıklı olarak (%46,4) sendikalarının hiçbir siyasi partinin ideolojisini benimsemediğini ifade etmiştir. Ancak, Konfederasyona üye olan Kemalist kamu görevlilerinin %44,4'ü ve kendisini apolitik olarak tanımlayan üyelerin tamamı, sendikalarının bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşünmektedir.

Tablo 44'te ankete katılan kamu görevlilerinin sendikalarının siyasi faaliyetleri ile ilgili olarak kesin bir yargıya varamadıkları ancak ağırlıklı bir biçimde sendikaların bir siyasi parti ile ideolojik bağı olduğunu düşündükleri görölmektedir.

Tablo 44. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Düşünceleri

		Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MEMUR-SEN	Sendikam hiçbir siyasi parti ile ideolojik olarak ilişkili değildir	10	18,9	7	14,9	4	12,5	2	40,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0	2	40,0	1	25,0	3	60,0	2	40,0	32	18,9
	Sendikam bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içindedir	11	20,8	15	31,9	6	18,8	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	36	21,3
	Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir	21	39,6	18	38,3	17	53,1	3	60,0	0	0,0	8	61,5	0	0,0	3	60,0	3	75,0	1	20,0	1	20,0	75	44,4
	Sendikam hangi parti iktidarda ise o partiyle ilişki içindedir	5	9,4	4	8,5	4	12,5	0	0,0	0	0,0	3	23,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	9,5
	Sendikam yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içindedir	6	11,3	3	6,4	1	3,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	5,9
Toplam		53	100,0	47	100,0	32	100,0	5	100,0	0	0,0	13	100,0	0	0,0	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0	169	100,0

Tablo 44. (devam) Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Düşünceleri

	Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
T. KAMU-SEN Sendikam hiçbir siyasi parti ile ideolojik olarak ilişkili değildir	7	13,2	2	25,0	1	100,0	2	20,0	1	12,5	3	33,3	1	100,0	0	0,0	0	0,0	2	25,0	1	33,3	20	19,0
Sendikam bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içindedir	23	43,4	4	50,0	0	0,0	4	40,0	2	25,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	25,0	0	0,0	36	34,3
Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir	17	32,1	2	25,0	0	0,0	4	40,0	4	50,0	5	55,6	0	0,0	3	75,0	0	0,0	3	37,5	1	33,3	39	37,1
Sendikam hangi parti iktidarda ise o partiyle ilişki içindedir	2	3,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,9
Sendikam yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içindedir	4	7,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5	1	11,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5	1	33,3	8	7,7
Toplam	53	100,0	8	100,0	1	100,0	10	100,0	8	0,0	9	100,0	1	100,0	4	100,0	0	0,0	8	100,0	3	100,0	105	100,0

Tablo 44. (devam) Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulunulan Sendikanın Siyasi Partilerle İlişkisi Konusundaki Düşünceleri

		Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
KESK	Sendikam hiçbir siyasi parti ile ideolojik olarak ilişkili değildir	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	50,0	6	46,2	0	0,0	4	44,4	0	0,0	0	0,0	26	46,4
	Sendikam bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içindedir	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	12,5	4	30,8	0	0,0	1	11,1	0	0,0	0	0,0	9	16,1
	Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	25,0	1	7,7	0	0,0	4	44,4	0	0,0	2	100,0	15	26,8
	Sendikam hangi parti iktidarda ise o partiyle ilişki içindedir	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Sendikam yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içindedir	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	12,5	2	15,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	10,7
Toplam		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	100,0	13	0,0	0	0,0	9	100,0	0	0,0	2	100,0	56	100,0
GENEL		106	100,0	55	100,0	33	100,0	15	100,0	8	100,0	54	100,0	14	100,0	9	100,0	13	100,0	13	100,0	10	100,0	330	100,0

Tablo 45. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Siyasal İktidarın Değişmesi Durumunda Sendika Üyeliği Konusunda Takınacakları Tutum

		Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MEMUR-SEN	Evet	2	3,8	2	4,3	0	0,0	2	40,0	0	0,0	4	30,8	0	0,0	1	20,0	2	50,0	2	40,0	1	20,0	16	9,5
	Hayır	28	52,8	24	51,0	16	50,0	3	60,0	0	0,0	4	30,8	0	0,0	1	20,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	79	46,7
	Siyasi iktidar ile sendika üyeliğim arasında bir ilişki yoktur	23	43,4	21	44,7	16	50,0	0	0,0	0	0,0	5	38,4	0	0,0	3	60,0	2	50,0	1	20,0	3	60,0	74	43,8
	Toplam	53	100,0	47	100,0	32	100,0	5	100,0	0	0,0	13	100,0	0	0,0	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0	169	100,0
T. KAMU-SEN	Evet	0	0,0	1	12,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,0
	Hayır	30	56,6	3	37,5	1	100,0	6	60,0	7	87,5	5	55,6	0	0,0	1	25,0	0	0,0	6	75,0	1	33,3	60	57,1
	Siyasi iktidar ile sendika üyeliğim arasında bir ilişki yoktur	23	43,4	4	50,0	0	0,0	4	40,0	1	12,5	4	44,4	1	100,0	3	75,0	0	0,0	2	25,0	2	66,6	44	41,9
	Toplam	53	100,0	8	100,0	1	100,0	10	100,0	8	100,0	9	100,0	1	100,0	4	100,0	0	0,0	8	100,0	3	100,0	105	100,0
KESK	Evet	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Hayır	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	68,8	9	69,2	0	0,0	6	66,7	0	0,0	2	100,0	39	69,6
	Siyasi iktidar ile sendika üyeliğim arasında bir ilişki yoktur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	31,2	4	30,8	0	0,0	3	33,3	0	0,0	0	0,0	17	30,4
	Toplam	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	100,0	13	100,0	0	0,0	9	100,0	0	0,0	2	100,0	56	100,0
GENEL		106	100,0	55	100,0	33	100,0	15	100,0	8	100,0	54	100,0	14	100,0	9	100,0	13	100,0	13	100,0	10	100,0	330	100,0

Tablo 45'te, siyasi iktidarın değişmesi durumunda, ankete katılan kamu görevlilerinin konfederasyonlara göre dağılımları dikkate alınarak sosyo-politik görüşlerine göre sendikal tercihlerinin ne şekilde etkileneceği verilmiştir.

Tablo'da KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin, siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihlerini değiştirmeyeceği, Türkiye Kamu-Sen'e üye kamu görevlilerinin ise oldukça önemsiz bir bölümünün (%1) siyasi iktidarın değişmesi halinde sendika tercihinin de değiştireceğini ifade ettiği görülmektedir. Bununla birlikte Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin önemli sayılabilecek bir kesimi (%9,5) siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendika tercihinin de değiştireceğini belirtmiştir.

Türkiye Kamu-Sen'e üye muhafazakâr kamu görevlilerinin %12,5'i, Memur-Sen üyesi olanların %4,3'ü, siyasi iktidarla birlikte sendika tercihinin de değiştireceğini ifade etmiştir. Türkiye Kamu-Sen'e üye olan milliyetçilerin %56,6'sı böyle bir durumun söz konusu olması halinde sendikal tercihlerinin değişmeyeceğini, %43,4'ü ise siyasi iktidarla, sendikal tercihi arasında bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Buna karşın Memur-Sen üyesi milliyetçi kamu görevlilerinin %3,8'i siyasi iktidarın değişmesiyle birlikte sendika tercihlerinin de değişeceği yönünde görüş bildirmiştir. Bununla birlikte Memur-Sen üyesi ülkücülerin ve ulusalcıların %40'ı, sosyal demokratların %30,8'i, liberallerin ve apolitiklerin %20'si, Kemalistlerin %50'si, siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihlerinin de değişeceğini belirtirken, Türkiye Kamu-Sen üyelerinden muhafazakârlar dışındaki hiçbir grup bu yönde görüş belirtmemiştir.

Tablo'dan, Kemalist, ulusalcı, ülkücü, sosyal demokrat ve milliyetçilerin Memur-Sen'e sendikal bağlılıklarının zayıf; sosyo-politik kimliğini dindar olarak tanımlayan kamu görevlilerinin ise sendikal bağlılıklarının güçlü olduğu görülmüştür.

Tablo 46. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Sendika-Siyaset Algısı

		Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MEMUR-SEN	Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını memnuniyetle karşılarım	6	11,3	5	10,6	5	15,6	0	0,0	0	0,0	3	23,1	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	21	12,4
	Sendikamın yalnızca benim sempati duyduğum siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını isterim	3	5,7	8	17,0	7	21,9	0	0,0	0	0,0	3	23,1	0	0,0	1	20,0	3	75,0	1	20,0	0	0,0	26	15,4
	Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını kabul edemem	44	83,0	33	70,2	20	62,5	5	100,0	0	0,0	7	53,8	0	0,0	3	60,0	1	25,0	4	80,0	4	80,0	121	71,6
	Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihimizi etkilemez	0	0,0	1	2,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,6
Toplam		53	100,0	47	100,0	32	100,0	5	100,0	0	0,0	13	100,0	0	0,0	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0	169	100,0

Tablo 46. (devam) Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Sendika-Siyaset Algısı

	Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
T. KAMU-SEN																								
Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını memnuniyetle karşılarım	10	18,9	1	12,5	0	0,0	3	30,0	2	25,0	1	11,1	0	0,0	1	25,0	0	0,0	1	12,5	0	0,0	19	18,1
Sendikamın yalnızca benim sempati duyduğum siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını isterim	17	32,1	2	25,0	0	0,0	4	40,0	1	12,5	3	33,3	0	0,0	2	50,0	0	0,0	3	37,5	0	0,0	32	30,5
Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını kabul edemem	26	49,0	4	50,0	1	100,0	3	30,0	5	62,5	5	55,6	1	100,0	1	25,0	0	0,0	4	50,0	3	100,0	53	50,5
Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihim etkilemez	0	0,0	1	12,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,0
Toplam	53	100,0	8	100,0	1	100,0	10	100,0	8	0,0	9	100,0	1	100,0	4	100,0	0	0,0	8	100,0	3	100,0	105	100,0

Tablo 46. (devam) Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Sendika-Siyaset Algısı

		Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
KESK	Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını memnuniyetle karşılarım	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	9,4	1	7,7	0	0,0	2	22,2	0	0,0	0	0,0	6	10,7
	Sendikamın yalnızca benim sempati duyduğum siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını isterim	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	28,1	8	61,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	19	33,9
	Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişkisi içinde olmasını kabul edemem	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	18	56,3	4	30,8	0	0,0	7	77,8	0	0,0	0	0,0	29	51,8
	Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihimizi etkilemez	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	3,6
	Toplam	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	100,0	13	0,0	0	0,0	9	100,0	0	0,0	2	100,0	56	100,0
GENEL		106	100,0	55	100,0	33	100,0	15	100,0	8	100,0	54	100,0	14	100,0	9	100,0	13	100,0	13	100,0	10	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin sosyo-politik kimlikleri ile konfederasyonlara göre dağılımlarına göre sendika-siyaset algıları Tablo 46'da sunulmuştur. Buna göre Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye kamu görevlilerinin büyük bölümünün (%71,6), üye oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişki içinde olmasına olumlu yaklaşmadıkları görülmüştür. Özellikle Memur-Sen üyesi ülkücü (%100), milliyetçi (%83), ulusalcı (%80) ve apolitik (%80) eğilimli kamu görevlileri, sendikalarının herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul etmeyeceklerini belirtmişlerdir. Tablo 46'da verilen rakamlar incelendiğinde Memur-Sen üyelerinin aksine, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin, üyesi oldukları sendikaların siyasi faaliyetlerine daha ılımlı yaklaştıklarını söylemek mümkündür. Türkiye Kamu-Sen'e üye liberallerin %25'i, ülkücülerin %30'u, milliyetçilerin %49'u, muhafazakârların %50'si, sosyal demokratların %55,6'sı sendikalarının herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabullenmeyeceğini ifade etmiştir. Bununla birlikte liberallerin %50'si, ülkücülerin %40'ı, ulusalcıların %37,5'i, sosyal demokratların %33,3'ü, milliyetçilerin %32,1'i, muhafazakârların %25'i, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikaların yalnızca kendilerinin sempati duyduğu siyasi parti ile ilişki içinde olmasını istemişlerdir. KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinden sosyo-politik kimliğini sosyal demokrat olarak tanımlayanlar, sendikalarının herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul etmeyeceğini (%56,3) ifade ederken, sosyalist/komünist eğilimli üyelerin ağırlıklı olarak (%61,5) sendikalarının yalnızca kendi sempati duydukları siyasi partilerle ilişki içinde olmasını istedikleri görülmüştür.

Tablo 46 genel olarak ele alındığında, aynı sosyo-politik kimliğe sahip olan kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikaların siyasi faaliyetlerine yaklaşımları, konfederasyonlara göre farklılık arz etmektedir. Bu bağlamda Memur-Sen üyelerinin ağırlıklı olarak üyesi oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişki kurmasına olumlu yaklaşmadıkları, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin, sendikaların siyasal faaliyetlerine daha ılımlı yaklaştığı ve KESK üyelerinin ise üyesi oldukları sendikaların yalnızca kendilerinin sempati duyduğu siyasi partilerle ilişki içinde olmasını istedikleri söylenebilir.

Tablo 47. Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulundukları Sendika İle İlgili Düşünceleri

	Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
MEMUR-SEN																								
Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtır	27	51,0	27	57,5	3	9,4	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	58	34,3
Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtır	15	28,3	8	17,0	8	25,0	1	20,0	0	0,0	10	76,9	0	0,0	4	80,0	3	75,0	2	40,0	2	40,0	53	31,4
Sendikam, dünya görüşüme uygundur ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtmaz	5	9,4	12	25,5	18	56,3	1	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	37	21,9
Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir; çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtmaz	6	11,3	0	0,0	3	9,4	3	60,0	0	0,0	2	15,4	0	0,0	1	20,0	1	25,0	3	60,0	2	40,0	21	12,4
Toplam	53	100,0	47	100,0	32	100,0	5	100,0	0	0,0	13	100,0	0	0,0	5	100,0	4	100,0	5	100,0	5	100,0	169	100,0

Tablo 47. (devam) Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulundukları Sendika İle İlgili Düşünceleri

	Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
T. KAMU-SEN Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtır	24	45,3	0	0,0	0	0,0	6	60,0	4	50,0	5	55,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	39	37,1
Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtır	3	5,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	3	37,5	0	0,0	8	7,6
Sendikam, dünya görüşüme uygundur ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtmaz	26	49,0	8	100,0	1	100,0	4	40,0	3	37,5	2	22,2	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	25,0	2	66,7	50	47,7
Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir; çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtmaz	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5	2	22,2	1	100,0	0	0,0	0	0,0	3	37,5	1	33,3	8	7,6
Toplam	53	100,0	8	100,0	1	100,0	10	100,0	8	0,0	9	100,0	1	100,0	4	100,0	0	0,0	8	100,0	3	100,0	105	100,0

Tablo 47. (devam) Ankete Katılanların Sosyo-Politik Kimliğine Göre Üyesi Bulundukları Sendika İle İlgili Düşünceleri

	Milliyetçi		Muhafazakar		Dindar		Ülkücü		Merkez Sağ		Sosyal Demokrat		Sosyalist-Komünist		Liberal		Kemalist		Ulusalçı		Apolitik		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
KESK																								
Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtır	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	34,3	4	30,8	0	0,0	4	44,4	0	0,0	0	0,0	19	34,0
Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtır	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,3	0	0,0	0	0,0	2	22,2	0	0,0	0	0,0	4	7,1
Sendikam, dünya görüşüme uygundur ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtmaz	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	17	53,1	9	69,2	0	0,0	2	22,2	0	0,0	1	50,0	29	51,8
Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir; çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtmaz	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,3	0	0,0	0	0,0	1	11,1	0	0,0	1	50,0	4	7,1
Toplam	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	100,0	13	100,0	0	0,0	9	100,0	0	0,0	2	100,0	56	100,0
GENEL	106	100,0	55	100,0	33	100,0	15	100,0	8	100,0	54	100,0	14	100,0	9	100,0	13	100,0	13	100,0	10	100,0	330	100,0

Ankete katılan kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikalara ilişkin görüşleri, sosyo-politik kimlikleri dikkate alınarak konfederasyonlara göre dağılımları ile birlikte Tablo 47’de verilmiştir. Tablo’da kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerine göre, üyesi oldukları sendikaların dünya görüşlerine uygun olup olmadığı ve kamu görevlilerinin çalışma yaşamlarıyla ilgili önceliklerini yansıtıp yansıtmadıklarına ilişkin bulgular yer almıştır.

Buna göre Memur-Sen üyesi kamu görevlilerinin %56,2’sinin, Türkiye Kamu-Sen üyesi kamu görevlilerinin %84,8’inin ve KESK üyesi kamu görevlilerinin %85,8’inin, üye oldukları sendikaların dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade ettikleri; buna karşın sendikalarının çalışma hayatıyla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerini tam olarak yansıttığını belirten kamu görevlilerinin oranının Memur-Sen’de %65,7; Türkiye Kamu-Sen’de %44,7, KESK’te ise %41,1 olduğu görülmüştür.

Bulgular, kamu görevlilerinin sosyo-politik yaklaşımları dikkate alınarak incelendiğinde, Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan milliyetçi kamu görevlilerinin %60,4’ünün üye olduğu sendikanın dünya görüşüyle uyduğu; %79,3’ünün de çalışma yaşamıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığı belirlenmiştir. Türkiye Kamu-Sen’e üye olan milliyetçi kamu görevlilerinin ise %94,3’ü sendikalarının dünya görüşüne uygun olduğunu, %51’i de çalışma yaşamıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığını ifade etmiştir. Elde edilen bu veriler ışığında Türkiye Kamu-Sen’in, milliyetçi kamu görevlilerinin dünya görüşüne daha uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan ve kendilerini muhafazakâr olarak tanımlayan kamu görevlilerinin %83’ü, sendikasının dünya görüşünü yansıttığını belirtirken, bu oran Türkiye Kamu-Sen’e bağlı muhafazakârlarda %100 olarak belirlenmiştir. Ancak Memur-Sen üyesi muhafazakâr kamu görevlilerinin %57,5’i, üyesi olduğu sendikanın aynı zamanda çalışma yaşamı ile ilgili önceliklerini de tam olarak yansıttığını ifade etmiş, Türkiye Kamu-Sen’e üye olan muhafazakâr kamu görevlilerinin tamamı, sendikalarının

çalışma yaşamı ile ilgili önceliklerini yansıtmadığı yönünde görüş bildirmiştir.

Memur-Sen üyesi ülkücü kamu görevlilerinin %20'si, üyesi olduğu sendikanın dünya görüşüne uygun olduğunu ifade ederken, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan ülkücülerin %100'ü, sendikalarının dünya görüşüne uygun olduğunu belirtmiştir. Konfederasyon üyesi ülkücülerin %80'i, Memur-Sen'in aynı zamanda çalışma yaşamları ile ilgili önceliklerini de tam olarak yansıtmadığını düşünürken, Türkiye Kamu-Sen üyesi ülkücülerde bu oran %40'tır. Dolayısıyla ülkücü kamu görevlilerinin, hem dünya görüşü hem de çalışma yaşamları ile ilgili önceliklerini yansıtmaması bakımından Türkiye Kamu-Sen'de örgütlendikleri kanısına varmak mümkündür.

Bununla birlikte ankete katılan Türkiye Kamu-Sen üyesi merkez sağ eğilimli kamu görevlilerinin %87,5'inin, üyesi oldukları sendikaların dünya görüşüne uygun olduğunu, bunların %50'sinin sendikalarının aynı zamanda çalışma yaşamları ile ilgili önceliklerini de tam olarak yansıttığını ifade ettikleri görülmüştür.

Sosyal demokrat kamu görevlilerinden Memur-Sen üyelerinin %7,7'si, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %77,8'i, KESK üyelerinin %87,4'ü, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu belirtmişlerdir.

Sosyo-politik kimliğini sosyalist/komünist olarak tanımlayan KESK üyesi kamu görevlilerinin %100'ü, sendikalarının dünya görüşüne uygun olduğunu belirtirken, Türkiye Kamu-Sen üyesi sosyalist/komünist kamu görevlileri, sendikalarının hem dünya görüşlerine uygun olmadığını hem de çalışma yaşamlarıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıtmadığını ifade etmişlerdir.

Liberal kamu görevlilerinin %100'ü, Memur-Sen'in dünya görüşlerine uygun olmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu oran Türkiye Kamu-Sen üyesi liberal kamu görevlilerinde %50 olarak ölçülmüştür.

KESK üyesi Kemalistlerin %66,6'sı, üyesi olduğu sendikanın dünya

görüşüne uygun olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Memur-Sen üyesi Kemalistlerin %100'ü sendikalarının dünya görüşüne uygun olmadığını ifade etmiş ancak %80'i sendikalarının çalışma yaşamlarıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığını belirtmiştir.

Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye ulusalcı kamu görevlilerinin %25'i, üyesi oldukları sendikaların dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade etmiş, %37,5'i ise sendikalarının dünya görüşlerine uygun olmamakla birlikte çalışma yaşamlarıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığı yönünde görüş bildirmiştir. Memur-Sen üyesi ulusalcılar, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olmadığını düşündükleri gibi, %60'ı sendikalarının çalışma yaşamlarıyla ilgili önceliklerini de yansıtmadığını ifade etmiştir.

Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan apolitik kamu görevlilerinin %20'si; KESK'e üye olanların %50'si; Türkiye Kamu-Sen'e üye olanların ise %66,7'si, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu belirtmiştir.

SONUÇ

Ülkemizde memur sendikacılığı, 1965-1971 arasında kısa bir deneyim yaşamış olsa da 1985 yılından başlayarak verdiği zorlu bir mücadele sonucunda bugünlere gelmiştir. Bu alanda 1960'lı yılların ikinci yarısında kurulan ilk örgütlerin siyasi ideolojilerin ve siyasi partilerin vesayeti altına girerek aşırı politize olması, 1971 Muhtırası'nın ardından dernekleşen memur örgütlenmelerinin de aynı çizgide hareket etmesi, memur sendikacılığı açısından olumsuz bir dönemin yaşandığını ifade etmektedir.

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'nden sonra kamu görevlileri 1990'lı yılların başında yeniden örgütlenmeye başlamıştır ama memurların sendikalar kanununa kavuşması, o günden sonra 10 yıllık bir mücadeleyi daha zorunlu kılmış ve kanun ancak 2001 yılında yürürlüğe girmiştir. Kamu görevlilerinin ilk defa toplu görüşme yapma imkânı bulduğu 2002 yılından bugüne kadar geçen zamanda ise toplu sözleşme hakkının Anayasal güvence altına alınması, kamu görevlileri sendikacılığında önemli bir dönüm noktası olmuştur.

Son 30 yıl içerisinde teknolojiye yaşanan değişimler, beden gücüne ve üretime dayalı istihdam yapısını hizmet ve tüketim sektörüne dayalı hale getirirken; devletin temsilcisi olma sıfatıyla çeşitli imtiyazlarla donatılmış memurların istihdam şekilleri de sözleşme esasına dayalı istihdamla beraber özel sektör çalışanlarıyla yakınlaşmaya başlamıştır. Bu süreçte memurluk kavramının, kamu sektörünün bir çalışanı olan kamu görevlisi kavramına doğru dönüşmesi; memurların örgütlenme ve haklarını sendikalar aracılığıyla koruma zorunluluğunu da ortaya çıkarmıştır. Sendikal hakların elde edilmesi için verilen sancılı mücadelenin sonunda ulaşılan örgütlenme hakkı; kamu görevlilerinin bir anda, bir dönem temsilcisi oldukları devletin ve devlet erkini kullanan siyasi iktidarın işveren sıfatıyla yüz yüze gelmelerine neden olmuştur. Bu dönem boyunca kamu görevlileri sendikalarının siyasi faaliyetleri ve siyasi partilerle ilişkileri çeşitli tartışmalara yol açmış, sendikaların faaliyet alanları ile ilgili çeşitli düzenlemeler gündeme gelmiştir.

Siyaset, bir anlamda insanların toplumsal yaşamda karşılaştığı ve toplumu etkileyen her konuya taraf olması şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda kamu görevlilerinin ve memur sendikalarının kendilerini de doğrudan etkileyen olaylara duyarsız kalması beklenemez. Dolayısıyla ne kamu görevlisinin ne de sendikaların hiçbir siyasi faaliyet içine girmemesi gibi bir durum söz konusu olamaz. Kaldı ki siyaset, demokrasinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre bireylerin; demokrasinin en önemli kurumlarından biri olan sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların siyasi faaliyet alanlarının genişliği, demokrasinin geldiği evreyi göstermesi açısından önemlidir.

Kamu görevlilerinin atanmaları, terfileri, tayinleri gibi çalışma yaşamlarıyla ilgili hayati konular, siyasal iktidarlar eliyle gerçekleştirilen yasal düzenlemelere göre şekillenmektedir. Bununla birlikte siyasi iktidarın ekonomi, istihdam ve sosyal politika gibi alanlardaki kararları kamu görevlilerini doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla siyasal iktidarların devletin yasama, yürütme ve yargı erkine ilişkin her türlü tasarrufu, kamu görevlileri sendikaları ve kamu görevlileri açısından olumlu ya da olumsuz bir sonuç doğurmaktadır.

Hal böyle iken, işçi sendikalarının siyasi faaliyetleri ve siyasi partilerle ideolojik ilişki içinde olmaları, yalnızca siyasi bir boyut taşırken, memur sendikaları açısından siyasi partilerle -özellikle iktidar partisiyle- kurulan ilişkiler, toplu sözleşme sonuçları bakımından doğrudan kamu görevlilerinin mali ve özlük haklarını da ilgilendirmektedir. Bu bağlamda sendikaların, siyasal iktidarın faaliyetlerine göstereceği tepkilerle, muhalefet partileriyle ilişkilerinin düzeyi genellikle felsefi eğilimleri ve sendikacılık anlayışına göre şekillenmektedir. Kimi sendikalar, belli bir siyasi partinin ideolojisini benimseyerek siyasi faaliyetlerini dar anlamda yürütürken bazıları da meslekî ve ekonomik unsurlara dayalı olarak geniş anlamda siyasi faaliyet yürütmeyi tercih edebilirler.

Kamu görevlilerinin de siyasi veya ideolojik yaklaşımlarının olması; siyasi iktidarın ve muhalefet partilerinin siyasal faaliyetlerini, siyasi ve ideolojik perspektiften değerlendirmesi kadar doğal bir durum yoktur. Buna karşın kamu görevlilerinin, hizmet üretirken siyasi düşüncelerinden dolayı hiçbir vatandaşa ayrıcalık tanımaması; sendikaların da üyelerinin hak ve çıkarlarının korunup geliştirilmesi noktasında, her partiye eşit mesafede durarak, herhangi bir partinin vesayeti altına girmemesi beklenmelidir.

Bununla birlikte kamu görevlileri sendikalarının aşırı politik bir çizgide faaliyet yürüttüğüne dair birtakım görüşler ortaya atılmaktadır. Bu noktada sendikaları bu şekilde politize olmaya iten etkenler de önemli bir araştırma konusu olmuştur. Sendikaların üye kazanma süreçlerinde kamu görevlilerinin siyasi tercihleri ile sendikaların siyasal faaliyetleri arasındaki ilişki araştırmaya değer bulunmuştur.

Bu çalışmada yapılan alan araştırmasıyla kamu görevlileri sendikalarının siyasal faaliyetlerinin şekillenmesinde üyelerinin siyasi eğilimlerinin etkisi üzerinde durulmuş; kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendikal tercihlerini hangi düzeyde etkilediği sorusuna cevap aranmıştır.

Bu kapsamda ülke genelindeki yapı için en doğru örnekleme barındıran ve kamu görevlilerinin %12,6'sını bünyesinde toplayan Ankara, araştırmanın evreni olarak seçilmiş, değişik kurum ve kuruluşta çalışan sendika üyesi kamu görevlilerinden örneklem toplanma yoluna gidilmiştir. Bu yolla Ankara'da istihdam edilen kamu görevlileri üzerinden Türkiye geneline yönelik bir sonuç elde etmek amaçlanmıştır.

Elde edilen bulguların incelenmesi sonucunda, kamu görevlilerinin sendikal eğilimlerinin sendikal tercihleri üzerindeki etkisine ilişkin son derece önemli tespitlere ulaşılmıştır.

Araştırmada sendikaların üye sayıları ve sendikalara üye olan kamu görevlilerinin cinsiyetleri dikkate alınarak örneklem seçimi yapılmış ve deneklerin %51,2'si Memur-Sen, %31,8'i Türkiye Kamu-Sen, %17'si ise

KESK'e bağılı sendikalara üye olanlardan seçilmiştir. Ankete katılanların %32,1'ini kadın, %67,9'unu da erkek kamu görevlileri oluşturmuştur. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, kadın oranının en yüksek KESK'te, en düşük Memur-Sen'de olduğu görülmüştür. Buna bağılı olarak Memur-Sen, erkek yoğunluğunun en fazla; KESK ise en düşük olduğu konfederasyondur.

Ankete katılanların yaş aralıkları incelendiğinde kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunun 40 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Kamu görevlilerinin yaş aralığı konfederasyonlar bazında değerlendirildiğinde Memur-Sen üyelerinin diğer konfederasyonlara oranla kısmen daha yaşlı, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin ise daha genç olduğu ortaya çıkmıştır.

Kamu görevlilerinin eğitim durumlarını tespit etmek amacıyla deneklere yöneltilen sorulardan kamu görevlilerinin eğitim düzeylerinin Türkiye ortalamasının oldukça üzerinde olduğu anlaşılmıştır. Buna göre kamu görevlilerinin büyük oranda üniversite mezunu (%51,5) olduğu, yüksekokul mezunlarının oranının %18,8; meslek lisesi mezunlarının oranının %10,3; yüksek lisans yapmış olanların oranının %8,5 ve düz lise mezunu olanların oranının %7,3 olduğu görülmüştür. Kamu görevlilerinin %2,4'ünün ise doktora yaptıkları anlaşılmıştır.

Bununla birlikte Memur-Sen üyeleri %59,2 oranı ile büyük çoğunluğunun, 5 yıldan daha kısa bir süre önce üye olduğunu; KESK üyelerinin %69,6'sı ise 7 yıldan daha uzun bir süredir sendikaya üye olduklarını belirtmişlerdir. Memur-Sen örgütlenme bakımından daha kısa süreli, KESK ise daha uzun süreli üyeliklere sahipken Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %27,6'sı 1-3 yıl arasında %28,6'sı ise 10 yıl ve daha fazla süredir sendika üyesidir. Buna göre Türkiye Kamu-Sen üyelerinin üyelik süresi bakımından daha homojen bir dağılıma sahip olduğu görülmüştür.

Ankete katılanların gazete okuma alışkanlıklarına ilişkin bulgular, kamu görevlilerinin sendikal tercihleri ile okudukları gazete arasında bir ilişki

olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre ankete katılan deneklerin en sık okuduğu gazete sorgulanmış, kamu görevlileri arasında en fazla tercih edilen gazetelerin sırasıyla Hürriyet, Zaman, Sözcü ve Milliyet olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Cumhuriyet gazetesi yalnızca KESK üyesi kamu görevlileri tarafından okunurken, Ortadoğu ve Yeniçağ okuyan kamu görevlilerinin tamamının Türkiye Kamu-Sen üyesi olduğu belirlenmiştir. Memur-Sen üyeleri ise diğer konfederasyon üyelerinden farklı olarak Star, Yeniakit, Yenişafak ve Milli Gazete'yi tercih ettiklerini belirtmiştir.

Kamu görevlilerinin en sık takip ettikleri TV kanalına ilişkin bulgular da kamu görevlilerinin gazete tercihlerine benzer özellikler göstermektedir. Buna göre kamu görevlileri arasında en popüler TV kanalı Kanal D iken sırasıyla ATV, Samanyolu, belgesel kanalları ve Halk TV sıkça izlenen televizyon kanallarıdır. Birbirlerinden farklı olarak Memur-Sen üyeleri TRT 1, Samanyolu, Kanal 7 ve Beyaz TV; Türkiye Kamu-Sen üyeleri Bengütürk TV; KESK üyeleri ise Ulusal Kanal izlemektedir.

Ankete katılanların, genel ekonomik ve siyasi konjonktüre bağlı olarak yaşam memnuniyet düzeyleri sorgulanmış ve bulgular kamu görevlilerinin %1,5'inin genel durumlarından çok memnun olduğunu, %19,4'ünün memnun olduğunu, %33,6'sının ise orta düzeyde memnun olduğunu göstermiştir. Genel yaşam koşullarından memnun olmadığını belirtenlerin oranı %27,9 iken hiç memnun olmayanlar toplam örneklemin %17,6'lık kesimini oluşturmuştur. Konfederasyonlara üye olma durumuna göre memnuniyet düzeyi incelendiğinde yaşam memnuniyeti en yüksek kesimin (%63,9) Memur-Sen üyeleri, yaşam memnuniyeti en düşük kesimin ise (%23,2) KESK üyeleri olduğu görülmüştür.

Araştırmada kamu görevlilerinin sendikalara üye olma nedenleri sorgulanmış ve kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendikal tercihleri üzerindeki etkisi konusunda önemli bulgular elde edilmiştir. Sonuçlar kamu görevlilerinin beşte birinden fazlasının sendikalara üye olma nedeninin doğrudan siyasi etkenlere bağlı olduğunu göstermektedir. Kamu görevlilerinin

sendikalara üye olma nedenleri arasında siyasi eğilimin rolü, sendikal nedenlerden sonra ikinci sırada gelmektedir. KESK üyelerinin büyük çoğunluğunun (%39,2) fikri yakınlık nedeniyle bu konfederasyon çatısı altında örgütlendiği, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin ise yaklaşık dörtte birinin (%24,8) fikri yakınlık duyması nedeniyle sendika üyesi olduğu görülmektedir. Üyelerinin fikri yakınlık duyma oranının en düşük olduğu (%16) konfederasyon Memur-Sen iken; üyelerinin yaklaşık dörtte biri (%24,9) arkadaş ve çevre etkisiyle Memur-Sen'e katıldığını ifade etmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular karşılaştırmalı bir analize tabi tutularak derinlemesine incelenmiştir. Ankete katılan kamu görevlilerinin cinsiyet dağılımlarına göre elde edilen bulgulara göre erkekler, sendikalara üye olurken ekonomik haklarını koruma gücünü (%29,9) dikkate almalarına karşın, kadın kamu görevlileri ağırlıklı olarak fikri yakınlık duydukları (%26,4) sendikaları tercih etmektedirler. Bununla birlikte ankete katılan kadınların sendikaya üye olma konusunda arkadaşlarından ve/veya çevrelerinden etkilenme oranlarının (%23,6) erkeklerden (%19,6) çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Erkekler sendikalara üyelik konusunda birinci öncelik olarak ekonomik ve özlük haklarının korunmasını alırken, kadınlarda ekonomik öncelikler, fikri yakınlık ve arkadaş etkisinin ardından, üçüncü sırada gelmektedir.

Kamu görevlilerinin sendikalara üye olma nedenleri, cinsiyet dağılımları dikkate alınarak, konfederasyonlar bazında değerlendirildiğinde Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kadınların %40'ının üyelik nedeninin fikri yakınlık olduğu görülmüştür. KESK'e üye olan kadınlarda bu oran %38,1 iken; kadın üyelerinin %12'si fikri yakınlık duyması nedeniyle Memur-Sen'e bağlı bir sendikayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Türkiye Kamu-Sen ve KESK'e bağlı sendikalara üye olan kadın kamu görevlilerinin sendikal tercihlerini fikri yakınlığa bağlı olarak yaparken Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kadınların çevre etkisi ile sendikal tercihlerini belirlediği anlaşılmaktadır.

Gerek ankete katılan kamu görevlilerinin geneline ilişkin veriler değerlendirildiğinde gerekse konfederasyon bazında ele alındığında sendikal ve ekonomik gerekçelerin dışında, sendika üyeliğinde fikri yakınlığın en önemli etken olduğu görülmektedir.

Araştırmada kamu görevlilerinin önemli bir bölümünün sendikalara üye olmalarından dolayı çeşitli güçlüklerle karşılaştıkları görülmüştür. Sendika üyeliğinden dolayı en fazla güçlük yaşadığını ifade eden kamu görevlileri (%53,6) KESK; en az güçlükle karşılaşanlar ise Memur-Sen (%30,8) üyeleridir. Öyle ki, Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %69,2'si sendika üyeliklerinden dolayı hiçbir güçlükle karşılaşmadığını belirtirken, bu oran Türkiye Kamu-Sen'de %61,9; KESK'te ise %46,4 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kamu görevlilerinin sendikaların asıl işlevi hakkındaki fikirleri sorgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre kamu görevlileri ağırlıklı olarak sendikanın asıl işlevinin memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumak olduğu kanısındadır. Ankete katılanların %13,6'sı sendikaların siyasi partilerden bağımsız olarak memur haklarını savunması gerektiğini ifade ederken, %1,5'i sendikaların promosyon dağıtmasını, %4,6'sı ise sosyal etkinlikler düzenlemesini istemektedir. Sendikanın asıl işlevinin üyelerinin lehine politikalar üretilmesi için siyaseti etkilemek olduğunu belirtenler ile devlet hizmetlerinin denetlenmesi olduğunu düşünenler ise oldukça azınlıkta kalmıştır.

Memur-Sen üyelerinin ağırlıklı olarak, sendikaların siyasi faaliyetlerden uzak kalarak işlevlerini yerine getirmelerini benimsediği sonucu ortaya çıkarken, KESK üyelerinin sendikaların siyasi ve sosyal etkilerinin daha yoğun olmasını istedikleri görülmektedir. Türkiye Kamu-Sen üyeleri ise sendikaların ağırlıklı olarak siyasetten bağımsız bir şekilde ekonomik ve sosyal hakların geliştirilmesi işlevini yerine getirmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Ankete katılan kamu görevlilerinin, üye oldukları sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerine ilişkin görüşleri, sendikalara ilişkin düşüncelerin ortaya konulması bakımından son derece önemlidir. Genel olarak incelendiğinde kamu görevlilerinin üyesi bulunduğu sendikaların faaliyetlerinden çok memnun olduğunu ifade edenlerin oranı oldukça düşük iken, sendikaların faaliyetlerinden genel memnuniyet düzeyinin %70 seviyelerinde olduğu görülmüştür. Üyesi bulunduğu sendikanın çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnun olmayanların oranı %15,8; hiç memnun olmayanların oranı ise %15,4 olarak belirlenmiştir. Konfederasyonlar bazında memnuniyet düzeyi incelendiğinde sendikasının faaliyetlerinden en fazla memnuniyet duyanların (%71,6) Memur-Sen’de örgütlü kamu görevlileri olduğu görülmektedir. Buna karşın sendikanın faaliyetlerinden hiç memnun olmayan üyeler de (%18,9) Memur-Sen’de yoğunluktadır. Sendikanın faaliyetlerinden çok memnun olduğunu ifade eden kamu görevlileri ise ağırlıklı olarak Türkiye Kamu-Sen’de bulunmaktadır. Sendikamın faaliyetlerinden “hiç memnun değilim” diyenlerin oranının en düşük olduğu konfederasyonun da Türkiye Kamu-Sen olduğu göz önünde bulundurulduğunda, memnuniyet derecesi en yüksek kamu görevlilerinin Türkiye Kamu-Sen çatısı altındaki sendikalarda örgütlü olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmaya katılan kamu görevlileri arasında, sendikalarından memnuniyet oranının en düşük olan kesimin (%60,7) KESK üyeleri olduğu ortaya çıkmıştır.

Sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden duyulan memnuniyet düzeyi, konfederasyonlar temelinde ele alındığında Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen’e bağlı sendikalara üye olan kadınların memnuniyet düzeylerinin bu konfederasyonlara üye erkeklere oranla daha düşük; KESK üyesi kadınların sendikalarından duydukları memnuniyet düzeyinin bu Konfederasyona üye erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kamu görevlilerinin sosyo-politik kimlikleri incelendiğinde deneklerin %32,1’inin milliyetçi, %16,7’sinin muhafazakâr, %16,4’ünün sosyal demokrat,

%10'unun dindar, %4,6'sının ülkücü, %4,3'ünün sosyalist-komünist, %3,9'unun Kemalist, %3,9'unun ulusalcı, %3'ünün apolitik, %2,7'sinin liberal ve %2,4'ünün de merkez sağ eğilimli olduğu görülmüştür.

Kamu görevlilerinin ağırlıklı olarak kendilerini milliyetçi olarak tanımlamalarına rağmen ankete katılan KESK üyeleri arasında sosyo-politik kimliğini milliyetçi, muhafazakâr, dindar, ülkücü, merkez sağ, liberal ve ulusalcı olarak tanımlayanların yer almaması anlamlı bulunmuştur. Buna göre KESK üyeleri ağırlıklı olarak sosyal demokrat, sosyalist/komünist, Kemalist ve apolitik eğilimli kamu görevlilerinden oluşmaktadır.

Siyasi yelpaze olarak en geniş üye kitlesinin Türkiye Kamu-Sen'de, en dar üye kitlesinin ise KESK'te olduğu görülmektedir. KESK üyelerinin yarıdan fazlası politik eğilimini sosyal demokrat, yaklaşık dörtte biri de sosyalist/komünist olarak ifade etmiştir. Buna karşın Türkiye Kamu-Sen üyeleri büyük çoğunlukla kendilerini milliyetçi ve ülkücü olarak tanımlamaktadır. Memur-Sen'e üye olan kamu görevlilerinin büyük oranda kendilerini milliyetçi, muhafazakâr ve dindar olarak tanımlayan kesimlerden oluştuğu görülmektedir.

Kamu görevlilerinin cinsiyet dağılımlarına göre sosyo-politik kimlikleri incelendiğinde sendika üyesi kadın ve erkek kamu görevlilerinin %32,1'inin kendilerini milliyetçi olarak tanımladığı; kadınlarda %27,4 olan sosyal demokratların oranının erkeklerde %11,2 olduğu görülmüştür. Erkek kamu görevlilerinde milliyetçi, muhafazakâr ve dindar eğilimliler yoğunlukta; kadınlarda milliyetçi, sosyal demokrat ve Kemalistler daha ağırlıktadır.

Kamu görevlilerinin Türkiye'nin en önemli sorununa ilişkin görüşleri incelenmiş ve kamu görevlilerinin üye oldukları sendikalara göre ülkenin sorunuyla ilgili algılarının farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Buna göre örneklemin bütünü dikkate alındığında ülkenin en önemli sorununun ülke bütünlüğü olduğu görülmüştür. Denekler daha sonra ülkenin en önemli sorunu olarak sırasıyla terör; demokrasi, insan hakları, fırsat eşitliği eksikliği

konusunda yaşanan aksaklıklar; ekonomi ve din-siyaset ilişkilerinden kaynaklı sorunları işaret etmiştir.

Memur-Sen üyelerinin ağırlıklı olarak ülkenin en önemli sorununun terör olduğunu düşündüğü görülürken, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin, ülke bütünlüğünü, KESK üyesi kamu görevlilerinin ise demokrasi, insan hakları ve fırsat eşitliği bağlamındaki sorunların ülkenin en önemli sorunu olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Araştırmada ülkenin en önemli sorununa ilişkin bulgularda konfederasyonlara göre büyük farklılıklar olduğu anlaşılmıştır. Türkiye Kamu-Sen üyelerinin yaklaşık yarısı (%44,8) ülkenin en önemli sorunu olarak ülke bütünlüğünü görürken, KESK üyelerine göre en önemli sorun, (%26,8) demokrasi ve insan hakları bağlamında yaşanmaktadır. Memur-Sen üyeleri için dini özgürlüklerin yetersizliği (%9,4) ve türban (%7,1) ülkenin en önemli sorunları olarak ifade edilmekteyken, Türkiye Kamu-Sen ve KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin gündemlerinde böyle bir sorun bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Araştırmada dikkate değer bulunan sonuçlardan biri de kamu görevlilerinin ülkedeki sorunların çözümünde en güvenilir buldukları kurumlara ilişkin görüşleridir. Buna göre ankete katılan kamu görevlilerinin %40,9'u hiçbir kuruma güvenmediğini ifade ederken, hükümete güvenenlerin oranı %13,7; Türk Silahlı Kuvvetleri'ne güvenenlerin oranı %12,4 ve TBMM'ye güvenenlerin oranı %11,2 olarak belirtilmiştir. Kamu görevlilerinin %6,4'ü sorunların çözümünde Cumhurbaşkanı'na, %4,2'si dini kuruluşlara, %3,6'sı sendika ve sivil toplum kuruluşlarına, %3,4'ü muhalefet partilerine, %2,1'i yargıya, %1,5'i üniversitelere güvenmektedir.

Sorunların çözümünde en güvenilir bulunan kuruma ilişkin olarak kamu görevlileri arasında konfederasyonlara göre büyük farklılıklar olduğu anlaşılmıştır. Memur-Sen üyelerinin büyük çoğunluğu %59,8'lik bir oranla ülkedeki sorunların (Cumhurbaşkanı, hükümet, TBMM, muhalefet partileri, yargı ve dini kuruluşlar) siyasi yollarla çözülebileceğini ifade ederken, Türkiye Kamu-Sen üyelerinde bu oran %33,5; KESK üyelerinde ise %19,7'dir.

Ankete katılan kamu görevlilerinin sendikaların siyasetle ilişkileri konusundaki görüşlerine ait bulgular, kamu görevlilerinin sendikaların siyasi partilerle ideolojik ilişki kurmaları konusunda farklı görüşlere sahip oldukları yönündedir. Ankete katılanların %59,7'si sendikaların siyasi bir ideoloji benimsememesi ve hiçbir siyasi partiyle ideolojik olarak ilişki içine girmemesi gerektiğini belirtirken; sendikaların yalnızca üyelerinin hak ve çıkarları için siyasi taraf olması ve siyasi partilerle işbirliği yapması gerektiğini düşünenler %21,5; sendikaların, toplumdaki tüm kişi ve grupların çıkarları için siyasi taraf olması gerektiğini ifade edenler %17; sendikaların siyasi parti kurması yolunda görüş bildiren kamu görevlileri ise %1,8'lik bir kesimi oluşturmuştur.

Araştırmada Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %41,4'ünün; Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %37,2'sinin; KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin ise %42,9'unun sendikaların çeşitli gerekçelerle siyasi partilerle ilişki kurmasının gerekli olduğunu ifade ettiği görülmüştür. Kamu görevlilerinin yaklaşık %41'inin sendikaların siyasi partilerle işbirliği içinde olmasına olumlu yaklaşması, sendikaların siyasi faaliyetlerinin üyeleri nezdinde destek bulduğunu göstermektedir.

Ankete katılanların sendika-siyaset ilişkisi konusundaki algılarına ilişkin dağılımlar kamu görevlilerinin %13,9'unun üyesi bulunduğu sendikanın bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını memnuniyetle karşıladığını; %23,4'ünün üyesi bulunduğu sendikanın yalnızca kendi sempati duyduğu parti ile ilişki içinde olmasını istediğini ortaya koymuştur. "Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul edemem." diyen kamu görevlilerinin oranı %61,5 iken; üyesi bulunduğu sendikanın siyasi partilerle ilişkisinin sendika tercihini etkilemeyeceğini ifade edenlerin oranı ise %1,5 olarak belirlenmiştir.

Sonuçlar, ankete katılan kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişkisi konusunda son derece duyarlı olduklarını göstermiştir. Sendika-siyasi parti ilişkisine olumlu yaklaşan kamu

görevlilerinin, ağırlıklı olarak sendikaların kendilerinin sempati duydukları siyasi partilerle işbirliği yapmasını istedikleri ortaya çıkmıştır.

Kadın kamu görevlilerinin erkeklere oranla, sendikal örgütlenmeye daha ideolojik boyutta yaklaştıkları, özellikle Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınların sendikalarının siyasi partilerle ilişki içinde olmasını onayladıkları gibi, büyük çoğunluğunun da sendikaların yalnızca kendilerinin sempati duyduğu siyasi partilerle ilişki içinde olmasını istedikleri görülmüştür.

Bulgulardan Türkiye Kamu-Sen ve KESK üyelerinin sendikalarının siyasi partilerle ilişkisine daha esnek yaklaştığı görülmektedir. Diğer taraftan KESK üyelerinin %33,9'u, üyesi bulunduğu sendikanın yalnızca kendisinin sempati duyduğu siyasi parti ile işbirliği içinde olmasını istemektedir. Türkiye Kamu-Sen üyelerinde bu oran %30,5 iken, Memur-Sen üyelerinin %15,4'ü sempati duyduğu parti ile üye olduğu sendikanın işbirliği yapmasına olumlu yaklaşmaktadır. Memur-Sen üyelerinin %28,4'ü; KESK üyelerinin %48,2'si ve Türkiye Kamu-Sen üyelerinin %49,5'i üye oldukları sendikaların siyasi partilerle çeşitli şekillerde işbirliği içinde olmasını olumlu bulmaktadır.

Araştırmada kamu görevlilerinin üyesi bulundukları sendikaların siyasi partilerle ilişkisinin boyutları konusundaki düşünceleri sorulmuştur. Bulgular ankete katılanların %23,6'sının, bulunduğu sendikanın hiçbir siyasi parti ile ilişki içinde olmadığını; %24,5'inin üyesi bulunduğu sendikanın tüm siyasi partilerle ilişki içinde olduğunu; %39,1'inin ise sendikasının bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini ve dar anlamda siyasi faaliyet yürüttüğünü düşündüğünü ortaya koymaktadır.

Ankete katılan kamu görevlilerinden "Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir." diyenlerin oranının Memur-Sen'de %44,4; Türkiye Kamu-Sen'de %37,1; KESK'te ise %26,8 olması, Memur-Sen üyelerinin ağırlıklı olarak sendikalarının bir siyasi partiyle ilişkili olarak faaliyet yürüttüğünü düşündüğünü göstermektedir.

Memur-Sen'e bağılı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %81,1'i; Türkiye Kamu-Sen'e bağılı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %81'i ve KESK'e bağılı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin %53,6'sı üyesi bulundukları sendikaların siyasi partilerle ilişki içinde olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmada özellikle üyesi bulunduğu sendikanın bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşünenlerin oranının hem genelde (%39,1) hem de konfederasyonlar bazında oldukça yüksek olması, kamu görevlileri sendikalarının siyasi partilerle ideolojik işbirliği içinde olduğu algısının yaygınlığını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

Siyasi iktidarın değişmesi durumunda kamu görevlilerinin sendikal tercihlerinin değişip değişmeyeceğine dair görüşleri özellikle Memur-Sen açısından önemli bulgular içermektedir. Ankette kamu görevlilerinin %53,9'u siyasi iktidar değişikliği halinde sendikalarını değiştirmeyeceğini belirtirken, %40,9'u ise siyasi iktidar ile sendika üyeliği arasında bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir. Siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihlerinin de değişeceğini belirten kamu görevlileri, ankete katılanların %5,2'lik bir kısmını oluşturmuştur. Siyasi iktidarın değişmesi durumunda sendikal tercihlerini de değiştireceğini ifade eden kamu görevlileri, ağırlıklı olarak Memur-Sen üyeleridir. Türkiye Kamu-Sen üyelerinin yalnızca %1'i sendika tercihlerinin iktidar ile ilişkili olduğunu belirtirken en sadık üye profilinin KESK'te bulunduğu görülmüştür.

Bununla birlikte araştırmada kadınların %5,7'sinin, erkeklerin ise %4,9'unun iktidar partisinin değişmesi halinde sendikal tercihlerini de değiştirecekleri görülmüştür. Siyasi iktidarın değişmesi durumunda Memur-Sen'e bağılı kadın kamu görevlilerinin %12'si, sendika tercihlerini de değiştireceklerini ifade etmişlerdir. Konfederasyona üye erkeklerde bu oran %8,4 iken, Türkiye Kamu-Sen üyesi erkek kamu görevlilerinin %1,4'ü siyasi iktidarın değişmesinin sendika tercihi de etkileyeceğini belirtmiştir.

Araştırmada Memur-Sen üyelerinin siyasi iktidar ile sendika tercihleri arasında bir ilişki bulunduğu görülmüş, özellikle kadın üyelerin sendikal tercihlerinde, siyasi iktidarı daha ağırlıklı olarak göz önünde bulundurdıkları anlaşılmıştır.

Kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikaların dünya görüşlerini ve sendikal önceliklerini yansıtıp yansıtmadığına ait bulgular, kamu görevlilerinin siyasi eğilimleri ile sendika tercihleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyması bakımından önem içermektedir.

Araştırmada, kamu görevlilerinin sendikal tercihlerinde sendikaların dünya görüşlerine uygun olmasını, çalışma yaşamı ile ilgili önceliklerini yansıtmasından daha fazla dikkate aldıkları görülmektedir. Öyle ki, ankete katılan kamu görevlilerinin %70,4'ü üye oldukları sendikaların dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade ederken; dünya görüşlerine uygun olmadığı halde, çalışma hayatı ile ilgili önceliklerini yansıttığını düşündüğü sendikalara üye olanların oranı yalnızca %19,6'dır. Buna karşın kamu görevlilerinin çalışma hayatı ile ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığını düşündükleri sendikalara üye olma oranı %54,8 olarak belirlenmiştir.

Bulguların konfederasyonlara göre dağılımı incelendiğinde KESK (%85,8) ve Türkiye Kamu-Sen (%84,8) üyelerinin sendikal tercihlerinde ağırlıklı olarak dünya görüşlerine uygun sendikalarda örgütlenmeyi seçtikleri görülmektedir. Memur-Sen üyelerinden, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade edenlerin oranı %56,2'de kalmaktadır.

Kamu görevlilerinin üyesi oldukları sendikalarla ilgili algıları cinsiyet dağılımına göre ele alındığında, kadın kamu görevlilerinin ağırlıklı olarak dünya görüşünü yansıtan sendikaları tercih ettikleri görülmektedir. Özellikle KESK üyesi kadınların %100'ü, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu oran Türkiye Kamu-Sen üyesi kadınlarda %88,6; Memur-Sen üyesi kadınlarda ise %46 olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda Türkiye Kamu-Sen ve KESK üyelerinin daha ağırlıklı olarak sendikalarının dünya görüşlerine uygun olduğunu ifade ettikleri, Memur-Sen’de ise sendikal önceliklerin daha önemli olduğu görülmektedir. Sonuçlar, hem kadın (%70,7) hem de erkek (%70,1) kamu görevlilerinin büyük oranda dünya görüşlerine uygun sendikalarda örgütlendiklerini ortaya koymaktadır.

Buna göre Türkiye Kamu-Sen ve KESK üyelerinin sendikal örgütlenmede yüksek oranla fikri birliktelik algısını ön planda tuttuklarını, Memur-Sen üyeleri arasında bu oranın nispeten daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Ayrıca kamu görevlilerinin büyük bir bölümü, sendikaların asıl işlevinin memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumak olduğunu belirtirken, kadınların erkeklere oranla daha yoğun bir şekilde sendikaların sosyal etkinlikler düzenlemesi işlevini dikkate aldıkları ortaya çıkmıştır.

Ankete katılan kamu görevlilerinin sendika-siyaset algıları, sosyo-politik kimlikleri ile karşılaştırmalı olarak da değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Öncelikli olarak kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerine göre üyesi bulundukları sendikalardan memnuniyet düzeyleri değerlendirilmiş ve kamu görevlilerinin siyasi görüşleri ile üye oldukları sendikaların çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden duydukları memnuniyet arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Buna göre sosyo-politik kimliğini milliyetçi olarak tanımlayan kamu görevlilerinin ortalama memnuniyet düzeyleri incelendiğinde Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin (%79,2), Türkiye Kamu-Sen üyelerine oranla (%71,7) sendikalarının çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerine ilişkin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak Türkiye Kamu-Sen’e bağlı sendikalara üye olan milliyetçi kamu görevlilerinden, sendikalarının faaliyetlerinden çok memnun olanların

oranı, Memur-Sen'e üye milliyetçilerden daha fazla, hiç memnun olmayanların oranı ise Memur-Sen'e üye milliyetçilerden daha düşüktür. Bu bakımdan değerlendirildiğinde Türkiye Kamu-Sen'e üye olan milliyetçi kamu görevlilerinin memnuniyet derecelerinin Memur-Sen'e üye olanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Sosyo-politik kimliğini muhafazakâr olarak tanımlayan ve Memur-Sen'e üye olan kamu görevlilerinin memnuniyet oranının (%85,1), Türkiye Kamu-Sen'e üye olan muhafazakârlardan (%75) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Veriler, ülkücülerin Türkiye Kamu-Sen'in faaliyetlerinden duyduğu memnuniyet düzeyinin Memur-Sen'e oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Memur-Sen üyesi sosyal demokratların %77'si, Türkiye Kamu-Sen üyesi olanların %77,8'i, KESK üyelerinin %56,3'ü sendikalarının çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnun olduğunu belirtmiştir. Liberallerin, ulusalcıların, Kemalistlerin ve apolitiklerin, diğer konfederasyonlara üye olanlara oranla Türkiye Kamu-Sen'in faaliyetlerinden daha fazla memnuniyet duydukları görülmektedir. Sosyo-politik kimliğini sosyalist/komünist olarak tanımlayanların %76,9'unun, Kemalistlerin %55,5'inin ise KESK'in çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden memnun olduğu görülmektedir.

Memur-Sen'e üye olan kamu görevlilerinin büyük çoğunluğu (%44,4), üyesi oldukları sendikaların bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini belirtmiştir. Bu oran Konfederasyona bağlı sendikalara üye olan milliyetçi ve muhafazakârlarda ortalamanın altında kalırken; dindarlarda %53,1; ülkücü ve liberallerde %60; sosyal demokratlarda %61,5, Kemalistlerde %75 oranı ile ortalamanın üzerindedir.

Türkiye Kamu-Sen üyelerinin yarısından fazlasını oluşturan milliyetçilerin %32,1'i, Konfederasyona bağlı sendikaların bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini ve dar anlamda siyasi faaliyet yürüttüğünü ifade

etmiştir. Bununla birlikte Türkiye Kamu-Sen'e üye milliyetçi kamu görevlilerinin %43,4'ü sendikasının bütün siyasi partilerle etkileşim içinde olduğunu ve geniş anlamda siyasi faaliyet yaptığını belirtmiştir. Konfederasyona üye ölkücü kamu görevlilerinin %40'ı, sendikalarının bir siyasi parti ile ideolojik bağları olduğunu; %40'ı, sendikalarının bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içinde olduğunu belirtmiştir. Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan sosyal demokratların büyük çoğunluğunun (%55,6), sendikalarının bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşündükleri görülmektedir.

KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlileri, ağırlıklı olarak (%46,4) sendikalarının hiçbir siyasi partinin ideolojisini benimsemediğini ifade etmiştir. Ancak, Konfederasyona üye olan Kemalist kamu görevlilerinin %44,4'ü ve kendisini apolitik olarak tanımlayan üyelerin tamamı, sendikalarının bir siyasi partinin ideolojisini benimsediğini düşünmektedir.

Bununla birlikte Kemalist, ulusalcı, ölkücü, sosyal demokrat ve milliyetçilerin Memur-Sen'e sendikal bağlılıklarının zayıf; sosyo-politik kimliğini dindar olarak tanımlayan kamu görevlilerinin ise sendikal bağlılıklarının güçlü olduğu görülmüştür.

Ankete katılanların sendika-siyaset ilişkisine yaklaşımları incelendiğinde özellikle Memur-Sen üyesi ölkücü (%100), milliyetçi (%83), ulusalcı (%80) ve apolitik (%80) eğilimli kamu görevlileri, sendikalarının herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul etmeyeceklerini belirtmişlerdir. Buna karşın Türkiye Kamu-Sen üyelerinin, üyesi oldukları sendikaların siyasi faaliyetlerine daha ılımlı yaklaştıklarını söylemek mümkündür. Liberallerin %50'si, ölkücülerin %40'ı, ulusalcıların %37,5'i, sosyal demokratların %33,3'ü, milliyetçilerin %32,1'i, muhafazakârların %25'i, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikaların yalnızca kendilerinin sempati duyduğu siyasi parti ile ilişki içinde olmasını istemişlerdir. KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinden sosyo-politik kimliğini sosyal demokrat olarak tanımlayanlar, sendikalarının herhangi bir siyasi parti ile ilişki

içinde olmasını kabul etmeyeceğini (%56,3) ifade ederken, sosyalist/komünist eğilimli üyelerin ağırlıklı olarak (%61,5) sendikalarının yalnızca kendi sempati duydukları siyasi partilerle ilişki içinde olmasını istedikleri görülmüştür.

Veriler incelendiğinde aynı siyasi düşüncedeki kamu görevlilerinin sendika-siyasi parti ilişkisi konusunda üye oldukları sendikaya göre farklı tavır takındıklarını söylemek mümkündür. Bu bağlamda Memur-Sen üyelerinin ağırlıklı olarak üyesi oldukları sendikaların siyasi partilerle ilişki kurmasına olumlu yaklaşmadıkları, Türkiye Kamu-Sen üyelerinin, sendikaların siyasal faaliyetlerine daha ılımlı yaklaştığı ve KESK üyelerinin ise üyesi oldukları sendikaların yalnızca kendilerinin sempati duyduğu siyasi partilerle ilişki içinde olmasını istedikleri söylenebilir.

Araştırmada kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerine göre, üyesi oldukları sendikaların dünya görüşlerine uygun olup olmadığı ve kamu görevlilerinin çalışma yaşamlarıyla ilgili önceliklerini yansıtır yansıtmadıklarına ilişkin bulgulara da yer verilmiştir.

Bulgular, kamu görevlilerinin sosyo-politik yaklaşımları dikkate alınarak incelendiğinde, Memur-Sen'e bağlı sendikalara üye olan milliyetçi kamu görevlilerinin %60,4'ünün üye olduğu sendikanın dünya görüşüyle uyduğu; %79,3'ünün de çalışma yaşamıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığı belirlenmiştir. Türkiye Kamu-Sen'e üye olan milliyetçi kamu görevlilerinin ise %94,3'ü sendikalarının dünya görüşüne uygun olduğunu, %51'i de çalışma yaşamıyla ilgili önceliklerini tam olarak yansıttığını ifade etmiştir. Elde edilen bu veriler ışığında Türkiye Kamu-Sen'in, milliyetçi kamu görevlilerinin dünya görüşüne daha uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Memur-Sen üyesi ülkücü kamu görevlilerinin %20'si, üyesi olduğu sendikanın dünya görüşüne uygun olduğunu ifade ederken, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalara üye olan ülkücülerin %100'ü, sendikalarının dünya görüşüne uygun olduğunu belirtmiştir. Ülkücü kamu görevlilerinin, hem dünya

görüşü hem de çalışma yaşamları ile ilgili önceliklerini yansıtmaması bakımından Türkiye Kamu-Sen'de örgütlendikleri görülmektedir.

Veriler, Memur-Sen'e bağlı sendikaların muhafazakâr, dindar ve kısmen de milliyetçi kamu görevlilerinin dünya görüşüne; Türkiye Kamu-Sen'in ülkücü, dindar, muhafazakâr, milliyetçi, merkez sağ, sosyal demokrat ve apolitik kesimin dünya görüşüne; KESK'in ise sosyalist/komünist, sosyal demokrat, Kemalist ve kısmen de apolitik eğilimli kamu görevlilerinin dünya görüşüne uygun olduğu yönündedir.

KESK'e bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin sosyo-politik kimliklerinin dar bir yelpazede kalması ve üyelerinin büyük oranda, sendikalarının dünya görüşüne uygun olduğunu ifade etmesi, KESK'in daha dar kapsamlı bir siyasi faaliyet yürüttüğünü ortaya koymaktadır.

Memur-Sen üyelerinin kısmen daha geniş bir sosyo-politik yapıya yayılmış olmalarına rağmen, Konfederasyona bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun, sendikalarının dünya görüşlerine uygun olmadığını ifade etmesi, toplamda 9 farklı siyasi kimlikten kamu görevlisini çatısı altında toplamasına karşın yalnızca muhafazakâr, dindar ve kısmen de milliyetçilerin, dünya görüşüne uygun siyasi faaliyet yürütmesi, Memur-Sen'in de siyasi faaliyetlerini dar bir çerçevede yürüttüğünü göstermesi açısından anlamlı bulunmuştur.

Bununla birlikte Türkiye Kamu-Sen'in, 10 farklı siyasi kimlikle, incelenen üç konfederasyon içinde hem en fazla siyasi çeşitliliği bünyesinde barındırması hem de bu çeşitlilik içerisinde başta ülkücüler, muhafazakârlar, dindarlar ve milliyetçiler olmak üzere merkez sağ, sosyal demokrat ve apolitik kesimlere de siyasi olarak hitap edebilmesi bakımından, siyasi faaliyetlerini daha geniş bir yelpazede yürüttüğü kanısı oluşmuştur.

Bütün bu veriler ışığında, kamu görevlilerinin üye oldukları sendikalara göre, ülkenin genel siyasi ve ekonomik gidişatına karşı bakışları farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmış; kamu görevlileri doğrudan sorulduğunda,

siyasi eğilimlerinin sendikal tercihlerine etkisinin %22,4 olduğunu ifade etmişlerdir.

Kamu görevlileri ağırlıklı olarak siyasi kimliklerini milliyetçi (% 32,1); muhafazakâr (%16,7); sosyal demokrat (%16,4); dindar (%10) ve ülkücü (%4,6) olarak tanımlamışlardır.

Kamu görevlileri, teoride sendikaların siyasi bir ideoloji benimsememesinden yana görüş bildirmelerine karşın sonuçlar, kamu görevlilerinin %38,5'inin sendikaların siyasi partilerle ilişkilerine olumlu yaklaştığını ortaya koymuştur.

Memurların %70,4'ü sendikalarının kendi siyasi yaklaşımlarını yansıttığını ifade ederken; sendikalarının çalışma hayatı ile ilgili önceliklerini yansıttığını belirtenlerin oranı %54,8'de kalmaktadır. Elde edilen bulgulara göre kamu görevlilerinin siyasi eğilimlerinin sendikal tercihlerinde birincil derecede önem taşıdığını söylemek mümkündür. Öyle ki, belirli siyasi eğilimdeki kamu görevlilerinin belirli sendikalarda toplandığı görülmektedir. Kamu görevlilerinin gazete ve TV tercihlerinden, ülke gündemine kadar pek çok konudaki algıları, üye oldukları sendikalara göre farklılıklar göstermektedir.

Üzerinde önemle durulması gereken bir başka konu ise kamu görevlilerinin, sendikaların en az ekonomik ve sosyal haklarının korunup geliştirilmesi için yürüttüğü faaliyetler kadar, siyasi faaliyetlerini de dikkate alarak tercihlerini gerçekleştiriyor olmalarıdır. Buna rağmen kamu görevlilerinin üye oldukları sendikaların bağımsızlığına da önem verdikleri görülmüştür.

Bu bakımdan değerlendirildiğinde sendikaların yalnızca meslekî ve ekonomik faaliyetlerle sınırlı kalmayacak şekilde siyasi faaliyetlere de önem vermeleri ancak siyasi partilerle ilişkileri, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunup geliştirilmesi için yapılan işbirliğinin ötesine taşımamaları gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

AKTAY. Nizamettin; **Sendika Hakkı**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 1993.

ALTUNYA. Niyazi; **Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi (1908-1998)**, Ürün Yayınları, Ankara, 1998

ARENDT. Hannah; **Geçmişle Gelecek Arasında**, çev. B. Sina Şener, İletişim Yayınları, İstanbul, 1996.

ATEŞ. Toktamış; **Demokrasi**, Ankara, 1994.

AYDOĞANOĞLU. Erkan; **Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi**, 1. Baskı, Mattek Matbaacılık, Ankara, Ocak 2009.

Başbakanlık Basın Merkezi, “Ekonomik İstikrara Doğru (Hedefler-Stratejiler)”, 5 Nisan 1994, Ankara, 1994.

BENSON. John; **Trade Unions In Asia: An Economic and Social Analysis**, Routledge, Londra, 2008.

BERLIN. Isaiah; “İki Özgürlük Kavramı”, **Liberal Düşünce**, 2007.

BIRNBAUM. Norman; **Sanayi Toplumunda Kriz**, Çev. Tarkan Karatekin-Filiz Ülgüt, Babil Yayınları, İstanbul, 2002.

BİLGİN. Kamil Ufuk; **Türk Kamu Yönetiminin Avrupa Topluluğuna Uyum**, ATAUM Yayınları, Ankara, 1993.

BİRİNÇ. Enver; **Dünden Bugüne Türkiye Kamu-Sen**, Türkiye Kamu-Sen Yayınları, Ankara, (Tarihsiz).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Taslağı”, 20.01.1994.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2012**, Art Reklam Tanıtım,

Ankara, Aralık 2012.

ÇİÇEKLİ. Bülent; **Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber**, Ankara 2001.

ÇİTÇİ. Oya; “Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sayısal Görünümü” **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 3, Eylül 1988.

DAHL. Robert A.; **Polyarchy: Participation and Opposition**, New Haven, Yale University Press, 1971.

DE SCHUTTER, Olivier; **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Université Catholique de Louvain, 2010.

DEMİR. Serdar; “Türkiye’de Kamu Görevlileri Dernekleri (1971-1980)” **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 24, Sayı 1, Mart 1991.

DEMİRCİOĞLU. A. Murat; **Dünyada İşçi Sendikacılığı**, Basisen Yayınları, 1987.

DEMİRCİOĞLU. A. Murat; **Japonya’ya Türkiye’den Bakışlar**, Simurg, İstanbul, 1999.

DURGUT. Şükrü; “Memura Sendika Hakkı Verilmelidir”, **Kamu Çalışanları**, Sayı 9, 15 Eylül 1991.

Dünden Bugüne Türkiye Kamu-Sen, Türkiye Kamu-Sen Basın Bürosu, Ankara, 1995.

DYP-CHP Hükümetinin Uygulama Programı (23 Mart 1995), Ankara, 1995.

ERDOĞAN. Gülnur; “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 78, Eylül-Ekim 2008.

ERGÜN. Turgay; POLATOĞLU. Aykut; **Kamu Yönetimine Giriş**, TODAİE Yayını, Ankara, 1992.

GÖNEN. Akın; “Ortak Nokta Bulunur”, **Kamu Çalışanları**, Sayı 15, 15 Mart 1992.

GÖZLER. Kemal; **Anayasa Hukukuna Giriş**, Bursa Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2004.

GÜLER. Ali; **Türk Yönetim Anlayışının Kaynakları: Başlangıçtan XII. Yüzyıla Kadar**, Ocak Yayınları, Ankara, 1996.

GÜLMEZ. Mesut; “Memur Sendikacılığı”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt: II, Tarih Vakfı Yayınları, 1996.

GÜLMEZ. Mesut; “Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri”, **Türk İdare Dergisi**, Eylül 1996.

GÜLMEZ. Mesut; **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara, TODAİE Yayınları, 1996.

GÜLMEZ. Mesut; **Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788’den 4688’e: 1926-2001**, TODAİE, Ankara, 2002.

GÜLMEZ. Mesut; **Sendika Hakkı ve Kamu Görevlileri**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1992.

GÜLMEZ. Mesut; **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1998.

GÜLTEN. Gülümhan; “Hesap Bilmeyen Sendikadan Memura Gol”, **Vatan Gazetesi**, 16.08.2013.

Gündem Dergisi, 20.06.1973.

ILO; **Örgütlenme Özgürlüğü: UÇO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu’nun Karar ve İlkelerinin Özeti**, Çev. Çağla Ünlütürk, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre, 2012.

İŞİK. Rüçhan; **Sendika Hakkının Tanınması ve Kanuni Sınırları**, AÜHF

Yayınları, Ankara, 1962.

İŞIKLAR. Ali; “Türkiye Azerbaycan, Özbekistan ve Kırgızistan’ı Tanımakta Acele Etmeli”, **Kamu Çalışanları**, Sayı 9, 15 Eylül 1991.

İŞIKLI. Alpaslan; **Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları**, Elektrik Mühendisleri Odası Yayını, Ankara, 1985.

İMRE. Nuri; “Bu Yasa İle Grev Yapılmaz”, **Milliyet Gazetesi**, 18 Nisan 1994.

KALAYCI. Şeref; **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 3. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2008.

Kamu Çalışanları Dergisi

KAYHAN. Necati; **21. Yüzyılda Japonya’da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim**, Türkiye Haber-İş Sendikası, Ankara, Temmuz 2009.

KESK; “Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu I. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu (16-17-18 Ağustos 1996)”, İstanbul, 1996.

KINALITAŞ. Vahit; ASLAN. Fethi; **Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hukuku**, Türkiye Kamu-Sen Yayını, Ankara, 2003.

KOÇAOĞLU. A. Mehmet; “Türkiye’de ve Dünya’da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 5.

KOÇ. Canan; KOÇ. Yıldırım; **KESK Tarihi I: Risk Alanlar, Yolu Açanlar**, 1985-1995, Epos Yayınları, Ankara, 2009.

KOÇ. Canan; KOÇ. Yıldırım; **KESK Tarihi II: Yerleşenler 1995-2001**, Epos Yayınları, Ankara, 2010.

KOÇ. Yıldırım; **Türkiye’de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar)**, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, Yorum Basın Yayın Sanayi Ltd. Şti,

Ankara, Mart 2000.

KOÇ. Yıldırım; **Türk-İş ve Siyasi Partilerle İlişkiler (Dünden Yarına)**, Ankara, 1997.

KOÇ. Yıldırım; **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, Kaynak Yayınları, Genişletilmiş 2. Basım, İstanbul, Eylül 2003.

KOÇ. Yıldırım; **Yanlış-Doğru Cetveli: İşçi Sınıfı Tarihi Yazımında İnatçı Hatalar**, Epos Yayınları, Ankara, 2010.

KUTAL. Gülten; **Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1977.

KUTAL. Metin; “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler”, **Kamu – İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 4.

KUTAL. Metin; “Mevzuatımızda Sendikalara Yasak Edilen Faaliyetler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Mecmuası**, Cilt 25, İstanbul, 1966.

KUTAL. Metin; “Sendikaların İşlevlerinde Çağdaş Gelişmeler ve Türk Hukukunda Durum”, **İktisat ve Maliye Dergisi**, Cilt 33, Sayı 4, Ankara, 1986.

LEFRANC. Georges; **Le Syndicalisme en France Que Sais-je**, Paris, 1971.

LEFRANC. Georges; SÜLKER. Kemal; **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayınları, İstanbul, 1996.

LIJPHART. Arend; **Çağdaş Demokrasiler: Yirimibir Ülkede Çoğunlukçu ve Oydaşmacı Yönetim Örüntüleri**, Çev. Ergun Özbudun ve Ersin Onulduran, Yetkin Yayınları, Ankara, Tarihsiz (1996).

LIPSON. Leslie; **Demokratik Uygarlık**, Çev. H. Günalp ve T. Alkan, T. İş Bankası Yayınları, Ankara, 1984.

MAHİROĞULLARI. Adnan; “Sendika Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve

Günümüzdeki Düzeyi”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt 1, Yıl 1, Sayı 2, Ankara, Aralık 2012.

MAHİROĞULLARI. Adnan; **1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı**, Kamu-İş Yayını, Ankara, 2000.

MENGÜŞ. Yusuf; **Eylem ve Etkinlikleriyle Türkiye’de Memur Sendikacılığı: 1965-1971 Dönemi**, TODAİE Kamu Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programı, Ankara, 2001.

MEYDAN LAROUSSE, Büyük Lügat ve Ansiklopedi.

MIHÇIOĞLU. Cemal; **Türkiye’de Kamu Personeli Sendikaları**, Ankara, 1968.

MILLS. Daniel Quinn; **Labor-Management Relations**, Mc Graw-Hill, New York, Fifth edition, 1994.

ÖCAL. Leyla; “Türkiye’de Memur Sendikacılığı: Öğretmen Sendikacılığı Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.

ÖNSAL. Naci; EKİNCİ. Yusuf; **Türkiye Cumhuriyeti’nin 60 Hükümeti ve Programları**, Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayını No:33, Ankara, Mart 2010.

ÖZAYDIN. Mehmet Merve; PARILTI. Cemalettin; ZENGİN. Tarkan; **Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sosyal, Hukuki ve Ekonomik Durumları**, Türkiye Kamu-Sen Ar-Ge Yayını, Ankara, 2002.

ÖZER. Mehmet Akif; “AB Ülkelerindeki Uygulamalar ve Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı”, **Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı**, TC Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Abant, 2010.

ÖZER. Mehmet Akif; “Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı”, **Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2,

Ocak 2000.

RUSSELL. Bertnard; **Siyasal İdealler**, Çev. Mehmet Harmancı, 1. Baskı, Say Yayınları/Politika Dizisi, İstanbul, 1996.

SAĞLAM. Fazıl; “Türk Hukukunda Kamu Görevlilerinin Örgütlenme Hakkı Sınırları ve Sorunları”, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenme Hakkı Sınırları ve Sorunları, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı**, Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu, İstanbul, 1999.

SENCER. Muzaffer; **Belgelerle İnsan Hakları**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.

SEZEN. Saim; **Seçim ve Demokrasi**, Gündoğan Yayınları, Ankara, Birinci Basım, Ekim 1994.

SLOANE. Arthur A.; WHITNEY. Fred; **Labor Relations**, Prentice Hall, New Jersey, 1994.

SODEP, **İşçi – Memur Sorunlarına Çözüm Politikaları**, Ankara, 1985.

T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, Sayı B.02.0.PPG.0.12.383-7159, 15.06.1993.

TALAS. Cahit; “Sendikacılık ve Toplum”, **SBF Dergisi**, Mart-Aralık 1975.

TALAS. Cahit; **Sosyal Ekonomi**, S Yayınları, Ankara, 1979.

TALAS. Cahit; **Toplumsal Politika**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1995.

TANİLLİ. Server; **Devlet ve Demokrasi: Anayasa Hukukuna Giriş**, Adam Yayınları, İstanbul, 1. Basım, 2000.

TAŞÇI. Ersin; **Memurlar Sendikal Haklar ve Türkiye Kamu-Sen**, Nüans Kitapçılık, Ankara, 1996.

TBMM Tutanak Dergisi, Dönem 20, Yasama Yılı 3, Cilt 47.

TEZİÇ. Erdoğan; **Anayasa Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.

TUNCAY. Suavi; **Parti İçi Demokrasi ve Türkiye**, Gündoğan Yayınları, Ankara, Tarihsiz (1996).

TURAN. Kamil; “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”, **Kamu – İş Dergisi**, Cilt: 4, Sayı 4, Ocak 1999.

TURAN. Kamil; **Milletlerarası Sendikal Hareket**, AİTİA Yayını, Ankara, 1979.

Türk Enerji-Sen Dergisi

Türkiye Kamu-Sen; **2. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu (1992-1996): 22-23 Haziran 1996**, Ankara, 1996.

Türkiye Kamu-Sen; Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, Ankara, 1992.

UÇKAN. Banu; KAĞNICIOĞLU. Deniz; **Endüstri İlişkileri**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2004.

URAL. Ayhan; KILIÇ. İbrahim; **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Genişletilmiş İkinci Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.

YAZICI. Erdinç; **Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, İlke Emek Yayınları, Birinci Basım, Ankara, Nisan 2004.

YAZICI. Erdinç; **Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi ve Türk Harb-İş**, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara.

YAZICI. Erdinç; **Osmanlı’dan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Aktif Yayınları, İkinci Basım, Ankara, Kasım 1996.

YILDIRIM. İhsan Sabri; “Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mart 2007.

İNTERNET KAYNAKLARI

"Anayasa Değişikliğinin Kabul Edildiği Referandumla Yargı Zırhları Kaldırılan Darbecilerin Soruşturması Tamamlandı", (Erişim) http://www.belgenet.com/12eylul/12092000_01.html 25.01.2012.

"Eğitim-Sen'e Kapatma Davası Hukuka Aykırı", (Erişim) <http://eski.bianet.org/2004/06/07/38335.htm> 19.10.2013.

"AİHM: Anadilde Eğitim Hakkı Talebi, İfade Özgürlüğüdür", (Erişim) <http://www.bianet.org/bianet/bianet/141077-aihm-anadilde-egitim-hakki-talebi-ifade-ozgurlugudur> 19.10.2013.

"Demokratikleşmeye ve Referanduma Evet, Şiddete ve Teröre Hayır", (Erişim) <http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=1974> ,16.10.2013.

"En Çok Oy Alan Partilere Göre Oy Dağılımı", (Erişim), http://www.bbc.co.uk/turkish/specials/1419_turk_elections/page3.shtml 16.10.2013.

"Kamu-Sen Hayır'a Çağırıldı", Yenimesaj, (Erişim) <http://www.yenimesaj.com.tr/?haber,10003257> 16.10.2013.

BİLGİN. Hüseyin; "5982 Sayılı Yasayla Kabul Edilen Anayasa Değişikliklerin Getirdiği Yenilikler ve Referandum Konusu", (Erişim) <http://www.izmirbim.adalet.gov.tr/> 16.10.2013.

BLANCHFLOWER. David G; "Unions in the UK Public and the Private Sector", (Erişim) www.unionstats.com 12.01.2009.

ÇALI. Hasan Hüseyin; ÖZKAVAK. Mustafa; "Temsili Demokrasinin Gelişmesi Sürecinde Siyasal Partiler Kavramı", **Çağın Polisi**, (Erişim) <http://www.caginpolsi.com.tr/41/37-38-39.htm> 31.07.2013.

Devlet Personel Başkanlığı, Bilgi Sistemleri ve İstatistik Dairesi Başkanlığı, (Erişim)

http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_haziran/tablo1_genel.pdf
17.08.2013.

DİSK, KESK ve TÜRK-İŞ Sendikaları Referandumda ‘Hayır’ İçin Yürüdü”, (Erişim) <http://bianet.org/bianet/siyaset/124498-disk-kesk-ve-turk-is-sendikalari-referandumda-hayir-icin-yurudu>, 16.10.2013.

Gözler, Kemal; “3 Ekim 2001 Tarihli Anayasa Değişikliği: Bir Abesle İştigal Örneği”, (Erişim),
http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg19/gozler.pdf
16.10.2013.

ILO, “Amaç ve İlkeler”; (Erişim)
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_amac.htm
03.08.2013.

Memur-Sen; Memur Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü, (Erişim)
<http://www.memursen.org.tr/tuzuk.php> 18.10.2013.

SYNNERSTROM. Steffan; LALAZARYAN. Kathy; MANNING. Nick; PARISON. Neil; RINNE. Jeffrey; “What Does Civil Servant Means?”, (Erişim) <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservicelaw.htm>
05.03.2009.

TOPRAK. Sevgi; “Liberalizmde Özgürlük ve Sorumluluğun Birbirine Olan Bağımlılığı”, **Kültür ve Sanat Platformu**, (Erişim)
<http://edebiyatdefteri.com/yazioku.asp?id=76626> 30.07.2013.

YILMAZ. Zafer; “Hannah Arendt’in Özgürlük Anlayışı”, **Atatürk Üniversitesi E-Dergi**, (Erişim)
<http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/SBED/article/viewFile/404/397>
29.07.2013.

GAZETELER

Cumhuriyet Gazetesi

Hürriyet Gazetesi

Milli Gazete

Milliyet Gazetesi

Radikal Gazetesi

Sabah Gazetesi

Tercüman Gazetesi

Vatan Gazetesi

Yeni Günaydın Gazetesi

Yeni Yüzyıl Gazetesi

Zaman Gazetesi

EKLER

EK 1: Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması

1. Bağlı olduğunuz hizmet kolu:

2.Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

3.Yaşınız

- a) 20-30 b) 31-40 c) 41-50 ç) 51 ve üstü

4.Eğitim durumunuz

- a) İlkokul b) Ortaokul c) Düz lise ç) Meslek lisesi d) Yüksekokul
e) Üniversite f) Yüksek lisans g) Doktora h) Diğer...

5.Medeni durumunuz

- a) Bekâr (Hiç evlenmemiş
etmiş) b) Evli c) Boşanmış ç) Dul (Eşi vefat

6. Hanehalkı toplam gelirinizin yeterlilik düzeyi nedir?

- a) Zorunlu ihtiyaçlarımı karşılamaya yetmiyor
b) Yalnızca zorunlu ihtiyaçlarımı kar ılayabiliyorum
c) Tüm ihtiyaçlarımı kar ılayabiliyorum
  ihtiya larımdan arta kalan kısmı ile tasarruf edebiliyorum

7.Üyesi bulunduğunuz sendika hangi konfederasyona bağlıdır?

- a) Memur-Sen b) Türkiye Kamu-Sen c) KESK ç) Diğer...

8. Kaç yıldır sendika üyesisiniz?

- a) 1-3 yıl arası b) 3-5 yıl arası c) 5-7 yıl arası ç) 7-10 yıl arası d)10 yıl ve üzeri

9. Sendikaya üye olma nedeniniz nedir? (Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz)

- a) Ekonomik ve özlük haklarımı koruduğu için
- b) Birliktelik sağlamak için
- c) Fikri yakınlık duyduğum için
- ç) Eylem ve etkinliklerini beğendiğim için
- d) Güçlü bir sendika olduğu için
- e) Kendimi güvende hissetmek için
- f) İdari baskının iş hayatımı olumsuz etkilememesi için
- g) Arkadaşlarımın ve/veya çevremın etkisi nedeniyle

10. Sendika üyeliğinizden dolayı ne gibi güçlüklerle karşılaştınız?

- a) Görev yaptığım kurum yöneticileri tarafından hoş karşılanmadı
- b) İş arkadaşlarım tarafından dışlandım
- c) Başka bir sendikaya üye olmam konusunda telkinde bulunuldu
- ç) Belli bir siyasi parti taraftarıymışım gibi düşünüldü
- d) Görevim ve/veya görev yerim değiştirildi
- e) Hiçbir güçlükle karşılaşmadım
- f) Diğer (Belirtiniz).....

11. Ne sıklıkla gazete okursunuz?

- a) Hiçbir zaman okumam
- b) Ara sıra okurum
- c) Her gün düzenli olarak okurum

12. En sık takip ettiğiniz gazete hangisidir? (Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz)

- a) Akşam
- b) Bugün
- c) Cumhuriyet
- ç) Fanatik
- d) Fotomaç
- e) Evrensel
- f) Habertürk
- g) Hürriyet
- h) Milliyet
- ı) Milli Gazete
- j) Ortadoğu
- k) Radikal
- l) Sabah
- m) Sözcü
- n) Star
- o) Taraf
- ö) Vatan
- p) Yeniakit
- r) Yeniçağ
- s) Yenişafak
- t) Zaman
- u) Aydınlık
- v) Diğer

13. En sık izlediğiniz TV kanalı hangisidir? (Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz)

- a) ATV
- b) Show TV
- c) KanalD
- ç) Star TV
- d) Samanyolu
- e) FOX
- f) TRT1
- g) TV8
- ğ) Kanal 7
- h) Beyaz TV
- ı) NTV
- j) CNN
- Türk) A Haber
- l) Habertürk
- m) Bengütürk
- n) TGRT Haber
- o) TRT
- Haber
- ö) KanalB
- p) Ulusal Kanal
- r) SKY Türk
- s) Ülke TV
- ş) Kanal 24
- t) HalkTV
- u) Müzik Kanalları
- ü) Spor Kanalları
- v) Belgesel Kanalları
- y) Çocuk kanalları

14.Ülkemizdeki siyasi ve ekonomik konjonktür ile ailenizin yaşam koşullarını birlikte değerlendirdiğinizde genel olarak yaşam memnuniyetiniz ne düzeydedir?

- a) Çok memnunum b) Memnunum c) Orta derecede memnunum
ç) Memnun değilim d) Hiç memnun değilim

15.Sizce Türkiye'nin en önemli sorunu aşağıdakilerden hangisidir? (Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz)

- a) Ülkenin bütünlüğü sorunu b) Terör sorunu c) Çevre sorunu
ç) Anadilde eğitim sorunu d) Türban sorunu e) İrtica
f) Eğitim sisteminin doğurduğu sorunlar g) Ekonomik sorunlar h) İşsizlik
ı) Yargı bağımsızlığı j) Demokrasi, insan hakları, fırsat eşitliği bağlamındaki sorunlar
k) Dış politika ile ilgili sorunlar
l) Sağlık sistemi m) Askeri darbe sorunu
n) Dini özgürlüklerin yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar
o) Din-siyaset ilişkisinden kaynaklı sorunlar
p) Sendikal hak ve özgürlüklerin yetersiz olmasından kaynaklı sorunlar

16.Türkiye'de sorunların çözümünde en güvenilir bulduğunuz kurum aşağıdakilerden hangisidir? (Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz)

- a) Cumhurbaşkanı
b) Hükümet
c) TBMM
ç) Muhalefet partileri
d) Türk Silahlı Kuvvetleri
e) Üniversiteler
f) Yargı
g) Dini kuruluşlar
ğ) Sendikalar/Sivil Toplum Kuruluşları
h) Basın
ı) Diğer ...
j) Hiçbiri

17.Sosyo politik açıdan kendinizi nasıl tanımlarsınız? (Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz)

- a) Milliyetçi
- b) Muhafazakâr
- c) Dindar
- ç) Ülkücü
- d) Merkez sağ
- e) Sosyal demokrat
- f) Sosyalist/Komünist
- g) Liberal
- ğ) Kemalist
- h) Ulusalcı
- ı) Ateist
- j) Apolitik

18.Bir memur sendikasının asıl işlevi sizce ne olmalıdır? (Lütfen yalnızca bir şık işaretleyiniz)

- a) Devlet hizmetlerinin denetlenmesini sağlamalıdır.
- b) Memurların ekonomik, sosyal ve hukuki hak ve menfaatlerini korumalıdır.
- c) Sosyal etkinlikler tertip etmelidir.
- ç) Siyaseti etkileyerek, üyeleri lehine yeni politikalar üretilmesine çalışmalıdır.
- d) Siyasi partilerden bağımsız, memur hakkını savunmalıdır.
- e) Promosyon dağıtmalıdır.
- f) Diğer...

19.Üyesi bulunduğunuz sendika/konfederasyonun çalışma yaşamı dışındaki faaliyetlerinden ne derece memnunsunuz?

- a) Çok memnunum b) Memnunum c) Orta düzeyde memnunum
- ç) Memnun değilim d) Hiç memnun değilim

20.Sizce, sendikaların siyasi partilerle ilişkileri nasıl olmalıdır?

- a) Siyasi bir ideoloji benimsememeli, hiçbir siyasi partiyle ilişki kurmamalıdır.
- b) Yalnızca üyelerinin hak ve çıkarları için siyasi taraf olmalı, siyasi partilerle işbirliği yapmalıdır.
- c) Toplumdaki tüm kişi ve grupların hakları için siyasi taraf olmalıdır.
- ç) Siyasi parti kurmalı ve doğrudan siyasetle ilgilenmelidir.
- d) Diğer...

21.Üyesi bulunduğunuz sendika ile ilgili olarak aşağıdaki yargılardan hangisi sizce doğrudur?

- a) Sendikam hiçbir siyasi parti ile ideolojik olarak ilişkili değildir.
- b) Sendikam bütün siyasi partilerle iletişim ve etkileşim içindedir.
- c) Sendikam bir siyasi partinin ideolojisini benimsemektedir.
- ç) Sendikam hangi parti iktidarda ise o partiyle ilişki içindedir.
- d) Sendikam yalnızca muhalefetteki partilerle ilişki içindedir.

22.Siyasi iktidarın değişmesi sendika tercihinizi etkiler mi?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Siyasi iktidar ile sendikal tercihim arasında bir ilişki yoktur

23.Sendika anlayışınızla ilgili olarak aşağıdaki yargılardan hangisi sizce en doğrudur?

- a) Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını memnuniyetle karşılarım.
- b) Sendikamın yalnızca benim sempati duyduğum siyasi parti ile ilişki içinde olmasını isterim.
- c) Sendikamın herhangi bir siyasi parti ile ilişki içinde olmasını kabul edemem.
- ç) Sendikamın siyasi partilerle ilişkisi sendikal tercihim etkilemez.

24.Üyesi bulunduğunuz sendika ile ilgili olarak aşağıdaki yargılardan hangisi sizce doğrudur?

- a) Sendikam, dünya görüşümü de çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtır.
- b) Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtır.
- c) Sendikam, dünya görüşüme uygundur ancak çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi tam olarak yansıtmaz.
- ç) Sendikam, dünya görüşüme uygun değildir; çalışma hayatımla ilgili ekonomik, sosyal ve hukuki önceliklerimi de tam olarak yansıtmaz.

EK 2: 1999'dan Bugüne Memur Sendikası Kökenli Milletvekilleri

Konfederasyon	Adı- Soyadı	Konfederasyon/ Sendika Görevi	Parti	İl	Yasama Dönemi
Türkiye Kamu-Sen	Ali Işıklar	TÜRKAV ve Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı	MHP	Ankara	21
	Orhan Şen	Türkiye Kamu-Sen Bursa İl Temsilcisi	MHP	Bursa	21
	Mustafa Zorlu	Türkiye Kamu-Sen Isparta İl Temsilcisi	MHP	Isparta	21
	Mihrali Aksu	Türkiye Kamu-Sen Erzincan İl Temsilcisi	MHP	Erzincan	21
	Mustafa Enöz	Türkiye Kamu-Sen Manisa İl Temsilcisi	MHP	Manisa	21
	Osman Gazi Aksoy	Türk Sağlık-Sen Genel Başkan Yardımcısı	MHP	Isparta	21
	Metin Çobanoğlu	Türk Tarım Orman-Sen Genel Başkan Yard.	MHP	Kırşehir	23
	Mehmet Günal	Türk Banka-Sen Genel Mevzuat Sekreteri	MHP	Antalya	23-24
	Cemalettin Şimşek	Türk Sağlık-Sen Samsun Kurucu Başkanı	MHP	Samsun	24
Memur-Sen	Mehmet Batuk	Eğitim Bir-Sen Gebze Şube Başkanı	FP	Kocaeli	21
	Abdurrahim Akdağ	Memur-Sen Mardin Şube Kurucu Üyesi	AKP	Mardin	24
	Mahmut Kaçar	Sağlık-Sen Genel Başkanı	AKP	Şanlıurfa	24
	Mehmet Emin Dindar	Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı	AKP	Şırnak	24
	Mustafa Öztürk	Memur-Sen Bursa İl Temsilcisi	AKP	Bursa	24
KESK	İsmet Varsavuş	Orkam-Sen Bölge Temsilcisi	YTP	Adana	21
	Gökhan Günaydın	Tarım Orkam-Sen Yönetim Kurulu Üyesi	CHP	Ankara	24
	Namık Havutça	Eğitim-İş ve Eğitim-Sen Yönetim Kurulu Üyesi	CHP	Balıkesir	24
	İdris Baluken	SES Diyarbakır Şube Yöneticisi	BDP	Bingöl	24
	Nursel Aydoğan	Tüm Sağlık-Sen ve SES Yöneticisi	BDP	Diyarbakır	24
	Recep Gürkan	Eğitim-İş Edirne İl Başkanı ve Eğitim-Sen Kurucu Üyesi	CHP	Edirne	24
	Mülkiye Birtane	Eğitim-Sen Diyarbakır Şube Yöneticisi	BDP	Kars	24
	Özdal Üçer	Eğitim-Sen Van Şube Başkanı	BDP	Van	23-24