

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE MEMUR SENDİKACILIĞI
KAMU-SEN ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDÜLHAKİM BAHADIR DARI

İstanbul, 2012

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE MEMUR SENDİKACILIĞI

KAMU-SEN ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDÜLHAKİM BAHADIR DARI

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. MÜJDAT ŞAKAR

İstanbul, 2012



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM
VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi
ABDÜLHAKİM BAHADIR DARI'nın Türkiye'de Memur Sendikacılığı: Kamu-Sen Örneği adlı
tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 01.11.2012 tarih ve 2012-32/12 sayılı kararıyla
oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 06/12/2012

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. MÜJDAT ŞAKAR	
2.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. HEDİYE ERGİN	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. ALİ RIZA OKUR	

ÖNSÖZ

Yürütmüş olduğum bu çalışma süresince, bilgi ve tecrübeleriyle benim için bir yol gösterici olan, hiçbir zaman destek ve yardımlarını esirgemeyen, her zaman kendisini örnek alacağım Danışman hocam Sayın Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR'a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam süresince sağlamış oldukları her türlü bilgi ve belge ile çalışmamın her aşamasında bana destek olan, TÜRKAV İstanbul İl Başkanı Yard. Doç. Dr. Zeki SEVEROĞLU'na, Türkiye Kamu-Sen İstanbul İl Başkanı Yard. Doç. Dr. Hanefi BOSTAN'a, Doç. Dr. Ali KARACA'ya ve Türkiye Kamu-Sen 3 Nolu Şube Başkanı Ali İhsan HASANPAŞAOĞLU'na en içten teşekkürlerimi sunarım.

Elindeki tüm bilgileri ve belgeleri benimle paylaşarak güler yüzünü ve desteğini esirgemeyen Türkiye Kamu-Sen Genel Merkezi AR-GE sorumlusu Ercan HAN'a, Ersin TAŞÇI'ya ve onların nezdinde Türkiye Kamu-Sen Yöneticilerine ve tüm Türkiye Kamu-Sen ailesine en derin saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Kendilerini tanıdığım ilk günden itibaren bilgi ve birikimleriyle benim için her zaman yolumu aydınlatan bir ışık olan ve çalışmamın hiçbir aşamasında beni yalnız bırakmayan Kurtuluş DEMİRKOL'a, Murat ÖZDAMAR'a ve A. Gökhan KESKİN'e saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ve son olarak; bu çalışmamı, büyük onur ve mutluluk duyacaklarına inandığım, her zaman bana destek olan değerli aileme ithaf ediyorum. sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Abdülhakim Bahadır Darı

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
İÇİNDEKİLER.....	i
TABLO LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
ÖZET.....	xv
SUMMARY.....	xvi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KAMU GÖREVLİSİ, MEMUR VE SENDİKA KAVRAMLARI

I. KAMU GÖREVLİSİ KAVRAMI.....	5
A. Geniş Anlamda Kamu Görevlisi.....	6
B. Dar Anlamda Kamu Görevlisi.....	6
C. Diğer Kamu Görevlileri.....	7
II. DEVLET MEMURU KANUNUNA GÖRE KAMU GÖREVLİLERİNİN TÜRLERİ	8
A. Memurlar	9
B. Sözleşmeli Personel	10
C. Geçici Personel	11

III. MEMUR KAVRAMI.....	12
A. Anayasaya ve İdare Hukuku'na Göre Memur	13
B. Ceza Hukuku'na Göre Memur	17
IV. SENDİKA VE KONFEDERASYON KAVRAMI	18
A. Sendika Kavramı ve Unsurları	18
1. Sendika Kavramı	18
2. Sendika Kavramının Unsurları	21
B. Konfederasyon Kavramı	24
V. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ.....	26
A. Bireysel Sendika Özgürlüğü.....	32
1. Olumlu Sendika Özgürlüğü.....	32
2. Olumsuz Sendika Özgürlüğü.....	33
B. Kolektif Sendika Özgürlüğü.....	34
C. Sendika Özgürlüğünden Yararlananlar.....	36
D. Sendika Özgürlüğünden Yararlanamayanlar.....	38
VI. ANAYASA VE SENDİKAL HAKLAR.....	40

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA MEMUR SENDİKACILIĞI

I. DÜNYA'DA MEMUR SENDİKACILIĞI.....	44
II. AVRUPA'DA MEMUR SENDİKACILIĞI	56
A. Almanya'da Memur Sendikacılığı.....	60

B. Fransa’da Memur Sendikacılığı.....	62
C. İngiltere’de Memur Sendikacılığı.....	65
D. İtalya’da Memur Sendikacılığı.....	67
E. İsveç’ de Memur Sendikacılığı.....	68
F. Belçika’da Memur Sendikacılığı.....	70
G. Portekiz’de Memur Sendikacılığı.....	70
H. Danimarka’da Memur Sendikacılığı.....	71
III. AMERİKA’DA MEMUR SENDİKACILIĞI	72
IV. GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE MEMUR SENDİKACILIĞI	74
A. Peru’da Memur Sendikacılığı.....	74
B. Kolombiya’da Memur Sendikacılığı.....	75
C. Hindistan’da Memur Sendikacılığı.....	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MEMUR SENDİKACILIĞI

I. TÜRKİYE’DE MEMUR SENDİKACILIĞI	78
A. Cumhuriyet Öncesi Memur Sendikacılığı.....	78
B. Cumhuriyet Sonrası Memur Sendikacılığı.....	82
1. 1923-1946 Yılları Arasında Memur Sendikacılığı.....	82
2. 1946-1961 Yılları Arasında Memur Sendikacılığı.....	84

3. 1961-1971 Yılları Arasında Memur Sendikacılığı.....	87
4. 1980 Sonrasında Memur Sendikacılığı.....	92
II. GÜNÜMÜZDE MEMUR SENDİKACILIĞI	98
A. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN)	106
B. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK).....	110
C. Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN).....	115
D. Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK).....	119
E. Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (HAK-SEN)	123
F. Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik KAMU-İŞ)	129
G. Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (DESK).....	134
H. Bağımsızlar.....	138

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE KAMU-SEN ÖRNEĞİ

I. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN TARİHÇESİ VE KURULUŞU.....	142
A. Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı'nın Kuruluşu.....	142
B. Türkiye Kamu-Sen'in Kuruluşuna Kadar TÜRKAV.....	145

C. Türkiye Kamu-Sen'e Bağlı Sendikaların Kuruluşu.....	150
D. Türkiye Kamu-Sen'in Kuruluşu.....	153
II. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN YAPISI.....	156
A. Türkiye Kamu-Sen'in Amaç ve İlkeleri.....	156
B. Türkiye Kamu-Sen'in Yönetim Sistemi.....	159
1. Genel Kurul.....	160
2. Yönetim Kurulu.....	160
3. Denetleme Kurulu.....	161
4. Disiplin Kurulu.....	161
5. Yüksek İstişare Kurulu.....	162
6. Başkanlar Kurulu.....	162
C. Türkiye Kamu-Sen'in Çalışma Sistemi.....	162
D. Türkiye Kamu-Sen'in Mücadelesi.....	166
III. TÜRKİYE KAMU-SEN'E BAĞLI SENDİKALAR.....	167
A. Türk Büro-Sen.....	167
B. Türk Eğitim-Sen.....	169
C. Türk Sağlık-Sen.....	170
D. Türk Yerel Hizmet-Sen.....	172
E. Türk Haber-Sen.....	174
F. Türk Diyanet Vakıf-Sen.....	175
G. Türk Ulaşım-Sen.....	177
H. Türk İmar-Sen.....	178

İ. Türk Enerji-Sen.....	180
J. Türk Tarım Orman-Sen.....	182
K. Türk Kültür Sanat-Sen.....	184
L. Türk Asim-Sen.....	185
M. Türk Emekli-Sen.....	186
N. Kıbrıs Türk Memur-Sen.....	188
III. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN FAALİYET VE EYLEMLERİ.....	190
A. Posta Dağıtıcıları Eylemi.....	190
B. 1993 Yılı Maaş Artışı Protesto Eylemleri.....	191
1. İmza Kampanyası.....	191
3. Hükümete Yardım Kampanyası.....	192
C. 18 Eylül 1993 Kocatepe Mitingi.....	193
D. Hükümetin Telefonla Protesto Edilmesi	193
E. 17 Aralık 1994 Diriliş Mitingi.....	194
F. 21 Ekim 1995 Kızılay Mitingi.....	197
G. Posta Dağıtıcıları Eylemi ve İlk Toplu Sözleşme.....	198
H. 4 Temmuz 1996 Uyarı Mitingleri.....	200
1. 12 Kasım 1996 Faks Eylemi.....	200
İ. 21 Aralık 1996 "Hükümete Kırmızı Kart" Mitingi.....	201
J. 21 Ekim 2000 Büyük Yürüyüş.....	202
V. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN ULUSLARARASI	
ETKİNLİKLERİ.....	205
A. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu	
(ICFTU)'na Üyelik.....	205

B. Kamu-Sen ve 98. Uluslararası Çalışma Konferansı.....	206
C. Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi ve Kamu- Sen.....	208
D. Türkiye Kamu-Sen ve Avrupa Birliğine Bakışı.....	209
VI. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN TEMSİL FAALİYETİ.....	210
A. Türkiye Kamu-Sen ve Yetkili Sendika Kavramı.....	210
B. Türkiye Kamu-Sen ve Toplu Görüşme, Toplu Sözleşme.....	212
VII. TÜRKİYE KAMU-SEN ÜZERİNE DEĞERLENDİRME.....	215
SONUÇ:.....	219
EKLER:.....	225
KAYNAKÇA:.....	235

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1 : Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları.....	53
Tablo 2 : OCDE Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları.....	58
Tablo 3 : Kamu ve Özel Kesimde Sendikalaşma Oranları	59
Tablo 4 : Avrupa Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları.....	72
Tablo 5 : ABD’de Sendikalara Üye Oranları.....	74
Tablo 6 : 2011 Yılı Memur Konfederasyonları Üye Sayısı ve Oranları.....	99
Tablo 7 : 2012 Yılı Kamu Görevlileri ve Sendika Üyeleri Sayısı	100
Tablo 8 : Türkiye’de Kamu Görevlileri ve Sendikalaşma Oranları.....	101

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1 : Yıllara Göre Üç Büyük Memur Konfederasyonunun Üye Sayıları.....	102
Şekil 2 : Türkiye’de Üç Hizmet Kolunun Üye Sayılarındaki Değişimler.....	102
Şekil 3 : Konfederasyonların Sendikalaşma Oranları	105
Şekil 4 : Türkiye Kamu-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları.....	109
Şekil 5 : KESK’in Yıllara Göre Üye Sayıları	114
Şekil 6 : Memur-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	118
Şekil 7 : BASK’ın Yıllara Göre Üye Sayıları	122
Şekil 8 : Hak-Sen’in Yıllara Göre Üye Sayıları.....	128
Şekil 9 : Birleşik Kamu-İş’in Yıllara Göre Üye Sayıları	133
Şekil 10 : DESK’in Yıllara Göre Üye Sayıları	138
Şekil 11 : Bağımsız Sendikaların Yıllara Göre Üye Sayıları	141
Şekil 12 : Türk Büro-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları.....	168
Şekil 13 : Türk Eğitim-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	170
Şekil 14 : Türk Sağlık-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları.....	172
Şekil 15 : Türk Yerel Hizmet-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	173
Şekil 16 : Türk Haber-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	175
Şekil 17 : Türk Diyanet Vakıf-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	177
Şekil 18 : Türk Ulaşım-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları.....	178
Şekil 19 : Türk İmar-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	180
Şekil 20 : Türk Enerji-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	182
Şekil 21 : Türk Tarım Orman-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları	183
Şekil 22 : Türk Kültür Sanat-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları.....	185

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AC	:	Memurlar ve Maaşlı Çalışanlar Örgütü
AESK	:	Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi
AKP	:	Adalet ve Kalkınma Partisi
ANAP	:	Anavatan Partisi
AR - GE	:	Araştırma ve Geliştirme
ASİM-SEN	:	Askeri İşyerleri Kamu Çalışanları Sendikası
AÜHF	:	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
AYM	:	Anayasa Mahkemesi
BASK	:	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BBP	:	Büyük Birlik Partisi
BDDK	:	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu
Bkz	:	Bakınız
C.	:	Cilt
CFTC	:	Fransız Hristiyan Sendikaları Konfederasyonu
CGT	:	Fransa Genel Çalışma Konfederasyonu
CHP	:	Cumhuriyet Halk Partisi
Çev.	:	Çeviren
ÇMİS	:	Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DACO	:	Merkez İşçi Örgütü

DESK	:	Demokratik Sendikalar Konfederasyonu
DİSK	:	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DMK	:	Devlet Memurları Kanunu
DP	:	Demokrat Parti
DTCF	:	Dil Tarih Coğrafya Fakültesi
DYP	:	Doğru Yol Partisi
E.	:	Esas
Ed.	:	Editör
E.T.	:	Erişim Tarihi
ETUC	:	Avrupa Sendikaları Konfederasyonu
FO	:	Fransa İşçi Gücü Sendikası
FTF	:	Danimarka Zanaatkarlar Birliği
HAK-İŞ	:	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK-PERSON	:	Kamu Personeli Haklarını Koruma Derneği
HAK-SEN	:	Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
Hızl	:	Hazırlayan
ICEM	:	Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu
ICFTU	:	Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İİBF	:	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İLKSEN	:	Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası
IMF	:	Uluslararası Para Fonu
ITUC	:	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

İÜHFM	:	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	:	Karar
KAMU-İŞ	:	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KAMU-SEN	:	Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KÇP	:	Kamu Çalışanları Platformu
KÇSKK	:	Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu
KESK	:	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KGSK	:	Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
KİK	:	Karma İstişare Komitesi
KİT	:	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KKTC	:	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
LO	:	Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MÇP	:	Milliyetçi Çalışma Partisi
Md.	:	Madde
MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MEMUR-SEN	:	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	:	Metal Sanayicileri Sendikası
MHP	:	Milliyetçi Hareket Partisi
MİT	:	Milli İstihbarat Teşkilatı
MSB	:	Milli Savunma Bakanlığı
N.	:	Numara
PTT	:	Posta Telgraf Telefon

RG	:	Resmi Gazete
RP	:	Refah Partisi
RTÜK	:	Radyo Televizyon Üst Kurulu
s	:	Sayfa
S.	:	Sayı
SHP	:	Sosyal Demokrat Halkçı Parti
SK	:	Sendikalar Kanunu
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	:	Türkiye Cumhuriyeti
TCDD	:	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları
TCK	:	Türk Ceza Kanunu
TCO	:	İsveç Kamu Çalışanları sendikaları Konfederasyonu
TDK	:	Türk Dil Kurumu
TES-İŞ	:	Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÖB-DER	:	Türkiye Öğretmenler Derneği
TÖDMF	:	Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu
TÖS	:	Türkiye Öğretmenler Sendikası
TSK	:	Türk Silahlı Kuvvetleri
TÜHİS	:	Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜM-DER	:	Tüm Memurlar Derneği
TÜM PER-KON	:	Tüm Kamu Personeli ve Emekli Kuruluşları Konfederasyonu

TÜRKAV	:	Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı
Türk Asim-Sen	:	Türkiye Askeri İşyerleri Kamu Çalışanları Sendikası
TÜRK İŞ	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-PERSEN	:	Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu
UAESEB	:	Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikaları Birliği
UEFA	:	Uluslararası Futbol Federasyonu
ÜLKÜ-BİR	:	Ülkücü Öğretmenler Birliği
ÜLKÜM	:	Ülkücü Memurlar Derneği
ÜLKÜ-TEK	:	Ülkücü Teknik Elemanlar Derneği
vb.	:	Ve Benzeri
vd.	:	Ve Diğerleri
YİK	:	Yüksek İstişare Kurulu

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Abdülhakim Bahadır Darı
Ana Bilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Müjdat Şakar
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Ağustos 2012
Anahtar Kelimeler	: Memur, Kamu Görevlisi, Sendika, Memur Sendikacılığı, Türkiye Kamu-Sen

ÖZET

TÜRKİYE'DE MEMUR SENDİKACILIĞI KAMU-SEN ÖRNEĞİ

Memur sendikacılığı dünyada işçi sendikacılığına oranla daha geç başlamış ve örgütlenmesini daha geç tamamlamıştır. 19. Yüzyılda işçi sendikaları hak kazanımı için mücadele ederken memurlar gerek devlet ile arasındaki yakın ilişki ve gerekse bu yakın ilişkinin sağlamış olduğu ayrıcalıklardan dolayı çalışanlar dünyasında ayrıcalıklı insanlar olarak yer almışlardır ve bu sebepten dolayı mücadele etmelerini gerektirecek herhangi bir zorlukla karşılaşmamışlardır. Ancak bu bakış açısı, işçilerin kazanımları ve özel sektör istihdam anlayışının kamu içerisine de girmesiyle birlikte değişmeye başlamıştır.

Memurlar artık devletin bir temsilcisi olarak görülmenin ötesinde bir çalışan olarak görülmeye başlanmıştır. Buna rağmen, memur sendikalarının sanayileşmiş ülkelerde meşru temelde kurulmaları ve gelişmeleri kolay olmamıştır. Bugün gelinen noktada memur sendikacılığında önemli bir yol kat edilmiş ve Avrupa, Amerika ve Ülkemizde memurlara sendika hakkı tanınmıştır. Ancak uygulamada memurlara tanınan haklar ülkeden ülkeye hatta meslekten mesleğe bile farklılık göstermektedir. Ülkemizde memurlara sendika hakkı ve toplu sözleşme hakkı verilmiş ancak grev hakkı verilmemiştir. Memur sendikacılığı her ne kadar işçi sendikacılığından sonra başlasa da gelinen noktada sendikalaşmanın daha yüksek olduğu ve her geçen gün arttığı bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name And Surname : Abdülhakim Bahadır Darı
Field : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programme : Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Supervisor : Professor Müjdat Şakar
Degree Awarded And Date : Master – August 2012
Keywords : Memur, Kamu Görevlisi, Sendika, Memur
Sendikacılığı, Türkiye Kamu-Sen

SUMMARY

PUBLIC SERVANTS TRADE UNIONSHIP IN TURKEY: KAMU-SEN

EXAMPLE

Officer unionism began later than worker unionism so it's organisation is completed after worker unionism. While workers had been fighting for worker's rights, the officers had not participated to workers because of the good relationships between the governments and them , so the officers became preferential in the business world and they did not need to make a fight for their rights. However this point of view began to change because of the more acquired rights of workers and resemble the employment sytle of public sector like private sector.

From now on the officers were began to seen as staff members, not representative of government. Even so, to be set up of officer unionism was not easy in the industrialized countries. Today officer unionism have got important headway and the rights to set up an officer uniunism is given in Europe, United States and our country. But the rights given to the officers are vary from country to country or job to job. In our country officers have the rights to set up union and across-the-board agreement but the right to go on strike is not given. Although the officer unionism was started later than worker unionism, it has better rate of syndication .

GİRİŞ

Sözlük anlamıyla devlet, toprak bütünlüğüne bağlı olarak siyasal örgütlü bir ulusun ya da uluslar topluluğunun oluşturduğu tüzel varlık olarak tanımlanmaktadır. Hukuki manada ise devlet, Ülke adı verilen belirli bir toprak üzerinde yaşayan insan topluluklarının, bir egemenlik anlayışı ve hukuku içinde, siyasi bir iktidar altında örgütlenmesidir.

Devlet olgusundan söz edebilmemiz için sağlanması gereken üç temel unsur vardır. Bunlar, insan, coğrafya ve egemenliktir. Bu sebeple bir devletten söz edilebilmesi için öncelikle o devleti oluşturacak, bir alanda birlikte yaşayan ve çeşitli bağlarla ortak yaşama iradesi gösteren insan topluluğunun yani millet ögesinin bulunması gerekmektedir. Bu millet ögesinin coğrafi anlamda bir bütünlük teşkil eden ve sınırları belli bir kara parçasına yani ülkeye sahip olmaları ve devletin esas kurucu unsuru olan egemenliğe sahip olmaları gerekmektedir. Egemenlik ülke sınırları içerisinde tek meşru gücü ifade ederken uluslararası alanda bağımsızlığı ifade etmektedir¹.

Memur, devlet iradesinin ve devletin varlığının, gerek ülke sınırları içerisinde gerekse ülke sınırları dışarısında somut olarak ortaya çıkmış halidir. Memurlar yaptıkları iş ve mesleki tanımların çok daha ötesinde devletin birer temsilcisi ve devletin halka uzanan eli olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu görevlilerinin devlet ile arasında bu yakın ilişki ve memurların, devletin bir temsilcisi olarak görülmesi onları çalışan dünyasının ayrıcalıklı insanları haline getirmiş ve çalışma hayatında diğer çalışanlara göre çok daha iyi şartlara sahip olmalarını sağlamıştır. Devlet ile arasında ki statü bağı ve çalışma hayatındaki ayrıcalıkları sebebiyle kamu görevlileri bu süreçte sendikal bir hak arama ihtiyacı duymamışlardır.

Ancak devletin bir temsilcisi olarak çalışan, devletin güç ve imtiyazını kullanan kamu görevlileri, kamu sektörü içerisine de özel sektör istihdam anlayışının

¹ Ercan HAN, *Damladan Derya'ya Türkiye Kamu-Sen Tarihi I*, Ankara 2012, s.61.

yerleştirilmesi ile elinde bulundurduğu birçok ayrıcalığı kaybetmiş ve adeta bir özel sektör çalışanı durumuna düşmüşlerdir. Bu değişimin ardından memurlar arasında da sendikal hak arama ihtiyacı doğmuş ve memurlarda sendikal hak arama mücadelesine girmişlerdir.

Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi kamu görevlilerinin hem diğer çalışanlardan daha iyi şartlara sahip olmaları hem de devlet ile aralarındaki bu yakın ilişki memurların sendikal örgütlenmelerini geciktirmiştir. Bu sebeple memurların sendikalaşma çabaları işçi sendikalarına göre çok daha geç bir zamanda başlamıştır.

Kamu görevlileri sendikacılığının hem dünyada, hem de Türkiye'deki gelişimine bakıldığında önce bir yasaklama döneminin yaşandığı, daha sonra ise devletin bazı yetkilerinden vazgeçmesi suretiyle demokratikleşme sürecine girildiği görülmektedir.

Türkiye'de ilk kez 1961 Anayasasıyla memurlar sendika kurma ve örgütlenme hakkına kavuşmuşlardır. Anayasa tarafından memurlara sağlanan bu hak ancak 1965 yılında çıkartılan 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile uygulamaya geçirilebilmiştir. Ancak memurlara sağlanan bu özgürlük çok uzun soluklu olmamış ve 1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği son bulmuştur.

1982 Anayasası da beklenen hak ve özgürlükleri sağlamamış tam tersine bu memurlara sendika kurma yasağı getirilmiştir. 1990'lı Yıllardan itibaren Türkiye'nin uluslararası anlaşmalara taraf olmaya başlamasıyla birlikte sendikal özgürlüğü kısıtlayan maddeler değiştirilmeye başlanmış ve 1995 yılında yapılan değişiklik ile Anayasaya özel bir hüküm eklenerek sonunda memurların sendika kurma yasağı ortadan kalkmıştır.

25 Haziran 2001 Tarihinde çıkartılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerinin sendika kurma ve örgütlenme hakkı kabul edilmiştir. 4688 Sayılı kanun memurlara sendika kurma, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı getirmiştir. 12 Eylül 2010 tarihinde Anayasa'da yapılan değişiklik ile toplu görüşme yerine toplu sözleşme hakkı getirilmiş ancak bu düzenlemede de memurlara grev hakkı tanınmamıştır. Memurların toplu sözleşme ve grev hakkını da içine alan sendikal hak ve

özgürlüklere ise ne zaman kavuşacakları halen ülke gündemini meşgul eden bir konudur.

Bu çalışma Türkiye’de memur sendikacılığının önemini, sendikal mücadelelerinin gelişimini ve bu mücadele içerisinde önemli bir yere sahip olan, memurların sendikal mücadelesinin adeta sancaktarlığını yapan Türkiye Kamu-Sen’in yapısı ve işleyişini incelemek, konu ile ilgili olarak kamu çalışanları ve sendikaları ile ilgili olarak faydalı bir kaynak oluşturmak amacıyla yapılmıştır.

Dört bölümden oluşan çalışmamızın, ilk bölümünde memurlar, sendikacılık ve memurların sendikal örgütlenmesi ile ilgili kavramlar, hak ve özgürlükler üzerinde durulacaktır.

İkinci bölümde, Memurların tarihsel süreci incelenerek, Dünyada, Avrupa’da, ABD’de ve gelişmekte olan ülkelerde memur sendikacılığının gelişimi üzerinde durularak aralarında ki fark ve benzerlikler incelenecektir.

Üçüncü bölümde, Türkiye’de memur sendikacılığının gelişimi üzerinde durularak, memur sendikacılığının örgütlenmeleri, memur sendikacılığının hangi durumda olduğu incelenecek ve memur sendikacılığının dünü-bugünü hazırlanan tablolar ile sunulmaya çalışılacaktır.

Dördüncü bölümde, Türkiye’de memur sendikacılığının ilk temsilcilerinden ve en etkili savunucularından biri olan Türkiye Kamu-Sen incelenerek, kuruluşu, örgüt yapısı, mücadele ve faaliyetleri ile bünyesinde bulundurduğu sendikalar ve bugün Türkiye Kamu-Sen’in gücü ve nerede durduğu incelenecektir.

Sonuç bölümünde ise yapılan araştırma neticesinde ortaya çıkmış olan sonuçlar incelenerek memurların sendikal mücadeleleri, yürüttükleri çalışmalar ve örgütlenme sürecinde geçirdikleri evreler tek tek incelenmiş ve bugünkü durumu ile memur sendikacılığının durumu tespit edilmeye olumlu, olumsuz yanları ve yapılabilecekler bir öneri olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Dünyada kamu görevlileri sendikacılığı işçi sendikacılığına nazaran çok daha geç bir zamanda gelişme göstermiştir. Bunun en temel sebebi ise az öncede belirttiğimiz

gibi memur ve devlet arasındaki yakın ilişki ve statü bağından kaynaklanmaktadır. Devletin temsilcisi olarak görülen bir kesimin devlete karşı hak araması ilk başlarda uygulanması zor bir düşünce olarak kalmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KAMU GÖREVLİSİ, MEMUR VE SENDİKA KAVRAMLARI

I. KAMU GÖREVLİSİ KAVRAMI

Kamu görevlileri; kamu yönetimi içinde bir kuruluşa ya da bir kuruma bağlı olarak çalışan kişilerdir¹.

İdarenin görevlerini yerine getirebilmesi için emrine verilen taşınır ve taşınmaz mallar idarenin maddi ögesini, idarede görev yapanlar ise insan ögesini oluşturmaktadırlar. İdarenin üstlendiği görevleri başarı ile ve gerektiği şekilde yerine getirebilmesi insan ögesinin hem nicelik hem de nitelik yönünden yeterli kişilerden oluşmasına bağlıdır. İdarenin insan ögesine “kamu görevlileri”, “kamu personeli” ya da 1982 Anayasasında bazen kullanılan bir deyişle de “kamu hizmeti görevlileri” denmektedir².

Kamu görevlisi kavramının biri geniş diğeri dar olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Ancak hangi anlama gelirse gelsin bir kişinin kamu görevlisi olarak kabul edilebilmesi için kamu kesimi içinde yer alan bir örgüte bağlı olarak çalışması gerekir³.

Bu açıdan bir özel hukuk tüzel kişisi tarafından istihdam edilen kişiler kamu görevlisi sayılmayacakları gibi kamu kesimi içinde herhangi bir teşkilata bağlı olmadan kamuya yararlı bir hizmeti yerine getirenler (fırıncılar, bakalar, taksiciler pazarcılar vb.) veya kamu hizmeti yerine getirenler (serbest Avukatlar) de kamu görevlisi olarak sayılamazlar⁴.

¹ TODAİE, *Devlet Memurları El Kitabı*, 2. Baskı, Ankara 1986, s.51.

² Metin GÜNDAĞ, *İdare Hukuku*, 10. Baskı, Ankara 2011, s.579.

³ İsmet GİRİTLİ ve Diğerleri, *İdare Hukuku*, 5. Baskı, İstanbul 2012, s.568.

⁴ Bahtiyar AKYILMAZ, Murat SEZGİNER ve Cemil KAYA, *Türk İdare Hukuku*, 2. Baskı, Ankara 2011, s.561.

A. Geniş Anlamda Kamu Görevlisi

Hukuki durumlarına ve yerine getirdikleri görevin niteliğine bakılmaksızın kamu kesiminde görev yapan herkesi ifade eder. Burada önemli olan nokta kişinin kamu kesiminde “görev” yapmasıdır⁵.

Bu kavrama göre; yürütmenin başında bulunanlardan başlayarak, askerlik ödevini yapanlara kadar, seçimle göreve gelenlerden, belli bir süre bu görevi yapan kişilere kadar herkes kamu görevlisidir. Hukuksal statüleri, hiyerarşik durumları birbirinden farklı olsa da kamu kesiminde çalışan tüm görevliler geniş anlamda kamu görevlisi sayılırlar⁶. Cumhurbaşkanı'ndan kamuya ait bir fabrikada çalışan işçiye kadar herkes kamu görevlisidir⁷. Kamuda çalışan herkes bu kavramın içerisine girmektedir⁸.

B. Dar Anlamda Kamu Görevlisi

Bu kavram Anayasanın 128. maddesinde de öngörüldüğü gibi, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişileri içine alır⁹.

Devletin siyasi yapısını oluşturan organdaki görevliler ile kamu kesiminde özel hukuk hükümlerine tabi olan görevlilerin dışında kalan kamu görevlilerini ifade etmektedir¹⁰. Bunlar; devlet memurları ve diğer kamu görevlileridir¹¹. Diğer kamu görevlileri arasında hakimler ve savcılar ile Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları da yer almaktadır. Burada önemli olan husus bu kişilerin faaliyetlerini meslek olarak yapmalarıdır. Cumhurbaşkanı, başbakan, bakanlar, milletvekilleri, belediye başkanları, muhtarlar, yaptıkları işi meslek olarak yapmadıkları için dar anlamda kamu görevlisi

⁵ AKYILMAZ, SEZGİNER VE KAYA, s.561.

⁶ GİRİTLİ ve Diğerleri, s.699.

⁷ GÜNDAY, s.580.

⁸ Şeref GÖZÜBÜYÜK, *Yönetim Hukuku*, 29. Baskı, Ankara 2010, s.200.

⁹ GİRİTLİ ve Diğerleri, s.568.

¹⁰ AKYILMAZ, SEZGİNER VE KAYA, s.562.

¹¹ GÖZÜBÜYÜK, s.200.

sayılmazlar. İşçilerde özel hukuk rejimine tabii oldukları için bu kapsamın dışında kalmaktadırlar¹².

C. Diğer Kamu Görevlileri

Diğer kamu görevlileri kavramı 1961 Anayasasında olmayan ve kamu personel yönetimine 1982 Anayasası ile giren bir kavramdır¹³. Ancak 1982 Anayasasında diğer kamu görevlilerinin tanımı yapılmaktan kaçınılmıştır. Bu nedenle diğer kamu görevlileri kavramını memurlar gibi tek çerçevede belirtmek gerekir.

Anayasa md.128'in metninde memurlar için yapılan tanıma eklenen ve "kamu hizmeti görevlileri" olarak değerlendirilen diğer kamu görevlileri ile memurlar arasında yerine getirecekleri görev bakımından bir ayrım getirilmemiştir¹⁴. Buradan hareketle diğer kamu görevlileri kavramını; idare ile kamu hukuku ilişkisi bulunan ve hizmetin asli elemanı sayılabilecek bir görevde çalışanları kapsamaktadır diyebiliriz¹⁵.

Sonuç olarak diğer kamu görevlileri kavramının kapsamına asıl olarak 657 sayılı kanuna dahil olmayan kendi özel kanunları bulunan ve Anayasa md. 128'de de ifade edildiği üzere "genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getiren" görevliler girmektedir¹⁶.

Anayasadaki "diğer kamu görevlileri"; 2914, 2802 ve 926 sayılı yasalara tabi olarak çalışan TSK personelini, Yüksek öğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarını, hakimler ve savcılarını kapsamaktadır. Kamu hizmetlerine ilişkin asli ve sürekli görevleri yerine getiren diğer kamu görevlilerinin statüleri, atanmaları görev ve yetkileri ile aylık ve ödenekleri de memurlar gibi kendi özel kanunlarında düzenlenmiştir¹⁷.

Bunların yanı sıra ülkemizde birçok yüksek kurul oluşturulmuş ve bu kurulların personel ilişkileri de ayrı kanunlar ile düzenlenmiştir. Rekabet Kurulu,

¹² AKYILMAZ, SEZGİNER VE KAYA, s.562.

¹³ GİRİTLİ ve Diğerleri, s.572.

¹⁴ Turan YILDIRIM ve Diğerleri, *İdare Hukuku*, 3. Baskı, İstanbul 2012, s.301.

¹⁵ Sait GÜRAN, "Anayasa'nın 128 ve 129. Maddeleri Yöntünden Kamu Görevlileri ile Bakanların Durumları" *Amme İdare Dergisi*, C.17, S.3, Eylül 1984, s.28.

¹⁶ Tayfun AKGÜNER, *Kamu Personel Yönetimi*, 4.Baskı, İstanbul 2001, s.33.

¹⁷ GİRİTLİ ve Diğerleri, s.573.

RTÜK, BDDK, Sermaye Piyasası Üst Kurulu, Enerji Piyasası Üst Kurulu, Telekom Üst Kurulu vb. gibi kurulların kanunları incelendiğinde kadro ihdasından kaldırılmasına kadar kurullara yetki verilmiş ve böylece genel personel kanunlarından ayrı kanunla bağımsız otoriteler yaratılmıştır¹⁸.

II. DEVLET MEMURU KANUNUNA GÖRE KAMU GÖREVLİLERİNİN TÜRLERİ

Değişik nitelik ve türde bulunan kamu hizmetleri tek tip personel ile yerine getirilemeyeceği için söz konusu hizmetler nitelik itibari ile birbirinden farklı personelin istihdamını zorunlu kılmıştır¹⁹.

657 sayılı DMK 14.07.1965 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe girdikten sonra birçok değişikliğe uğramış olan DMK üç istihdam şekli benimsemiştir. Bunlar: “Memurlar, sözleşmeli personel ve yevmiyeli personeldir.” 1327 Sayılı kanunun getirdiği değişiklik ile “yevmiyeli personel” kavramının yerine “işçi” kavramı getirilmiştir. 15.05.1975 tarihli ve 1897 sayılı kanun ile kamu hizmetleri “memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görülür” denilerek dört farklı istihdam şekli kabul edilmiştir²⁰.

DMK son yapılan değişiklikler ile kendi uygulama alanı içinde olan kamu kesiminde çalışanları dört kümede toplamıştır. Bunlar: Memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerdir²¹. Bu dört gruptan sonuncusu olan işçilere, Devlet Memurları Kanununu uygulanamaz ve bunlar özel hukuka tabidirler. Dolayısıyla bunlar kamu görevlisi değildirler²². Kanun burada işçileri diğer istihdam edilen çalışanlardan ayrı tutmuş ve “memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel dışında kalan görevliler” olarak tanımlamıştır ve 657 sayılı kanunun kapsamı dışında tutmuştur²³.

¹⁸ Mehmet ÖZAYDIN, Tarkan ZENGİN ve Cemalettin PARILTI, *Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sosyal Hukuki ve Ekonomik Durumları*, Ankara 2002, s.17.

¹⁹ AKYILMAZ, SEZGİNER VE KAYA, s.570.

²⁰ Hamza EROĞLU, *İdare Hukuku Genel Esasları*, Ankara 1985, s.233.

²¹ Şeref GÖZÜBÜYÜK ve Turgut TAN, *İdare Hukuku Genel Esaslar*, 8. Baskı, Ankara 2011, s.799.

²² Kemal GÖZLER, *İdare Hukukuna Giriş*, 3. Baskı, Bursa 2005, s.235.

²³ YILDIRIM ve Diğerleri, s.305.

DMK 5. maddesi; “Bu Kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar.” demektedir. Bu maddenin gereği olarak tüm kamu kurumları bu istihdam şekillerinden birini tercih etmek ve uygulamak zorundadır.

A. Memurlar

Memurluk DMK’nın öngördüğü asli ve sürekli istihdam biçimidir²⁴. Kamu görevlilerinin ağırlık noktasını memurlar oluşturmaktadır²⁵. Memurluk 657 sayılı DMK’nın 4/A maddesinde; “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.”

DMK’nuna göre bir kişinin memur sayıla bilmesi için²⁶;

- a- Kişinin devlet veya diğer kamu tüzel kişiliklerinde ya da bunların denetim ve gözetimi altında kurulan ve çalışan bir birimde,
- b- Genel idare esaslarına göre,
- c- Asli ve sürekli kamu hizmetlerini sürdürmek için görevlendirilmiş olması gerekir.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere memurluğun çeşitli temel özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerinden birincisi, kamu hizmetinde bulunmak. İkincisi, devletin asli ve sürekli görevlerini yürütmek. Üçüncü özelliği de, sürekli yönetim ve hiyerarşi kademesi içinde bulunmak²⁷. Dördüncü özelliği ise, genel idari esaslarına göre görevlendirilmiş olmaktır. Genel idari esaslardan anlaşılması gereken

²⁴ AKYILMAZ, SEZGİNER VE KAYA, s.570.

²⁵ GÖZÜBÜYÜK ve TAN, s.799.

²⁶ GİRİTLİ, s.577.

²⁷ Bayram ZENGİN, Memur Sendikacılarına Notlar, Ankara 2000, s.8.

ise, Kamu hukuku rejimi ve kamu yönetim usulleridir. Kamu gücünü kullanarak tek yanlı idari işlemler tesis etmek ve tek yanlı kararlar almaktır²⁸.

Kamu görevlilerinin ve konumuzun ağırlık noktasını memurlar oluşturmaktadır. Bu sebeple “memur” kavramı ilerde daha detaylı olarak ele alınacaktır.

B. Sözleşmeli Personel

DMK’nun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel şu şekilde düzenlenmiştir: “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. (36 ncı maddenin II - Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde yukarıdaki fıkra uyarınca çalıştırılanlar için, işin geçici şartı aranmaz.)” Burada belirtilen istisnai nitelik taşıyan sözleşmeli personel uygulaması geçici nitelik taşıyan ve uzmanlık isteyen işlerde söz konusudur²⁹.

Devlet Memurları Kanununun 4’üncü maddesine bakıldığında, sözleşmeli personel ile memur arasında ayırım yapmak kolaydır. Memurlar asli ve sürekli kamu hizmetlerini, sözleşmeli personel ise, zarurî ve istisnaî hallerde geçici işleri yapan kamu görevlileridir. Ancak Devlet Memurları kanununun 4’üncü maddesinin B bendi, geçici nitelikte olmayan bir çok iş için de sözleşmeli personel çalıştırılabilmesine de imkân tanımaktadır³⁰.

Buna göre DMK 4/B maddesine baktığımızda; ”Ancak yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde, Bakanlar Kurulunca tespit edilecek esas ve şartlarla tabip veya uzman tabiplerin; Adli

²⁸ Metin GÜNDAĞ, “Devlet Memurlarının Personel Rejimi”, **Kamu Personel Rejimi ve Reform Çalışması Semineri**, Ankara 8 Şubat 2002, s.3.

²⁹ AKYILMAZ, SEZGİNER VE KAYA, s.571.

³⁰ GÖZLER, **İdare Hukukuna Giriş**, s.234.

Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.” demektedir.

Sözleşmeli personel, KİT’lerin ve bağlı ortaklıkların genel idari esasları dışında yürüttükleri hizmetlerde akdedilecek sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir³¹. Bu personelin ücretleri Yüksek Planlama Kurulu tarafından tespit edilmektedir. Ücretler ise; temel ücret, başarı ücreti ve kıdem ücretinden oluşmaktadır. Sözleşmeli personel ile yapılan sözleşmeler idari bir sözleşme niteliğinde olup personel ile idare arasındaki ilişki bir idari sözleşme ilişkisidir³².

Bu Personellerin seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, izin hakları ve bu hususlar ile ilgili esas ve usuller Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının önerisi ile Bakan kurulu tarafından belirlenir³³.

C. Geçici Personel

Devlet Memurları kanununun 4’üncü maddesinin C bendi uyarınca çalıştırılan sözleşmeli personel 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun C bendine göre, şu şekilde ifade edilmiştir: “Bir yıldan az süreli ya da mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı’nın ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanılarak, bakanlar kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve sayı sınırları içinde, sözleşme ile çalışan ve işçi sayılmayan kişilere, geçici personel denir.”

Bedensel çalışmaların ön plana çıktığı kısa süreli işlerde çalışan geçici personel, DMK ‘nın ilk biçiminde yer almamış ve 1974 yılında çıkan bir KHK ile bu konu Türk Hukuk Düzenine girmiştir³⁴.

³¹ Metin KUTAL, “KİT Personelinin Hukuki Rejimi”, *Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Semineri*, Antalya 18-22 Haziran 1999, s.156.

³² Ender Ethem ATAY, *İdare Hukuku*, 10. Baskı, Ankara 2011, s.833.

³³ GİRİTLİ ve Diğerleri, s.578.

³⁴ AKGÜNER, s.42.

Geçici personel statüsü belli bir vasıf gerektirmeyen, bedensel çalışmaya ağırlık veren, başlangıcı ve bitişi belli olan, idare ile arasında yapılan “idari hizmet sözleşmesi” ile bir işin yapılmasıdır. asli ve sürekli işlerden sayılmayan kendine özgü istisnai bir istihdam türüdür³⁵.

III. MEMUR KAVRAMI

Memurun, her ülke için geçerli, her zaman ve her olayda uygulanabilecek kesin bir tanımı yoktur³⁶. Her ülkenin yasama meclisi kendi ülkesindeki siyasi ve ekonomik ihtiyaçları göz önünde tutarak memur tanımı yaptığından dolayı ortaya, her ülke için değişik memur tanımları çıkabilmektedir³⁷.

Memurlar, Türk idare yapısında Osmanlıdan gelen bir gelenekle ayrı bir yere sahip olmuştur. Devletle vatandaşın arasında bir köprü olan memur farklı yasalara konu olmuş, işledikleri suçlardan dolayı vatandaşlardan farklı bir soruşturma usulüne tabi tutulmuştur. Bu soruşturma usullerinin uygulanacağı kişinin memur olması, öncelikle memur kavramının ne demek olduğunu açıklığa kavuşturulmasını gerekli kılmaktadır³⁸.

Her ülkede memurluk rejimi o ülkede egemen olan genel anlayışların etkisi altında şekillenir. Ülkemizde memuriyet, çeşitli kanunlarda, birbirinden farklı genişlik ve kapsamda düzenlenmiş. Memur kavramı, bu kanunlarda farklı yönlerden tanımlanmıştır. Memur kavramı değişik kanunlarda farklı şekillerde ele alınmıştır. Bu kavram için en geniş tanım TCK içerisinde yapılmış Anayasa, DMK ve diğer ilgili mevzuatta daha dar bir şekilde ele alınmıştır³⁹. Memur kavramı, ilgili bulundukları kurumun kuruluş kanunları ile Anayasa sair kanun ve mevzuatta doğrudan ya da dolaylı olarak tanımlanmıştır⁴⁰. Ancak, tanımların hemen hepsinde memur kavramının kapsamı kesin olarak çizilmemiştir. Nasıl tanımlanırsa tanımlansın, kanun koyucu, siyasi, idari

³⁵ YILDIRIM ve Diğerleri, s.312.

³⁶ Cihan KANLIGÖZ, “1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.43, S.4, 1993, s.180-181.

³⁷ Sıdık Sami ONAR, *İdare Hukukunun Umumi Esasları*, C.2, İstanbul 1966, s.1065.

³⁸ Adil CEYLAN, “Memur, Kamu Hizmeti ve Kamu Görevi Kavramlarının 5237 Sayılı Türk Ceza Yasasında Dikkate Alınarak Açıklanması”, *Maliye ve Sigorta Yorumları*, No:14, S.479, Ocak 2009, s.479-480.

³⁹ GÖZÜBÜYÜK ve TAN, s.826.

⁴⁰ Mehmet Nadir ARICA, *Memur Suçları ve Soruşturma*, 2. Baskı, Ankara 2000, s.56.

ve teknik memur tanımında iki unsura ağırlık vermiştir. Bu iki unsur, kamu hizmeti ve sürekli bir biçimde idare kadroları hiyerarşisi içinde bulunmaktadır⁴¹.

Memur kavramı; sözlükte “görevli”, “görevlendirilmiş”, “yükümlü”, “devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse, şeklinde tanımlanmıştır⁴². Yine kelime anlamı olarak memur; “bir amirin emri altında bulunan kimse veya emir almış, vazifelenirilmiş, bir vazife için tayin edilmiş” anlamına gelmektedir. Günlük kullanımda ise memur; “devlet hizmetinde çalışan, belli bir aylık karşılığı görev yapan kişi” olarak tanımlanmaktadır.

Türk Hukuk Lugatı’ndaki geniş anlamına göre memur, “resmi bir vazife sahibi olan” kişi olarak tanımlanırken, tüccar memuru tabiri ise, “bir tacirin, ticari işlerde meşgul olduğu yerde yahut diğer bir mahalde, ona ait ticareti icra ile mükellef olan kimse” olarak tanımlanmaktadır⁴³.

Bu kelime köken olarak Arapçadan dilimize geçmiş ve Türkçeleşmiştir. Memur kelimesini Türk toplumu “devletin emrinde çalışan kişi” olarak kullanmış ve bu şekilde anlamıştır⁴⁴.

Bu bölümde Türk Hukukunda memur kavramı değişik kanunlar bakımından ele alınarak memurluk kavramı hakkında yapılan tanımlar kısaca incelenecektir.

A. Anayasaya ve İdare Hukuku’na Göre Memur

Anayasa’nın 128/1. maddesinde kamu görevlilerinden; “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” şeklinde söz edilmiştir.

Anayasanın 128. Maddesindeki memur kavramı ile ilgili olarak doktrinde değişik görüşler bulunmaktadır ve fikir ayrılıkları yaşanmaktadır. Doktrindeki görüşler aşağıdaki gibidir.

⁴¹ İbrahim PINAR, *Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun*, 3.Baskı, Ankara 2009, s.74.

⁴² Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts (E.T. 22.03.2012)

⁴³ Türk Hukuk Kurumu, *Türk Hukuk Lugatı*, 4. Basım, Ankara 1998, s.225-345.

⁴⁴ ÖZAYDIN, ZENGİN ve PARILTI, s.21.

Anayasanın 128.maddesindeki düzenleme memur tanımı yapmamakta, kamu görevlileri eliyle yapılması gereken görevleri tanımlamaktadır⁴⁵ Anayasa Mahkemesi de bir kararında, Anayasanın 128.maddesinin memur ve kamu görevlisi tanımı yapmadığını belirtmiştir⁴⁶. Her ne kadar 128.madde gerekçesinde memuru tanımlamaktan kaçınıldığı belirtilmekte ise de, birinci fıkrada yer alan ifadeler zaten memurun tanımını yapmaktadır. Ayrıca maddede ifade edilen hizmetler, hem genel idare esaslarına göre yürütülen, hem de asli ve sürekli nitelikte olduğundan ve tanım gereği öncelikle ve kural olarak memurlar tarafından yerine getirilir⁴⁷ demektir.

1961 Anayasası ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundakilerden çok farklı olan bu yeni hüküm, “memur” tanımını yapmaktan başka; “genel idare esasları” ile “özel yönetim usulü”nü birbirine karıştırmakta, dolayısıyla bir bakıma kamu kesiminde çalışanların tümünü kamu görevlisi kapsamına almak ister görünmektedir. 1982 Anayasası, madde 128/1 ile, Devlet Memurları Kanununun 1. maddesindeki içerik ve sınırlarının saptanmasını zaten çok güç olan “memur” kavramını genişletip, büsbütün belirsizleştirmektedir⁴⁸.

“128. maddede, 1961 Anayasasının 117. maddesinden farklı olarak, “memurlar” ile birlikte “diğer kamu görevlileri”nden bahsedilmesi, “memur” kavramının aslında daraltılmış olduğu şeklinde yorumlanabilir. Gerçekten de, 1961 Anayasasının 117. maddesinin lafzına göre hareket edildiğinde “memur” kavramına dahil sayılması gereken, ama aslında yasalarla ondan farklı statülerde düzenlenmiş olan, hakim ve savcılar, üniversite akademik personeli gibi kamu görevlileri, 128. maddede diğer kamu görevlileri adı altında ayrılmakta; onların statüsünün memurlardan farklı olarak düzenlenebilmesi, uygulamanın ihtiyaçlarına da uygun biçimde meşrulaştırılmaktadır. Böylece anayasa “memurlar” ile memur sayılmayan “diğer kamu

⁴⁵ GÖZLER, *İdare Hukukuna Giriş*, s.578.

⁴⁶ “Anayasanın 128.maddesinin birinci fıkrasında, ‘Devletin kamu iktisadi tesebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür’ denilmektedir. 128.madde ile açıkça memur ve kamu görevlisi tanımı yapılmamış, onlara gördürülecek iş belirlenme yoluna gidilmiştir”. AYM. 22.11.2007, E.2004/114, K.2007/85, (Resmi Gazete, 24.12.2007 – 26736).

⁴⁷ GÜRAN, s.199.

⁴⁸ Lütfi DURAN, “Anayasa’nın 128 ve 129. Maddeleri Yönünden Kamu Görevlileri Bakanların Durumu ile İlgili Yorum”, *Anayasa Yargısı*, Ankara 1984, s.201-205.

görevlileri”ni birbirinden ayırarak “memur” kavramına gerçek anlamını özgülemiş olmaktadır⁴⁹.

Anayasa Mahkemesine göre, “128.maddede geçen memurlar, idarenin daimi ve sabit kamu hizmetleri kadrosunda yer alan ve bürokratik hiyerarşi içinde bulunan, devletten veya belediyeden maaş alan elemanlardır⁵⁰.”

Bu tartışmalar ışığında genel olarak baktığımızda memur; Anayasa’nın 128. maddesinde belirtildiği üzere “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yapan kişilerdir.”

İdare hukuku alanında memurun tanımlandığı kanunların en önemlisi 14.07.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’dur. Bu kanuna göre memur; “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerdir⁵¹.” Bu tanımlamaya göre bir kimsenin memur sayılabilmesi için Yasanın 1’inci maddesinde sayılan kurumlardan aylık almak suretiyle asli ve sürekli olarak görev yapması ve atama ile idari hiyerarşi içinde göreve getirilmiş olması gerekir⁵².

Kurumsal açıdan idare hukukuna göre memur kavramı genel ve ortak öğeleri gözetilerek, kendisine bir kamu hizmeti verilen, yönetimin sürekli, yerleşik, oturmuş, olağan kamu hizmetleri içine girmiş ve bu kadronun dereceleri içinde kaynamış bir kimsedir⁵³.

657 sayılı kanunun 4. maddesi aynı kanunun 1. maddesiyle birlikte incelendiğinde; “Devlet Memuru” deyiminin, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlere devamlı vazife görmek üzere atananlarla bunların görevlerini yapmaları için vazgeçilmez işleri ve hizmetleri yürüten ve Genel ve Katma Bütçeli

⁴⁹ KANLIGÖZ, s.188-189.

⁵⁰ AYM, 22.06.1988, E.1987/18, K.1988/23, (Resmi Gazete, 26.11.1988 – 20001).

⁵¹ İbrahim PINAR, Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat, 7 Baskı, Ankara 1999, s.65.

⁵² ARICA, s.2.

⁵³ Kemal GÖZLER, Türk Anayasaları, Bursa 1999, s.55.

Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardan, kanunlarla kurulan fonlardan, kefalet sandıklarından ve Beden Terbiyesi Bölge Müdürlükleri bütçelerinden aylık alan kişileri içine aldığı anlaşılmaktadır⁵⁴.

Kamu hizmetiyle mükellef olduğunu belirttiğimiz memuru tanımlarken, kamu hizmetinden ne anlaşılması gerektiğini ortaya koymak gerekir. Kamu Hizmetleri, Devlet veya kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetimleri altında genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak ve tatmin etmek, kamu faydasını sağlamak için yapılan ve kamuya sunulmuş bulunan devamlı ve düzenli faaliyetlerdir. Kamu hizmetlerinden söz edebilmek için Devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetimleri altında kurulan ve işleyen bir teşebbüs olmalıdır, kamu hizmeti gören personelin, idarenin sürekli sabit ve normal kadrosuna girmiş ve bu kadroya bağlı olarak çalışması gerekir⁵⁵. Bu tanımlamalarda da görüldüğü üzere, idarenin hiyerarşik denetimi içinde yer almak, sürekli ve sabit bir kadroya sahip olmak, memur kavramını tanımlamada öne çıkmaktadır. Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu bazı kararlarda da memur tanımı içinde bu unsurlar öne çıkmaktadır⁵⁶.

Danıştay 1.Dairesi de, bir kararında “memur”u şu şekilde tanımlamıştır: “Kamu idare ve kurumlarında kamu hizmetlerini yürüten kişilerden; idare örgütüne ve hizmet kadrosuna sürekli biçimde girmiş ve onunla kaynaşmış olan, örgüt içinde ve aralarında hiyerarşi bağı ve kendilerine özgü statüleri bulunan, görevleri dışında da, bu statüleri ile resmi sıfat ve yetkilerini koruyan, kamu hizmetinin gerektirdiği alanlarda uzmanlaşmış olanlar memur sayılırlar.”⁵⁷”

B. Ceza Hukuku’na Göre Memur

Ceza Hukukundaki kamu görevlisi ile idare hukukundaki kamu görevlisi kavramı eş anlamlı değildir. Memur sayılma şartları ve sonuçları bakımından farklılık

⁵⁴ Yıldız DİNÇER, “Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.9, S.1, Mart 1976, s.72.

⁵⁵ PINAR, *Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat*, s.57-58.

⁵⁶ M.Yavuz SABUNCU, “Anayasa Mahkemesi, Danıştay, İdare Mahkemesi Kararlarından Seçmeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 21, S.1, Mart 1988, s.169.

⁵⁷ Danıştay 1.Dairesi, 19.12.1996, E.1996/131, K.1996/242, (Danıştay Bilgi Bankası, <http://www.danistay.gov.tr/> (E.T. 18.03.2012)

arz etmektedir. Çünkü ceza hukukunda kamu görevlisi olmak için kadrolu çalışmak ya da atanmak gerekmemektedir. Oysa idare hukuku anlamında kamu görevlisi olabilmek için bir kadroya atanmış olmak ya da kadrolu sözleşmeli personel olarak çalışmak gerekir⁵⁸.

5237 Sayılı TCK da Memur:

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 1.6.2005 tarihinde yürürlüğe girmiş ve konuyu 765 Sayılı TCK'dan farklı olarak ele almıştır. 5237 Sayılı yeni TCK ile birlikte Eski TCK da bulunan memur kavramı kaldırılarak, yerine “kamu görevlisi” kavramı getirilmiştir.

Kamu görevlisi; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 6. maddesinin (c) bendinde; “kamusal faaliyet yürütülmesine, atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişi kamu görevlisidir.” Şeklinde açıklanmaktadır.

5237 Sayılı TCK'nın 6. maddesinin gerekçesinde: “765 sayılı Türk Ceza Kanunundaki memur tanımının doğurduğu sakıncaları aynen devam ettirecek nitelikte olan tanım, tasarı metninden çıkarılarak; memur kavramını da kapsayan “kamu görevlisi” tanımına yer verilmiştir. Yapılan yeni tanıma göre, kişinin kamu görevlisi sayılması için aranacak yegane ölçüt, gördüğü işin bir kamusal faaliyet olması” gerektiği belirtilmiştir.

Bu bilgiler ışığında kamu görevlisi kavramını ele alacak olursak kamu görevlisi; kamu faaliyetlerinin çalışmalarına herhangi bir şekilde katılan kişi olarak tanımlaya biliriz.

Memur tanımından daha geniş olan bu kavramla birlikte ceza hukukunda memur olan olmayan ayrımı ortadan kalkmıştır. 5237 sayılı yeni TCK ile, (Mülga)765

⁵⁸ İsmail ERCAN, *Ceza Hukuku*, 3. Basım, İstanbul 2007, s.486-487.

sayılı Türk Ceza Kanunu döneminde benimsenen “ceza uygulamasında memur”, “idare hukukunda memur” ayrımı terk edilmiştir⁵⁹.

Askeri Ceza Kanunun da Memur:

Memur kavramıyla ilgili olarak çok çeşitli mevzuat ve kanunda tanımlar yapılmıştır. Bunlardan biride 22.05.1930 Tarihli 1632 Sayılı Askeri Ceza Kanunudur. Askeri Ceza Kanununun 12. maddesine göre “Bu kanunun tatbikatında (Hizmet) tabirinden maksat gerek malum ve muayyen olan ve gerek bir amir tarafından emredilen bir askeri vazifenin madun tarafından yapılması halidir.” Denmektedir. Yine aynı kanunun 13/1 maddesinde memurluk kavramı; “Bu kanunun tatbikatında “memur” tabirinden maksat 12. maddede yazılı hizmeti ifa ile mükellef olandır.” Şeklinde tanımlanmaktadır.

Özetle Askeri Ceza Kanununa göre memur; “bir askeri vazifeyi yapmakla yükümlü olan kimsedir”. Şeklinde tanımlaya biliriz⁶⁰.

IV. SENDİKA VE KONFEDERASYON KAVRAMI

A. Sendika Kavramı ve Unsurları

1. Sendika Kavramı

Kökeni eski Yunancaya kadar uzanan sendika kelimesi birçok dilde “birlik”in karşılığı olarak kullanılmaktadır. Bugün Fransız, İtalyan ve İspanyol hukuklarında birbirine eş ve benzer anlamda kullanılan “syndicat”, “sindicato”, “sindacato” terimleri ile meslek birlikleri ifade edilmektedir. Türk Hukukunda ise meslek birliklerini ifade etmek için dilimize Fransızca’dan geçen “sendika” kavramı kullanılmaktadır⁶¹.

T.C. 1982 Anayasası’nın 03.10.2001 tarihli ve 4709 sayılı kanunla (Resmi Gazete, 17.10.2001, 24556) değişik 51. maddesinin birinci fıkrasında, sendikanın tanımını belirleyecek bazı kıstaslar yer almaktadır. Bu fıkraya göre, “Çalışanlar (değişiklikten önce işçiler ifadesi yer almaktaydı) ve işverenler, üyelerinin çalışma

⁵⁹ İsmail MALKOÇ, *Açıklamalı-Gerekçeli Memur Yargılaması*, Ankara 2006, s.6-8.

⁶⁰ GÖZÜBÜYÜK, s.827.

⁶¹ Fevzi ŞAHLANAN, *Sendikalar Hukuku*, 2. Baskı, İstanbul 1995, s.1.

ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.”

Kanun koyucu Sendika kavramını, Sendikalar Kanununun 2.maddesinde şu şekilde tanımlamıştır; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluş.” Kanunun diğer maddelerini de dikkate alarak sendika kavramını tanımlayacak olursak şu şekilde tanımlayabiliriz: Sendika işçilerin veya işverenlerin, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan, demokratik esaslara göre işleyen, bağımsız bir özel hukuk tüzel kişisidir⁶².

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununun 3. maddesine göre sendika; Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır denmektedir.

Sendika; serbest giriş düzeni içinde, karşı koymak, sömürüyü önlemek ve emeğin toplumun olanaklarından adil ölçüler çerçevesinde yararlanmasını sağlamak amacıyla meydana gelmiş sınıfsal bir örgüttür⁶³. Çalışanların ekonomik, yasal ve anayasal değişikliği gerektirecek kısmi politik haklarını kazanmak amacı ile çalışanlar tarafından ve kendiliğinden oluşturulan bir örgütlenme modelidir⁶⁴. İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız özel hukuk tüzel kişisidir⁶⁵.

Sendika; herhangi bir dil din ırk milliyet etnik köken mezhep inanç felsefe siyasi görüş ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin çalışanların ortak hak arama geliştirme ve

⁶² Müjdat ŞAKAR, *İş Hukuku Uygulaması*, 8. Baskı, İstanbul 2009, s.291-292.

⁶³ Cahit TALAS, *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi*, 7. Baskı, Ankara 1997, s.220.

⁶⁴ Y. Kemal GÖKÇE, *Sendikal bürokrasi ve çözüm önerileri*, Ankara 1993, s.68.

⁶⁵ ŞAHLANAN, s.3.

koruma örgütüdür; bir dayanışma örgütüdür⁶⁶. Sendikalar toplumun ekonomik, sosyal ve siyasal düzeni içerisinde bir denge ve ahenk unsuru olarak ortaya çıkmaktadırlar⁶⁷.

Bütün bu tanımların yanında sendikanın ne olmadığı üzerinden bir tanım geliştirilecek olursa bu konuda sendikaların; çalışanların para ödeyerek vekalet verdikleri avukatlar olmadığını yada siyasi parti olmadığını ve siyasi partiler gibi iktidara gelmeye çalışmadığı söylenebilir⁶⁸.

“Sendika” aynı sınıftan olan kişilerin iş ve kazanç koşullarını korumak ve iyileştirmek için kurdukları mesleki birlik anlamına gelir⁶⁹. Başka bir tanımda ise Sendika; ücretlilerin çalışma yaşamına ilişkin koşulları korumak ve geliştirmek amacı ile kurdukları sürekli topluluk⁷⁰ olarak tanımlanmaktadır.

Bu açıklamaların yanı sıra sendika kavramı kapsam olarak ele alınacak olursa “dar” ve “geniş” anlamda olmak üzere iki şekilde tanımlana bilir bunlar⁷¹: Dar anlamda, “işçi veya işverenlerin, toplu işçi veya işveren çıkarlarını, özellikle toplu iş sözleşmeleri ve gerektiğinde iş mücadelesine başvurarak korumak için kurdukları sürekli, bağımsız, serbest, demokratik temellere dayalı ve özel hukuka giren mesleki birliklerdir.”

Geniş anlamda sendika kavramı ise, “çalışanların hak ve menfaatler elde etmeleri ile bunları korumaları ve geliştirmeleri amacıyla meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşa denir.”

Yukarıda ki tanımlardan da anlaşılacağı üzere bugüne kadar birbirine benzer bir çok sendika tanımı yapılmıştır. Fakat farklı görüşler ve değerlendirmeler nedeniyle genel geçerliği kabul görmüş tek bir sendika tanımı yapmak olanaksızdır.

⁶⁶ Aziz ÇELİK, “Dünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunları, Arayışlar, Çözümler”, **Eğitici ve Yönetici Eğitim Semineri Notları**, Ankara 2000, s.16.

⁶⁷ Fevzi DEMİR, **Sendikalar Hukuku**, İzmir 1999, s.5.

⁶⁸ Yıldırım KOÇ, **Sendika Nedir?**, Ankara 1992, s.16-17.

⁶⁹ A. Can TUNCAY, **Toplu İş Hukuku**, İstanbul 1999, s.3.

⁷⁰ Ercan YAZICI, **Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Ankara 1996, s.22.

⁷¹ Kenan TUNÇOMAĞ, **İş Hukukunun Esasları**, 1. Baskı, İstanbul 1989, s.265.

Sendikalar, örgütlü toplumun en önemli yapı taşlarındandır. Sendikalar birer sivil toplum kuruluşları olmaları nedeni ile hem demokrasinin kılcal damarları hem de ekonominin dinamiklerinden birisidir⁷².

2. Sendika Kavramının Unsurları

a. Ortak Amaç

Sendika üyelerinin ortak bir amacı gerçekleştirme gayesiyle bir araya gelmesi, sendikayı sendika yapan en temel özelliktir.

İşçi sendikalarının amacı işçilerin, işveren sendikasının amacı da işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir⁷³. Bir başka deyişle; sendikaların kuruluşundaki ortak amaç, üyelerinin ekonomik ve sosyal açıdan çıkarlarını gözetmektir. Sendikaların bu ortak amacı, onları kazanç sağlama dışında başka amaçlar taşıyan derneklerden ve kar amacı güden ticari ortaklıklardan ayırır⁷⁴.

b. Serbest Kuruluş

Sendikaların idarenin iznine tâbi olmadan serbestçe kurulabileceği hem 1982 T.C. Anayasası'nda hem de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda açıkça öngörülmüştür. Böylece, sendika özgürlüğünün bir parçası olan sendikaların serbestçe kurulabilmesi Türk hukukunda güvence altına alınmıştır.

Aslında serbesti, herhangi bir makamdan izin almaya gerek olmadan sendika kurulabileceğinin yanı sıra sendika kurup kurmama noktasında da kendini gösterir⁷⁵. Buradan anlaşılacağı üzere hiç kimse sendika kurmak için zorlanamaz ve bunun yanı sıra sendikaların serbestçe kurulabilmesi demek, sendikanın doğmasına devletin hiçbir etki, karışma ve katkısının bulunmaması, sendikanın tamamen onu meydana getirecek

⁷² Mustafa ERDOĞAN, "Örgütlü Toplumun Demokrasiye Katkısı ve Memur Sendikaları, *Tapu Kadastro Çalışanları Dergisi*, S.1, 1993, s.11.

⁷³ ŞAKAR, s.292.

⁷⁴ A. Can TUNCAY, s.14.

⁷⁵ Ercan AKYİĞİT, *İş Hukuku*, 4. Baskı, Ankara 2005, s.336.

bireylerin iradeleriyle hayatiyet kazanması demektir. Kuruluş için, kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin yetkili mercie verilmesi yeterlidir⁷⁶.

c. Bağımsızlık

Bağımsızlık, sendikanın yönetim ve işleyişinde hiçbir kişi ve kuruluşun emri ve denetimine tabi olmaksızın kendi iradesiyle hareket edebilmesidir⁷⁷. Sendikaların sadece devlete karşı değil, birbirlerine, siyasi partilere, meslek kuruluşlarına, dernek ve vakıflara karşı da bağımsız olmaları gerekir⁷⁸. Burada amaç sendikayı devletin iktidarların ve diğer güçlerin baskılardan korumak ve sendikalara kendi mensuplarının haklarını savunmada hareket serbestisi kazandırmaktır.

İşçi ve işveren sendikaları da farklı menfaatlerin savunucuları olarak birbirlerine karşı bağımsız olmalıdırlar. Bu sebeple, işçiler tarafından kurulan sendikaya işverenler, işverenler tarafından kurulan sendikaya da işçiler üye olamazlar⁷⁹.

Bağımsız sendikacılık çağdaş demokrasinin bir gereğidir, sadece ekonomik ve sosyal hakların değil, siyasal demokrasi içinde temel hak ve özgürlüklerin de koruyucusu durumundadır⁸⁰. Ancak ülkelerin, gerek sosyal ve ekonomik koşulları ve gerekse yönetim şekilleri farklılık gösterdiğinden sendikaların devlete karşı bağımsızlığı her ülkede aynı şekilde düzenlenmiş değildir⁸¹.

Türk hukukunda, demokrasinin gereği olan sendikaların, devlete karşı bağımsızlığını sağlamaya yönelik düzenlemeler vardır⁸². Buna göre, “genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler ile bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli, kurumlar, iktisadi devlet teşebbüsleri, devlet iştiraki olan bankalar, sigorta şirketleri ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları sendika ve konfederasyonlara bağış ve yardım yapamazlar. Sendika ve konfederasyonların da bu gibi bağış ve yardımları kabul etmeleri yasaktır.” (SK md.40/II).

⁷⁶ ŞAKAR, s.292.

⁷⁷ A. Nizamettin AKTAY, Kadir ARICI ve E. Tuncay KAPLAN/SENYEN, *İş Hukuku*, Ankara 2006, s.269.

⁷⁸ ŞAKAR, s.292.

⁷⁹ ŞAHLANAN, s.5.

⁸⁰ Münci KAPANİ, *Kamu Hürriyetleri*, 3. Baskı, Ankara 1970, s.250.

⁸¹ Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL, *İş Hukukunun Esasları*, 2. Baskı, İstanbul 1999, s.238.

⁸² A. Can TUNCAY, s.15.

“İşçi sendika ve konfederasyonları, işverenlerden, bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarından, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.” (SK md.40/IV).

“İşveren sendika veya konfederasyonları da işçi sendika veya konfederasyonlarından, işçilerden, esnaf ve küçük sanatkarlar kuruluşlarından, derneklerden kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ve vakıflardan yardım ve bağış alamazlar.” (SK md.40/V).

Sendikaların başarılı olabilmesi ve kendinden bekleneni sunması gerçek anlamda bağımsızlığı yakalaya bilmesine bağlıdır.

d. Demokratiklik

Demokratik toplum içinde yer alan bütün kuruluşların, demokratik esaslara dayalı olarak faaliyette bulunmaları gerekir. Günümüzde sendikalar da, toplumun büyük kesimini ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda söz sahibi olduklarından dolayı, demokratik toplumun olmazsa olmazlarından⁸³.

Bu denli önemi haiz sendikal kuruluşların kuruluş, iç işleyiş ve dış ilişkilerinin demokratik esaslara uygun olması hukuk devletinin gereği olarak ortaya çıkmaktadır⁸⁴. Ancak gerek çalışma ve toplum hayatında üstlendikleri düzenleyici ve dengeleyici rollerine ve gerekse demokratik toplum düzeni içindeki işlevlerine rağmen, bu gücün her zaman için kötüye kullanılması mümkündür⁸⁵. Bu sebeple Anayasa’nın 4709 sayılı kanunla değişik 51. maddesinin son fıkrasında “Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz” hükmüne yer verilmiştir.

Kanunda yer alan, sendika tüzüklerine delege seçilmeyi engelleyici hükümlerin konulmasını yasaklayan, genel kurula katılacak delegelerin ve zorunlu organlara seçilecek üyelerin, serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre

⁸³ Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, 15. Baskı, İstanbul 2000, s.303.

⁸⁴ Ünal NARMANLIOĞLU, *İş Hukuku 2 Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İzmir 2001, s.69.

⁸⁵ A. Can TUNCAY, s.17.

seçilmelerini öngören düzenleme (SK md. 10/II, 14/II), genel kurulun belirli zaman aralığında toplanmasına ve her zaman olağanüstü genel kurulun toplanmasına olanak sağlayan düzenlemeler (SK md. 12), demokratik esaslara örnek hükümlerdir.

e. Özel Hukuk Tüzel Kişiliği

Özel hukukta gerçek şahıslar dışında hukukun bizzat kendisini şahıs olarak kabul ettiği mal ve insan topluluklarına tüzel kişi adı verilmektedir⁸⁶.

Sendika ve üst kuruluşları, kamu hukuku alanına giren bir takım yetkilerle donatılmalarına rağmen; serbest irade ile kurulmalarından ve kuruluş ve işleyiş itibarıyla devlete bağımsız oluşlarından dolayı özel hukuk tüzel kişisi olarak kabul edilmektedirler⁸⁷.

B. Konfederasyon Kavramı

Konfederasyon kavramı da sendika kelimesi gibi dilimize Fransızcadan gelmiştir. Kendi bütünlüğünü kaybetmeden, yapısında herhangi bir değişim yaşamadan bir araya gelmeyi yani parçaların oluşturduğu bir bütünü ifade etmektedir. Sendikaların bir araya gelerek bir üst örgütlenme şeklinde oluşturdukları bütünü tanımlamaktadır.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunun 2.maddesi, konfederasyonu: “Değişik iş kollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlar” olarak tanımlamaktadır⁸⁸.

4688 Sayılı KGSK da konfederasyon tanımı yapılmıştır. Buna göre, “değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlara” denir. 4688 Sayılı kanun gereğince konfederasyonun oluşa bilmesi için değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelmesi, konfederasyon tüzüğüne hazırlanması ve hazırlanan bu tüzüğün konfederasyon merkezi nerede kurulacaksa o il valiliğine verilmesi ile oluşturulur.

⁸⁶ AKTAY, ARICI ve KAPLAN/SENYEN, s.269.

⁸⁷ Nuri ÇELİK, s.294.

⁸⁸ ŞAKAR, s.293.

ILO tarafından kabul edilen Sendika özgürlüğü ve Sendika Hakkının korunmasına ilişkin 87 sayılı sözleşmenin 5. maddesinde “işçi ve işveren sendikaların bir araya gelerek üst kuruluşlar kurma ve bunlara üye olma haklarının bulunduğu” karar altına alınmıştır. Bunun yanı sıra Anayasamızın 51. maddesinde de “çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma ve bunlara üye olma haklarına sahiptir⁸⁹” denilerek Anayasal güvence altına alınmıştır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanununun 17. maddesine göre⁹⁰:

“Sendikalar, ancak bir konfederasyona üye olabilirler. Birden çok konfederasyona üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir.”(17/I)

“Sendika veya konfederasyonlar, tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası kuruluş kurabilir, amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olabilir ve üyelikten çekilebilirler.”(17/II)

“Sendika ve konfederasyonlar ikinci fıkra kapsamına giren üyelik işlemlerini ve faaliyetlerini gerçekleştirme tarihinden itibaren onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir. Bildirime ilgili kuruluş tüzüğünün bir örneği de eklenir.”(17/III)

“Sendikalar ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın, serbestçe, yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye'ye davet edebilir veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebilirler.”(17/IV)

KGSK'nun 17/I maddesi nedeniyle Türkiye'de sendikal üst kuruluş olarak işçi ve işverenler tarafından konfederasyon dışında “federasyon”, “birlik” vb. başka bir kuruluşun kurulabilmesine olanak yoktur⁹¹.

⁸⁹ Melda SUR, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 4. Basım, Ankara 2011, s.

⁹⁰ **Başbakanlık Mevzuat Bilgi Sistemi**, “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu”, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (E.T. 04.05.2012)

⁹¹ Ömer Zühtü ALTAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir: Web-Ofset, 2008, s.149.

Konfederasyonlar, ait oldukları kesimi temsil etme ve koordinasyon işlevine sahiptirler. Çalışma Meclisi, Askeri Ücret Tespit Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu, Milli Prodüktive Merkezi Genel Kurulu, Özürlüler Yüksek Kurulu ve Uluslar arası Çalışma Konferansına temsilci gönderen üst kuruluşlardır. Konfederasyonlar, bir ülke sınırları içinde ve o ülkenin ulusal çerçevesi kapsamında, en üst mesleki örgütlenmedir⁹².

Bugün ülkemizde işçi, işveren ve kamu görevlileri arasında faaliyet gösteren birçok konfederasyon bulunmaktadır. Bunlardan işçi kesiminde faaliyet gösteren konfederasyonlar; TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK. İşveren kesiminde faaliyet gösteren konfederasyon; TİSK. Memurlar içerisinde faaliyet gösteren konfederasyonlar ise; Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu (TÜRKİYE KAMU-SEN), Kamu Emekçileri Konfederasyonu (KESK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN), Birleşik Kamu İş-Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BİRLEŞİK KAMU İŞ), Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK), Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (DESK) ve Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (HAK-SEN) var olan diğer memur sendikaları konfederasyonlarıdır. KAMU-SEN, MEMUR-SEN ve KESK ülkemizdeki sayıca en büyük üç, memur sendikaları konfederasyonudur⁹³.

V. SENDİKA HAKKI VE ÖZGÜRLÜĞÜ

Sendika hakkı ve özgürlüğü konusuna girmeden önce “sendika”, “hak” ve “özgürlük” kavramlarının kısaca açıklanması yararlı olacaktır.

Sendika kelimesi daha önceden de aktardığımız üzere köken olarak “Sydnic” teriminden gelmiştir. Sydnic, kelimesi ise eski Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde karşılaşılan ve sitenin temsilini sağlamakla görevli kimseleri belirtmek amacıyla

⁹² Tankut CENTEL, “İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Türk Çalışma Hayatındaki Yeri”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan , Ankara 2000, s.451.

⁹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 Temmuz İstatistikleri, Ankara 2012, s.6.

kullanılmıştır. Sendika, bir sınıftan olanların iş ve kazanç bakımından çıkarlarını korumak ve geliştirmek için aralarında kurdukları birliklerdir⁹⁴.

Özgürlük, “yasayla belli alanlara sağlanan haklar bütünü, siyasal iktidarın karışmasına ya da herhangi bir baskıya konu olmama durumudur⁹⁵”

Hak ise “bir kimseye, yasalara ve yönetmeliklere göre şu ya da bu biçimde hareket etmesi, şu ya da bu ayrıcalıklardan yararlanması için tanınan yetki, özgürlük, olanaktır⁹⁶”

Bu kavramlar incelendiğinde özgürlüğün biraz daha soyut ve genel bir tanımı içerdiğini, hakkın ise daha dar bir kapsamda özel ve somut bir kavram olduğunu görüyoruz. Bu noktadan hareketle sendika özgürlüğü ve hakkı konusunda kimi araştırmacılar iki kavramı ayrı ayrı birer olgu olarak ele almıştır, buna karşın bazı araştırmacılar ise iki kavramı birlikte ele almıştır. Her iki yaklaşımda da farklı görüşler olsa da hak ve özgürlük kavramlarının birlikte kullanılmasında bir sakınca olmadığı kabul edilmektedir. Biz de çalışmamızda da bu iki kavramı birlikte ele alarak açıklamaya çalışacağız. Çünkü hak ve özgürlük kavramları her ne kadar birbirlerinden farklı anlamlara geliyor olsalar da sendikalar için sağlanan bu hak özgürlüklerin oluşumlarından “Sendika Özgürlüğü” meydana gelmiştir.

Sendika hakkı, tıpkı grev ve toplu sözleşme, çalışma, sağlık ve konut hakları gibi sosyal hak niteliğindedir. Sendika kavramında belirtilen hak öznesi herkes değil, ekonomik olarak güçsüz durumda olan kişilerdir. İkinci kuşak haklar arasında en önemlilerden biri olan, sendika hakkı ve özgürlüğü, sanayi devriminin ve sınıflar arası mücadelenin ileri boyutlara ulaştığı dönemlerde ortaya çıkmıştır. Genel olarak 19. yüzyıl, ikinci kuşak hakların belirlendiği ve kendilerini şu ya da bu şekilde kabul ettirmeye başladığı dönem olarak kabul edilmektedir. Bunların yaygınlaşmaları 20. yüzyılın ilk yarısıdır⁹⁷.

⁹⁴ Rüçhan IŞIK, *Sendika Hakkı Tanınması ve Sınırları*, AÜHF Yayını No:170, Ankara 1962, s.73.

⁹⁵ *Büyük Larousse Sözlük*, “Özgürlük Kavramı”, İstanbul 1986, s.9078.

⁹⁶ Tekin AKILLIOĞLU, *İnsan Hakları, Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri*, 2. Baskı, Ankara 2010, s.13.

⁹⁷ Bülent TANÖR, “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü”, *İnsan Hakları*, İstanbul 2000, s. 230–231.

Tarihsel gelişimin başlarında dernek hak ve özgürlüğünü bir türü olarak düşünülen sendika hak ve özgürlüğü sanayi devrimi sonrasında burjuvazinin yasaklarıyla karşılaştıktan sonra, işçi sınıfının uzun ve zorlu, bazen de kanlı savaşı ve baskıları sonucu 19.yy'ın ilk yarısından itibaren bir hak olarak ulusal yasalara girmişse de genel olarak ulusal belgelerde düzenlenmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasıyla başlamıştır⁹⁸.

Günümüzde örgütlenme özgürlüğü bir insan hakkı olarak uluslararası belgelerde tanınmıştır. Uluslararası sözleşmelerde, “demokratik toplumlarda insan hak ve özgürlüklerinin vazgeçilmez ögesi olan sendikal hak ve özgürlükler, demokrasinin temelini oluşturan temel hak ve özgürlüklerin bütünselidir. Sendikal hak ve özgürlüklerin bulunmadığı devletlerde temel hak ve özgürlüklerden bahsedilemeyeceği” belirtilmiştir⁹⁹.

Sendika özgürlüğünün geçerli olabilmesi için diğer kamu hak ve özgürlüklerinin varlığı ve kullanılabilirliği gereklidir. Toplantı hürriyeti, düşünce ve ifade hürriyeti gibi hak ve hürriyetler olmaksızın tek başına sendika özgürlüğünden söz edemeyiz. Gerçekte tarihi gelişimi içinde de, sendika özgürlüğünün klasik dayanak noktasını burada bulduğunu görürüz. Bu özgürlüğün kitlelerin anayasa ile tanınmış bulunan “çalışma özgürlüğü”ne uygulama olanağı kazandırmak, gerçekçi bir anlam verebilmek amacı ile doğduğu söylenebilir. 1970 yılında yapılan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sendikal haklar ve kamu özgürlükleri ilişkisinde özellikle Evrensel İnsan Hakları Bildirisi'nde yer alan insan hak ve özgürlüklerinin üzerinde durulmuş ve sendikal hakların kullanılması için klasik hak ve özgürlüklerin önceden var olması sonucuna varılmıştır¹⁰⁰.

Sendika özgürlüğü başlangıçta klasik hak ve özgürlüklerden toplanma veya dernek kurma özgürlüğü içinde gelişmiş, ancak bugün bu özgürlüklerden ayrılarak ulusal ve uluslararası alanda bağımsız bir içerik kazanmıştır¹⁰¹. Sendika özgürlüğü, çalışanlar ve işverenlerin, önceden izin almaksızın örgütlerini serbestçe kurabilme,

⁹⁸ Mesut GÜLMEZ, *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye*, Ankara 1988, s.1.

⁹⁹ Bülent SERİM, *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut*, Ankara 1995, s.40.

¹⁰⁰ Duygun YARSUVAT, *Çalışma Ceza Hukuku*, İstanbul 1978, s.24.

¹⁰¹ YARSUVAT, s.24.

bireysel olarak serbestçe üye olabilme, tüzük ve iç yönetmeliklerini özgürce belirleyebilme, temsilcilerini serbestçe seçebilme, yönetim ve etkinliklerini ve iş programlarını serbestçe düzenleyebilme hakkını ifade etmektedir. Aynı zamanda bu hakkın kullanılması, devlete karşı tam bir serbestliği de içermektedir. Dolayısıyla sendika özgürlüğü kavramı, sadece bireylerin örgütlenme hakkını değil, aynı zamanda oluşturdukları tüzel kişiliklerinin varlığını ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını ifade eder¹⁰². Bu nedenden dolayı sendika özgürlüğü, “çifte temel hak” niteliğini tanımlamaktadır. Sendika özgürlüğünün sonucu olarak kuruluşların özerkliği de tanınmış olmaktadır. Kuruluşlar açısından özerklik, bunların kendi faaliyetlerini kendilerinin düzenleyebilmeleri gücünü ifade etmektedir. Öğretide “Sosyal bakımdan kendi kendini yönetim” olarak da adlandırılan kolektif sosyal özerkliğin en önemlisinin toplu sözleşme özerkliği olduğu kuşkusuzdur¹⁰³.

Sendika özgürlüğü her meslek sahibinin kullanabileceği kişisel bir hak olarak tanımlanmakta, bu özgürlüğün topluca kullanılabilen sosyal bir hak olduğu da ileri sürülmektedir. Sendika özgürlüğü temel hakkının hem sosyal bir hak, hem de klasik bir hak sayılmasını bir çelişki olarak değil, iki niteliğin bir bütün içinde birleşmesi olarak görmek gerekir¹⁰⁴. Burada Önemle vurgulamak gerekir ki sendika hakkı ve özgürlüğü, tek başına bir anlam ifade etmez, amaca ulaşmaya yetmez. Tıpkı grev ve toplu sözleşme hakları gibi ancak toplu bir şekilde kullanılabilecek türden bir hak ve özgürlüktür¹⁰⁵.

T.C. Anayasa’nın 51. maddesine göre, işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalarını ve üst teşekküllerini kurabilecekleri gibi, bunlara serbestçe üye olabilecekler ve üyelikten ayrılacaklardır. Anayasa’nın 51. maddesinde “sendika kurma hakkı” denilerek “sendika özgürlüğü” deyimine yer verilmemekteyse de bu hakkın aynı zamanda bir özgürlük olduğu kabul edilmektedir. Anayasa, madde 51’de bireysel sendika özgürlüğünü düzenlerken, 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkını ve 54. maddesinde de grev ve lokavtı düzenleyerek, kolektif sendika özgürlüğünü

¹⁰² Ali KAYA, “Sendika Özgürlüğü Açısından 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası’nın Değerlendirilmesi”, *Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) Çimento İşveren Dergisi*, C.16, S.3, Mayıs 2002, s. 24-34.

¹⁰³ Nuri ÇELİK, s.420.

¹⁰⁴ ŞAHLANAN, s.34.

¹⁰⁵ Öner EYRENCİ, “Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı ve Kamu Görevlileri”, *İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri*, Ankara 1992, s.41.

düzenlemiş olur. Böylelikle Anayasa tarafından hem bireysel, hem de kolektif sendika özgürlüğü güvence altına alınmış olur. Ancak 17.10.2001 Tarihinde yapılan bir değişiklik ile Anayasanın 51.maddesine eklenen “sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir” maddesi sendika hakkına bazı sınırlamalar getirmiştir. Bunun yanı sıra 34.maddesinde yapılan değişiklik ile de sendikaların kendi konu ve amaçları dışın toplantı ve yürüyüş düzenleyemeyecekleri ibaresi madde metninden çıkarılarak sendika faaliyetlerinde bir genişleme sağlanmıştır.

1990’lı yıllarda onaylanan ILO Sözleşmeleri arasında sendika özgürlüğüne ilişkin 87 sayılı Sözleşme’nin bulunması, T.C.’nin bu alanda tüm çalışanlara, kamu görevlilerine sendikal örgütlenme hakkını tanınmasında etkili olmuştur¹⁰⁶. ILO’nun bu konuyla ilgili kabul ettiği bir diğer sözleşme ise 98 sayılı Sözleşme’dir. Bu sözleşme, basta sendika üyeliği olmak üzere, işverenin işçiye sendikal faaliyeti nedeniyle, farklı davranmasını da önlemek istemektedir. Bu koruma genel olarak sendikaya üye olma veya olmama hakkını kapsadığı gibi, özel olarak da belli sendikaya üye olma veya olmama hakkını da kapsamaktadır. Bu sözleşme sendikaların toplu pazarlık hakkının korunması ve geliştirilmesini, sendikal işçilerin her türlü ayrıma karşı korunmasını, sendikalaşma hakkının ve sendikal olma özgürlüğünün korunmasını temel ilke olarak kabul etmiştir¹⁰⁷. Ancak ILO 98 sayılı sözleşmesinin 6. maddesi bu sözleşmenin memurları kapsayıp kapsamadığı konusunda tartışmalara sebep olmuş ve ILO bu konuyu tekrar ele almak zorunda kalmıştır. Bu konunun çözümüne ilişkin toplanan ILO Genel Konferansı Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanan “Kamu Kesiminde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine ilişkin” 151 Sayılı sözleşmesini 27.06.1978 tarihinde kabul etmiştir. 151 Sayılı sözleşmenin 1. maddesinde “bu sözleşme kamu makamlarınca çalışan herkese uygulanacaktır” “kamuda ki görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi

¹⁰⁶ Metin KUTAL, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda Değişiklikler Öngören Taslak Hakkında Bazı Düşünceler”, *MESS MERCEK DERGİSİ*, C.9, S.35, Temmuz 2004, s.11.

¹⁰⁷ Engin ÜNSAL, “Türk Hukukunda Sendika Özgürlüğü”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, C.3, Ankara 1996, s.32.

ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.” Bunun yanı sıra “silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir” denilerek tartışmalı duruma açıklık getirilmiştir. Sözleşmeye göre kamu personelinin çıkarlarını korumak için kurulan örgütlere üye olmak veya olmamak serbest olacak, bu otoritelere karşı bağımsız olacaklar, işleyiş ve yönetimlerinde kamu otoritelerine karşı yeterince korunacaklardır¹⁰⁸.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesi ise, herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı ile herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücret hakkı olduğundan söz ederek, örgütlenme hakkı ile ilgili şu düzenlemeyi getirmiştir: Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır. Demektedir.

Genel olarak bakıldığında kişisel hak ve özgürlükler olarak sendika özgürlüğünü ele alacak olursak karşımıza iki anlam çıkmaktadır. Sendikaya üye olma özgürlüğünü içine alan “*olumlu sendika özgürlüğü*” ve sendikaya üye olmama veya üyelikten vazgeçme özgürlüğünü içine alan “*olumsuz sendika özgürlüğü*” karşımıza çıkmaktadır. Bu konu Sendikalar Kanununda, “sendikaya üye olmak serbesttir, Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz” (SK md. 22/1) şeklinde güvence altına alınmıştır. Sendika özgürlüğü kavramı sadece sendika kurma, üye olma veya üyelikten vazgeçme değil bunun yanı sıra hiçbir baskı ve tehdit altında kalmadan serbestçe faaliyette bulunabilme anlamına gelmektedir.

Sendikalar, demokratik toplumlarda insan hak ve özgürlüklerinin vazgeçilmez öğeleridir. Ülkemizde de sendika özgürlüğü Anayasamızda güvence altına alınmıştır. Bunun yanı sıra Anayasamızda ki temel hak ve özgürlükler dayanak alınarak çıkarılmış olan kanunlar ve imzalanmış olan uluslararası sözleşmeler ile Memurlar için KGSK ve işçiler için de Sendikalar Kanunu ile örgütlenme hakkı verilmiş ve düzenlenmiştir. Anayasanın 51. maddesi de “çalışanlar ve işverenlerin” sendika kurabileceğinden söz etmiş olduğundan işverenler içinde sendika kurma hakkı verilmiş bulunmaktadır.

¹⁰⁸ Engin ÜNSAL, *Memur Sendikaları*, İstanbul 1999, s.27.

A. Bireysel Sendika Özgürlüğü

Bireysel sendika özgürlüğü, bireylerin serbestçe sendika kurabilmelerini sendikalaşma hakkına sahip bireylerin sendikaya üye olup olmama, sendika seçme ve sendika üyeliğinden ayrılma konusundaki serbestisini ifade eder¹⁰⁹. Dikkat edilecek olursa, bu hükümde sendika kurma ve üyelik hakkının kullanılmasında bir yandan olumlu bir edimde bulunma serbestisi, diğer yandan ise bireylerin bu hakkı kullanmaya zorlanamayacağı yani kişinin isterse üye olmama, üyelikten vazgeçme gibi olumsuz davranışta bulunma serbestisi yatar¹¹⁰.

1. Olumlu Sendika Özgürlüğü

Olumlu sendika özgürlüğü bireye diğer bireylerle birlikte özgürce sendika kurmak, kurulu bir sendikaya üye olmak, üye olacağı sendikayı seçmek ve bu sendikalar içinde serbestçe faaliyet göstermek hakkını verir.

Olumlu sendika özgürlüğü, birey olarak sendika içinde veya sendikadan ayrı biçimde sendikal bir faaliyette bulunma noktasındaki serbestiyi anlatır¹¹¹. Bu faaliyetler, organlarda görev alabilme, seçimlere katılma ve oy kullanma gibi iç faaliyetler olabileceği gibi dış faaliyetler de olabilir¹¹². Bir kimsenin işyeri sendika temsilcisi yahut sendika yöneticisi olması, sendikanın yetkili kurullarında söz almak vs. gibi aktiviteler sergilemesi sendika içindeki bir sendikal faaliyettir. Oysa bir işçinin üyesi olmadığı bir sendikaca organize edilen bir eğitim semineri yahut geziye katılması veya kendiliğinden işçilerin örgütlenmesi vs. hususlarında aktivite sergilemesiyse sendika dışında yani sendikaya üye olmadan sunulan bir sendikal faaliyet olarak görülecektir¹¹³.

Anayasanın 51. maddesinde “hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” şeklinde açıkça belirtildiği üzere olumlu sendika

¹⁰⁹ Şükran ERTÜRK, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, s.47.

¹¹⁰ A. Can TUNCAY, s.22.

¹¹¹ AKYİĞİT, s.338.

¹¹² A. Can TUNCAY, s.23.

¹¹³ Adnan TUĞ, *Sendikalar Hukuku*, 2. Baskı, Ankara 1992, s.14.

özgürlüğü kapsamında birey, üyesi olduğu sendikadan ayrılmaya zorlanamayacağı gibi, işçinin işe alınması sendikaya üye olmamak şartına bağlı tutulamaz¹¹⁴.

Bireysel sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak ortaya çıkan “sendika çokluğu ilkesi”; bir işyerinde, bir iş kolunda veya bir meslek dalında aynı anda birden çok sendikanın kurulabilmesini ve faaliyette bulunabilmesini ifade etmektedir¹¹⁵. Kişinin bu kurulan birden çok sendika içerisinde istediğini seçebilmesi de olumlu sendika özgürlüğünün bir parçasıdır.

Anayasanın 51. maddesinde bulunan “aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” kuralı 12.09.2010 tarihinde yapılan referandum neticesinde 23.09.2010 tarihinde kaldırılmış ve bu tarihten itibaren birden fazla sendikaya üye olmanın önü açılmıştır. Ancak bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Birden çok sendika içerisinde istediğini seçebilmenin tersine birden çok sendikaya üye olmanın, sendikalara arasında görüş ayrılıkları olması sebebiyle sendikacılık ahlakı ile bağdaşmaz¹¹⁶ görüşü savunulmaktadır.

Buna konuda diğer görüş ise; “Tek sendikaya üyelik koşulunun, ne şekilde düzenlenirse düzenlensin sendika özgürlüğü ile bağdaştırılması olanaksızdır. Bu yöndeki kısıtlama, 87 nolu ILO Sözleşmesi’nde de öngörülmüş bulunan herkesin dilediği sendikaya girme hakkı ile açıkça çelişmektedir¹¹⁷” şeklindedir.

2. Olumsuz Sendika Özgürlüğü

Olumsuz sendika özgürlüğü, kişinin hiçbir sendikaya üye olmama yani sendika dışında kalma ve sendika üyesi ise üyelikten ayrılma özgürlüğünü, üye olarak veya üye niteliği taşımadan herhangi bir sendikal faaliyette bulunmama özgürlüğünü ifade eder.

Olumlu sendika özgürlüğünün yanı sıra olumsuz sendika özgürlüğünün doğuş sebebi; kişilerin sendikaya girme ya da girmeme konusundaki kararlarına işverenlerin ve özellikle sendikaların müdahalede bulunmalarındır.

¹¹⁴ Öner EYRENCİ, “Sendika Özgürlüğü”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, 1996, s.31.

¹¹⁵ Banu UÇKAN, *Türkiye’de Sendikalar Arası Rekabet*, İstanbul 2002, s.7-8.

¹¹⁶ Nuri ÇELİK, s.387.

¹¹⁷ Alpaslan IŞIKLI, *İş Hukuku*, 5. Baskı, Ankara 2003, s.187.

Anayasamızın 51. maddesinde “Çalışanlar ve işverenler serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir” denilerek, üyelikten ayrılmanın serbest olduğu ve kimsenin sendikaya üye olmak veya üye kalmak için zorlanamayacağı açıkça belirtilmiştir. Bu madde ile Anayasanın güvencesi altına alınmış olan olumsuz sendika özgürlüğü, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesinde “hiç kimse sendikaya üye olmaya zorlanamaz” denilerek Anayasamızla benzer bir güvence altına alınmıştır.

Olumsuz sendika özgürlüğü kişileri sendika baskısına karşı korumak amacıyla ortaya çıkmıştır. Uygulamada olumlu sendika özgürlüğü, çalışanları ve işverenleri devlete karşı korurken, olumsuz sendika özgürlüğü bunları daha çok kendi kuruluşlarına, sendikalara karşı korumaktadır¹¹⁸. Bu işlevi ile olumsuz sendika özgürlüğü, sendikalı işyeri (union shop) ve belli bir sendikaya üye olanlara açık işyeri (closed shop) uygulamalarına fırsat vermez¹¹⁹.

Olumsuz sendika özgürlüğü bu yapısı ile olumlu sendika özgürlüğünün tamamlayıcısı ve sendika özgürlüğünün büyük bir güvencesidir¹²⁰.

B. Kolektif Sendika Özgürlüğü

Sendika özgürlüğü bir çifte temel hak görünümünde olup yalnızca bireyin sendika özgürlüğünü değil bunun yanı sıra kurulmuş olan sendikaları da güvence altına alır. Bu bağlamda Kolektif sendika özgürlüğünün özünü, sendikaların varlıklarının ve faaliyetlerinin güvence altına alınması oluşturur¹²¹. Kolektif sendika özgürlüğü sadece sendikaların kuruluş serbestisini değil kurulduktan sonra varlıklarını sürdürme ve faaliyetlerinin tüm baskı unsurlarından Anayasa ve kanunlar tarafından korunarak serbestçe sürdürebilmesi anlamına gelmektedir.

Kolektif sendika özgürlüğü her şeyden önce sendikaların devlete karşı korunmasıdır. Bu korunma devletle sınırlı değildir. Sendikaların varlıklarının ve faaliyetlerinin devlet karşısında korunmasının yanı sıra işveren ve üçüncü kişilere, diğer

¹¹⁸ Mehmet KOCAOĞLU, *Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi*, Ankara 1997, s.21.

¹¹⁹ AKTAY, ARICI ve KAPLAN/SENEN, s.294.

¹²⁰ A. Can TUNCAY, s.23.

¹²¹ ŞAHLANAN, s.14.

sendika ve kuruluşlara karşı korunması kolektif sendika özgürlüğünün kapsamı içinde yer alır¹²². Kolektif sendika özgürlüğü daha açık bir ifadeyle içe dönük özerkliği ifade etmektedir.

Anayasamızın 51. maddesi “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler” denilerek gerek sendika kurma konusunda gerek ise üst kuruluşlar şeklinde örgütlenme konusunda birleşme serbestliği sağlamakta ve devlete karşı bir koruma içermektedir.

Sendikalar Kanununun 56. ve 58. maddelerinde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasının ve kapatılmasının ancak bağımsız yargı organlarınca yapılacak işlemlerle olabileceği düzenlenmiştir. Bu da kolektif sendika özgürlüğünün en belirgin güvencesidir. Bu güvence sendika ve konfederasyonların idari yollar ile kapatılamayacağını ve faaliyetlerinin durdurulamayacağını göstermekte ve. sendika ile konfederasyonları devlete karşı korumaktadır.

Kolektif sendika özgürlüğünün en temel etkenlerinden biri de sendikaların faaliyet serbestisini sağlayacak olan ekonomik imkanları kazanmalarıdır. Sendikaların bu konuda gelir elde edebilecekleri konular Sendikalar Kanununun 40. maddesinde belirtilmiştir.

ILO Tarafından hazırlanan; Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı sözleşmesinin 2.3.4.5. maddelerinde, Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müttehalik 98 sayılı sözleşmesinin 2.3. maddelerinde, Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı sözleşmesinin 5. maddesinde sendikal örgütlerin kuruluş, işleyiş veya yöntemlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı korunacağı belirtilmiştir. Ayrıca Tüzük ve yönetmeliklerini düzenlemek, serbestçe temsilci seçmek hakkına sahip olduğu belirtilmiştir¹²³.

¹²² TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.239.

¹²³ Kamil ATEŞOĞULLARI, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye, İstanbul 1997, s.34-70.

C. Sendika Özgürlüğünden Yararlananlar

Sendika kurma ve üye olma özgürlüğü, uluslararası birçok belgede ifade edildiği gibi “çalışanlara” ve “çalıştıranlara” tanınan bir haktır. Avrupa Sosyal Şartı’nın I. Bölümünün 5. maddesinde bu konu şöyle düzenlenmiştir: “Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir”. Buna göre ekonomik ve sosyal çıkarları koruyacak kuruluşlar olarak bizdeki anlamıyla sendikaları anlamak gerekir. Bütün çalışanların sendika hakkına sahip olduğuna ilişkin bu Belge’ye göre işçi – memur ayrımı yapılmaksızın bütün çalışanların bu hakka sahip olduklarını kabul edilmelidir¹²⁴.

Yine konumuz açısından önem taşıyan ve 87 sayılı Sözleşme’nin 2. maddesinde de “Çalışanlar ve çalıştıranlar herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler” denilerek sendika özgürlüğünden kimlerin yararlanacağı belirtilmiştir¹²⁵.

Anayasamızın 51. maddesine göre de, çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalarını ve üst kuruluşlarını kurabilecekleri gibi bunlara serbestçe üye olabilecekler ve üyelikte kalabileceklerdir¹²⁶ denilerek hem uluslar arası sözleşmelerde hem de Anayasamızda sendika özgürlüğü garanti alınmış ve bu hakkın çalışanlar ile işverenlere ait olduğu vurgulanmıştır.

Anayasaya koşut olarak, Sendikalar Kanunu’nun 2. maddesinde, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahip olanlar “işçiler ve işverenler” olarak gösterilmiştir. Bu maddede işçi tanımı geniş bir şekilde ele alınarak, “Hizmet akdine dayanarak çalışanlara” işçi denileceği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’na göre çalışanlar da sendika kurma ve sendikalar üye olma özgürlüğüne sahip kılınmıştır. Ayrıca aynı maddeye göre,

¹²⁴ A. Nizamettin AKTAY, *Sendika Hakkı Uluslar arası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ile İlgili Belgeler*, Ankara 1993, s.11.

¹²⁵ Mesut AYDIN, “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü”, *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.20, S.1-2, Şubat-Mayıs 2006, s.7.

¹²⁶ Nuri ÇELİK, s.387.

hizmet akdine tabi olanların dışında bazı çalışan kategorilerinde yer alanlar da işçi sayılmış, dolayısıyla sendika özgürlüğünün kapsamına dâhil edilmiştir¹²⁷.

Sendikalar Kanununun 2.maddesinde işçi olarak sayılan¹²⁸;

- (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanununa tabi) iş sözleşmesiyle çalışanlar,
- Araç sahibi dışında nakliye (serbest hamallık) sözleşmesine göre bedenen çalışanlar,
- Yayıncılık (neşir) sözleşmesine göre çalışan yazarlar,
- Adi şirket sözleşmesine göre ortaklık payı olarak emeğini koyarak çalışanlar,

İşçi sendikası kurabilecekler ve bir sendikaya üye olabilecekleridir.

Sendikalar Kanununun 2.maddesinde işveren olarak sayılan¹²⁹;

- İşçi sayılan kimseleri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ya da tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları,
- Adi şirkette emeğini koyarak ortak olanlar dışındaki ortaklar,
- İşletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili işveren vekilleri,

İşveren sendikası kurabilir veya kurulmuş sendikaya üye olabilirler. Söz konusu 2. maddede işveren yanında işveren vekili de tanımlanmış, işveren vekillerinin de bu kanun bakımından işveren sayılacakları hükmüne yer verilmiştir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları kanununun 14. maddesine göre “Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye

¹²⁷ Bayram MERAL ve Diğerleri, “1960 -1966 Döneminde İşçi Hakları”, Türkiye’de İşçi Hakları, Osmanlı Döneminden 1986’ya, Ankara 1986, s.146.

¹²⁸ ŞAKAR, s.294.

¹²⁹ ŞAKAR, s.294.

olabilirler ” denilerek Kamu görevlilerinin de sendika özgürlüğünden yararlanabilecekleri belirtilmiştir.

Anayasadaki kanun önünde eşitlik kuralı uyarınca, bu özgürlükten yararlanacaklar arasında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, mezhep, felsefi inanç, siyasi düşünce ve benzeri nedenlerle ayırım yapılamaz (Anayasa md. 10)¹³⁰ denilerek sendika özgürlüğünden Anayasada belirtilen konularda ayırım gözetilmeksizin yararlanılmasının öngörüldüğü ifade edilmiştir¹³¹.

D. Sendika Özgürlüğünden Yararlanamayanlar

SK’da belirtildiği üzere işçi veya işveren sayılmayan kimseler işçi veya işveren sendikalarına, KGSK’da belirtilen şartları taşımayan ve kamu görevlisi olarak kabul edilmeyen hiç kimsede kamu görevlileri sendikalarına üye olamazlar.

Sendika kurma ve üye olma hakkına sahip olan kişiler ile ilgili Sendikalar Kanununun 21. maddesindeki kısıtlamaların büyük çoğunluğu 1988 ve 1995 yıllarında yapılan değişiklikler ile kaldırılmış ve maddede sadece “askeri şahısların” sendika kuramayacakları ve sendikalara üye olamayacakları hükmü kalmıştır¹³². Buna karşın öğrencilerin ve din görevlilerinin sendika kurmaları ve sendikalara üye olmaları ile ilgili yasak 3449 sayılı Kanunla birlikte 1988 yılında kaldırılmıştır¹³³. Bununla birlikte özel okullarda öğretmenlik yapanlara ilişkin olarak, 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda yer alan yasak, bu kanunun yerini alan 5580 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır¹³⁴. Yine aynı şekilde 2495 sayılı kanunun kapsamına giren kamu ve özel kesim işverenlerine ait işyerlerinde görev yapan özel güvenlik görevlilerinin sendika üyesi olamayacaklarına ilişkin yasak bu Kanunun yerine getirilen 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile kaldırılmıştır¹³⁵.

Bir kimsenin hukuki yeterlilikleri olsa bile sendikaya üye olabilmesi için, üye olmayı engelleyen kanuni bir durumun bulunmaması gerekir. Bu anlamda SK 21.

¹³⁰ Nuri ÇELİK, s.387.

¹³¹ MERAL ve Diğerleri, s.185.

¹³² ŞAKAR, s.294-295.

¹³³ RG, 24.07.1988 – 17410.

¹³⁴ Nuri ÇELİK, s.388.

¹³⁵ Resmi Gazete, 26.06.2004, S. 25504, <http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx#> (E.T. 15.03.2012)

maddesinde askeri şahısların sendika kuramayacakları ve sendikaya üye olamayacakları belirtilmiştir. SK'da askeri şahısların ise kimler olduğu belirtilmemiştir. Bu kavramı, askeri yükümlülüğü ile silahlı kuvvetlere intisap eden ve resmi bir kıyafet taşıyan kişiler olarak anlamak gerekir. Bu durumda Kara, Deniz ve Hava Kuvvetlerinde görev yapan bütün subay ve astsubaylar, askeri memurlar, erler ve askeri öğrenciler, uzatmalı jandarma erleri, erbaşlar, askeri hudut ve gümrük muhafaza memurları, askerliği meslek edinmiş olsun veya olmasın askeri şahıs olarak üye olma yasağı kapsamında oldukları için üye olamayacaklardır¹³⁶. Ancak, MSB ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde, SK anlamında işçi sayılanların sendika hakkı vardır¹³⁷.

Taslakta, pratik bir değeri kalmamış olan Sendikalar Kanunu'nun 21. maddesinin tamamen kaldırılması öngörülmektedir. Başka bir ifadeye, askeri işyerlerinde işçi niteliğine sahip olanlar, şimdi olduğu gibi, işçi sendikalarına serbestçe üye olabilecekler; askerliği meslek edinmiş olanlarla, söz konusu yerlerde çalışan kamu görevlisi sivil personel ise bu haktan yoksun kalacaktır. Son grupta yer alanların sendikalara üye olma özgürlüğünden yararlanabilmeleri için 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun üyelikle ilgili 15. maddesinin değişmesi gerektiği ifade edilmiştir¹³⁸.

VI. ANAYASA VE SENDİKAL HAKLAR

1982 Anayasasına bakıldığında ekonomik ve sosyal haklardan oldukça önemli bir bölümünün çalışma yaşamı ile ilgili alanlara yer verdiği görülmektedir. Bu haklar iki grupta toplanabilir: Birinci grup, bireysel iş ilişkilerini düzenleyen kuralları içine almaktadır. Buna göre çalışma hakkı ve ödevi (md. 49), çalışma koşulları ve dinlenme hakkı (md. 50), ücrette adaleti sağlama (md. 55) gibi düzenlemelere yer vermiştir. İkinci grupta yer alan kurallar, toplu çalışma ilişkilerini düzenleyen kurallardır. Bunlar,

¹³⁶ ALTAN, s.177.

¹³⁷ ŞAKAR, s.295.

¹³⁸ KUTAL, "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda Değişiklikler Öngören Taslak Hakkında Bazı Düşünceler", s.12.

sendika kurma hakkı (md. 51), toplu pazarlık hakkı (md. 53), grev hakkı (md. 54) gibi maddelerdir¹³⁹.

1982 Anayasası grev ve toplu sözleşme hakkı konusunda da düzenlemelere gitmiştir. Anayasanın 54. maddesi, grev hakkını yalnızca işçilere ve toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda tanımıştır. Bundan grev hakkının memurlara yasaklandığı sonucu çıkarılmamalıdır. 1961 Anayasası gibi 1982 Anayasası da memurların grev hakkı ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz bir biçimde söz etmemiştir.

Grev hakkını sadece açıkça kabul etmeyen bir rejim, grevi aynı zamanda yasaklamış sayılmaz. Grev yasağı ve grev hakkının tanınması sistemlerinin yanında bir de, grev hürriyeti rejimi vardır. “Bu sistemde artık grev yasağı yoktur. Bu rejimde grev bir hak değildir, sadece cezalandırılmamış mücadele vasıtasıdır. Devlet ne grevi cezalandırmakta, ne de işçileri bu konuda işverene karşı korumaktadır. Grev yasağının kaldırıldığı fakat, grevin bir hak olarak yer almadığı hallerde, grev hürriyeti adı verilen bir rejim caridir¹⁴⁰.”

Toplu iş sözleşmesi konusunda da aynı durum söz konusudur. 53. madde bu hakkı sadece işçi ve işverenlere tanımıştır¹⁴¹. Bu maddeye göre, “İşçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Ülkemizde kamu görevlilerine 1965 yılında tanınan sendikalaşma hakkı 1971’de 1961 Anayasasının 119. Maddesinde yapılan değişiklikle memurların sendika kuramayacağına ilişkin açık bir hüküm getirilmiştir. Memurların sendikalaşmasını yasaklayan bu hüküm 1982 Anayasasında yer almamıştır. Ancak memurların sendikalaşma hakkı ile ilgili herhangi bir düzenlemede yapılmamıştır. 1992 Yılında Türkiye’nin 151 Sayılı “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve

¹³⁹ Necmettin ÖZERKMEN, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi DTCF Dergisi*, C.43, S.1, 2003, s.243.

¹⁴⁰ Kemal OĞUZMAN, *Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri*, 4. Basım, İstanbul 1987, s.15-17.

¹⁴¹ Musa ÖZDEMİR, “Memurların Örgütlenme Sorunu”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, S.86, 1987, s.15.

İstihdam Koşullarının Belirlenmesine İlişkin” ILO sözleşmesinin onaylanması ile bu alanda yeni bir döneme girilmiştir¹⁴².

Danıştay 1. Dairesinin 22.04.1992 tarihli kararında, “87 ve 151 sayılı sözleşmelerin onaylanarak kamu görevlileri de dahil olmak üzere herkese sendika kurma hakkı tanınmasına ve konunun yasal olarak düzenlenmesine anayasal bir engel bulunmadığı” yolundaki kararından sonra memur sendikaları “sendika” adı altında kurulmuştur¹⁴³.

1995 Yılında Anayasanın 53. maddesine yeni bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Buna uygun olarak 12.06.1997 tarihinde 657 sayılı DMK’da yapılan değişiklik ile DMK’nın 22. maddesinde devlet memurlarının sendikalar ve üst kuruluşlar kurabileceği ve bunlara üye olabileceği düzenlenmiştir. Fakat 25.06.2001 tarihli 4688 sayılı KGSK çıkarılana kadar kamu görevlileri sendika hakkı konusunda hukuki dayanaktan yoksun kalmıştır¹⁴⁴.

26 Temmuz 1995 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Anayasa değişikliği ile Anayasanın 53. maddesinin ikinci fıkrasından sonra “128. maddenin ilk fıkrasına giren kamu görevlilerinin sendikalar ve üst kuruluşları idareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler” hükmü getirilmek suretiyle memurların toplu iş sözleşmesi yapabilme haklarının temeli atılmıştır. Ancak, bu toplu görüşme hakkını işçilerin sahip olduğu toplu iş sözleşmesi hakkıyla eş tutabilmemiz imkansızdır. Bu neticeyi eklenen fıkranın devamından çıkartıyoruz. Şöyle ki : “Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari ve 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.”Neticede grev hakkı olmayan ve son sözün idarede olduğu toplu görüşme hakkı, anayasal güvence haline getirilmiş bulunmaktadır.

¹⁴² ALTAN, s.151.

¹⁴³ Resul AKAY, “Sendikalar Kanunu”, *Kamu Çalışanları*, S.25, Ocak 1993, s.41.

¹⁴⁴ ALTAN, s.151.

Yine 1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile sendikaların faaliyetlerini sınırlayan Anayasanın 52. maddesi kaldırılmıştır.

1982 Anayasası'nın "sendika kurma hakkı" başlıklı 51. maddesinde, 2001'de 4709 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle "işçiler ve işverenler" ibaresi kaldırılmış, bunun yerine "çalışanlar ve işverenler" ibaresi kullanılarak daha geniş bir hareket alanı ortaya çıkartılmıştır. Ancak zaten kamu görevlilerine de 1995 yılında 53. madde de yapılan değişiklik ile sendika kurma hakkı verildiği için bu gerçek bir genişleme sağlamamaktadır¹⁴⁵. Anayasamızın 51. Maddesi sendika kurma hakkını şu şekilde düzenlemiştir: "Çalışanlar ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir."¹⁴⁶

2001 Yılında Anayasanın 34. maddesinde yapılan değişiklik ile dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler ibaresi kanun metninden çıkartılmış ve böylece sendikaların faaliyetlerinde bir genişleme sağlanmıştır¹⁴⁷.

2004 Yılında yapılan Anayasal düzenleme ile Anayasanın 90. maddesine bir fıkra eklenerek sendikal hareketleri olumlu etkileyecek bir düzenleme yapılmıştır. Anayasanın 90. maddesine eklenen son fıkrasına göre: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır." Böylece sosyal ve sendikal hakları da içeren çok sayıda uluslar arası antlaşmada yer alan hükümler ulusal yasaların yerini alabilecek ve antlaşmalarla çelişen ulusal yasalar geçersiz sayılacaktır¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Mesut GÜLMEZ, *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku*, Ankara 2002, s.15.

¹⁴⁶ Başbakanlık Mevzuat Bilgi Sistemi, "T.C. Anayasa'sı", <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (E.T. 04.15.2012)

¹⁴⁷ Mesut GÜLMEZ, *İnsan Hakları*, İstanbul 2000, s.521.

¹⁴⁸ Aziz ÇELİK, "Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar", *Hukuk ve Adalet Dergisi*, Y.1, S.3, Eylül 2004, s.51.

Son olarak 12.09.2010 yılında yapılan halkoylaması ile tasdik edilen 07.05.2010 sayılı 5982 sayılı Kanunla, Anayasanın toplu iş ilişkilerini kapsayan 51.53. ve 54. maddeleri şu şekilde değişikliğe uğramıştır¹⁴⁹:

- Sendika kurma hakkına ilişkin md.51/IV “aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” hükmü kaldırılmıştır.
- Toplu iş sözleşmesi hakkına dair 53. madde kamu görevlileri sendikaları ve onlara daha önce tanınan sınırlı nitelikteki toplu görüşme hakkı kaldırılarak, bunun yerine memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkı tanınmış ve buna dair esaslar belirtilmiştir.
- 53. Maddenin son fıkrası “aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” ibaresi kaldırılmıştır.
- Grev hakkına dair Anayasanın 54/III “grev sırasındaki kasıtlı ve kusurlu hareketlerden sendikanın sorumluluğu” ile 54/VIII “siyasi grev ve lokavt, dayanışma grevi ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Günümüzde halen yürürlükte olan 1982 Anayasası, sosyal haklar arasında sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına yer vererek bu hakların sınırlarını da çizmektedir. 2010 Yılında yapılan değişiklikler ile bu sınırlamaların büyük ölçüde kaldırıldığı görülmektedir¹⁵⁰.

¹⁴⁹ SUR, s.17.

¹⁵⁰ SUR, s.16.

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA MEMUR SENDİKACILIĞI

I. DÜNYADA MEMUR SENDİKACILIĞI

Sendikacılığın ortaya çıkışı, Sanayi Devrimiyle, yani insan emeğinin ya da emek gücünün büyük ölçüde değişmesiyle birlikte olmuştur. Çağdaş sanayi tekniğinin 18. yüzyılın ikinci yarısından başlayarak hızla gelişmesi ve bu gelişmenin doğurduğu toplumsal değişmelerin işçi sınıfını doğurması, yeni yasama ve çalışma koşulları yaratması sendikal hareketin ortaya çıkmasında belirleyici bir role sahiptir. İnsanlık onuruna uymayan, doğal olmayan çalışma koşulları, erkek, kadın ve çocuk işçilerin zor, ağır şartlar altında düşük ücretlerle çalıştırılmaları doğal olarak tepkilere yol açmıştır. İşçiler bilinçlendikçe ve bir sınıf olgusunu kavradıkça, sömürülmelerini önlemek, hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek için örgütlenme yollarını aramaya başlamışlar ve sendikaları ve bununla birlikte sendikacılık hareketlerini oluşturmuşlardır¹⁵¹.

İşçi sendikacılığına göre memur sendikacılığı ise daha geç süreçte başlamıştır. Memur sendikacılığı, öncelikle posta, demiryolu gibi yoğun bir işçi bileşimi bulunan hizmetler ile eğitim gibi çok sayıda kişinin çalıştığı hizmetlerden başlayarak kamu yönetimine girmiştir¹⁵². Bu gecikmenin ilk nedeni memur ile devlet arasındaki statü bağının niteliğinden kaynaklanmaktadır. İşçi statüsünde olmayan memurların, genellikle ekonomik gücü elinde bulunduranlarla siyasi gücü paylaşmış olmaları, memurların genellikle daha iyi eğitim almış, toplumun seçkin kesimlerinden gelen kişilerden olması, daha iyi gelir elde etmeleri, daha çok itibar görmeleri de memurluk ile sendikanın birbirleri ile bağdaşmayan kavram olduğu kanaatini kuvvetlendirmiştir¹⁵³. Fransız Danıştay'ının 1922'de verdiği bir karar bu çerçevede öğreticidir: "Yönetim

¹⁵¹ Cahit TALAS, *Toplumsal Politika*, 5. Baskı, Ankara 1992, s.59-60.

¹⁵² GÜLMEZ, "Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri", s. 43.

¹⁵³ Akif ÖZER, "Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı", *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.5, S.3, 2000, s.119.

hıyerarşisinde sınıf m¼cadelesi olmaz. Bu sebeple memur sendikası da olmaz. Çünkü sendikal oluşum sınıf m¼cadelesi fikrine dayanır¹⁵⁴.”

19. yüzyılda işçi sendikaları hak kazanımı için m¼cadele ederken; kamu görevlileri, çalışanlar dünyasının “talihli insanları” olarak kabul edilmişler ve m¼cadele etmelerini gerektirecek herhangi bir zorlukla karşılaşmamışlardır¹⁵⁵.

Memur sendikacılığını etkileyen diğer bir unsur ise, devletin niteliğı ile ilgili olarak özellikle çalışan kitlelerin düşüncesinde meydana gelen evrimdir. Batı toplumlarında “Kral hata yapmaz” anlayışının egemen olduğu bir ortamda, devletin istihdam ettiği kimselerin devlete karşı hak arama eylemine girişmeleri düşünülemez. Çünkü böyle bir bakış açısı çerçevesinde devlet sınıflar üstü adalet dağıtııcıdır, ona karşı hak arama talebinde bulunmak abestir. Çünkü herkesin hakkını koruyan, teslim eden odur¹⁵⁶.

Memur sayısının ve ekonominin sorunlarının giderek artması ve ekonomik durumlarındaki gerileme, memurları, örgütlenme ve kamu otoritesinden topluca istemde bulunma hakkını aramaya yöneltmiştir. Bu istemler sonuçlarını 1907’den itibaren vermeye başlamıştır¹⁵⁷.

Memurları hükümdarın kapıkulu olarak gören anlayış, “devletin toplum tarafından oluşturulduğu ve bu sebeple de toplumsal hakları koruması gerektiğı” görüşüne dönüşmüştür. Buna rağmen, kamu görevlileri sendikalarının sanayileşmiş ülkelerde meşru temelde kurulmaları ve gelişmeleri kolay olmamıştır. Kamu görevlilerinin sendikal haklarını serbestçe uygulayabilmeleri için, devlet bazı yetkilerinden vazgeçmek ve bu sendikaları tanımak zorunda kalmıştır. Bu noktada,

¹⁵⁴ Mahmut ARSLAN, “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”, **Kamu’da Sosyal Politika**, Y.3, S.10, Nisan 2009, s.55.

¹⁵⁵ Kamil TURAN, “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”, **Kamu-İş Dergisi**, C.4, S.4, Ocak 1999, s.1.

¹⁵⁶ Alpaslan IŞIKLI, “Memur sendikalaşmasını Doğuran Nedenler”, **İktisat Dergisi**, S.2190, Ocak 1991, s.33.

¹⁵⁷ Doğan CANMAN ve Diğerleri, **Kamu Görevlileri El Kitabı**, Ankara 2002, s.243.

kamu görevlileri sendikacılığının tüm dünyada “hukuku önceleyici” etkisinden bahsetmek gerekmektedir¹⁵⁸.

Kamu görevlileri sendikacılığının doğuşu, hukuktan bağımsız ve hukuk kurallarını önceleyici bir etki ile başlamıştır¹⁵⁹. Daha önce de belirtildiği gibi, memur sendikacılığında devletin bazı yetkilerinden gönüllü olarak vazgeçmesi suretiyle memurlara belirli haklar tanınmıştır. Bu vazgeçme, her ne kadar “gönüllü” olarak nitelense de, sözü edilen kesimin mücadelesi sonucunda ulaşılan bir noktadır. Dolayısıyla, birçok ülkede kamu görevlileri sendikacılığı olgusu hukuk kurallarından önce varlığını kabul ettirmiş ve hukuku önceleyici etki yapmıştır. Bu bağlamda, hukukun zaten başlamış olan bir olguyu kurallara bağlamış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır¹⁶⁰.

Memur sendikacılığının da doğuşu ve tarihsel gelişimi bakımından işçi sendikacılığına benzeyen çok önemli bir özelliği vardır. O da yukarıda da belirttiğimiz gibi memurların da işçiler gibi devletin karşı çıkmasına ve yasaklar koymasına karşın sendikalar kurması ve türlü engellemelere karşın onları yaşatmış olmasıdır. Başka bir anlatımla az öncede belirttiğimiz gibi memur sendikacılığı önce uygulamada doğmuş, yasalar, “kendiliğindenci” nitelik taşıyan ve uzun süren uygulamanın ardından gelmiştir¹⁶¹.

Bütün tarihi gelişmesi boyunca işçi sendikacılığının izinden yürüyen kamu görevlileri sendikacılığı, yine de elde ettiği hakları işçi sendikacılığının hakları ile eşitleyememiştir. Bunun en önemli sebebi kamu görevlilerinin statü hukukuna göre, işçilerin ise daha farklı bir statü olan hizmet akdi ilkesine göre çalışmış olmalarıdır¹⁶².

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

¹⁵⁸ Ercan HAN, *Damladan Derya'ya Türkiye Kamu-Sen Tarihi I*, Ankara 2012, s.87.

¹⁵⁹ GÜLMEZ, “*Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri*”, s. 1.

¹⁶⁰ Mesut GÜLMEZ, “Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri”, *Türk İdare Dergisi*, S.412, Eylül 1996, s. 1.

¹⁶¹ Mesut GÜLMEZ, “İnsan Haklarında Gelişmeler ILO Sözleşmelerinin Onaylanması” *İnsan Hakları Yıllığı*, C.14, 1992, s.179-180.

¹⁶² TURAN, s.2.

gösterdiği görülür¹⁶³. Memur sendikacılığı da değişik ülkelerde ve değişik tarihlerde ortaya çıkmıştır.

ABD’de ilk defa 1890 yılında Posta memurları örgütlenme yoluna gitmişler ve bu örgütlenme 1917 yılında Amerikan kongresinde resmen tanınmıştır. Bunların çalışma alanları, kendi çıkarları ile ilgili kanunların çıkması, daha iyi hizmet koşulları sağlanması, keyfi idareye engel olunması, yeterlik sisteminin korunması, kredi kolaylıkları sağlanması gibi konular ile ilgili olmuştur¹⁶⁴.

Almanya da sendikal faaliyetler 1840’larda ilk defa ortaya çıkmıştır. 1949 Anayasası her mesleğe ekonomik çıkarlarını ve çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek için örgütlenme hakkını tanımıştır¹⁶⁵. 1 Eylül 1953 tarihli Almanya Federal Memurlar Kanunu ile mesleki birlik ve dernek kurma serbestliği memurlara da sağlanmış. Bu hükümden yaralanan memurlar birlik, mesleki birlik (sendika) kurmuşlardır¹⁶⁶.

Buradan da anlaşılacağı üzere memurlar için sendikal hareketin ilk başlangıç temelleri 1840 yılında Almanya’da atılmasına karşın bir hak olarak memurların sendika özgürlüğünü kazanmaları 1953’lerde mümkün olmuştur. Amerika’da ise memurların ilk sendikal örgütlenmesi 1890 yılında başlamasına karşın memurların sendika özgürlüklerini kazanmaları 1907’de mümkün olmuştur. Özetle memurlar için ilk sendikal örgütlenme Almanya’da ortaya çıkmış ancak ilk resmi örgütlenme Amerika’da kurulmuştur.

İngiltere’de memurların ilk örgütlenmesi Whitley Meclisleri diye adlandırılan karma kurullar kurulmuş bu sistem çerçevesinde idarenin temsilcileri ile yetkili sendika temsilcileri bir araya gelerek üç ayrı kademede üç ayrı kurul oluştururlar. Memurların çalışma koşulları ile ilgili sorunlar bu kurulların hakemliğine başvurarak çözümlenir. İngiltere de memurların ilk örgütlenişi bu şekilde olmuştur ve 1908 yılında başlayan

¹⁶³ Metin KUTAL, Devlet Personel (Memur) Sendikalarının Hukuki Esasları ve Sınırları, İstanbul 1969, s.5.

¹⁶⁴ Nuri TORTOP, Kamu Personel Yönetimi, Ankara 1985, s.135.

¹⁶⁵ İbrahim Ö. KABOĞLU, Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesi, Ankara 1978, s.223.

¹⁶⁶ Hayrettin KALKANDELEN, Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık, Ankara 1968, s.29.

memurların sendikal örgütlenişi 1927 yılında çıkartılan Sendikalar Kanunu ile sendika hakkı diğer devlet memurlarına da tanınmasıyla devam etmiştir¹⁶⁷.

İsveç de memurların sendikalaşmaları 1920 de yaygınlaşmaya başlamıştır. 1936 da İsveç parlamentosu özel sektörde çalışan memurların sendikalaşma hakkını tanımıştır¹⁶⁸. İsveç de ücret müzakerelerine katılma hakkı 1937’de tanınmış, belediye memurlarına ise bu hak 1940’da tanınmıştır. 1944 yılında da DACO ve TCO (Tönstemönrens Central Organisation- Maaşlı Memurların Merkezi Örgütü) kurulmuştur. Böylece bu iki sendika birleşerek İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonu oluşturulur¹⁶⁹.

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi memurların sendika haklarını kazanmaları ve memur sendikacılığının tarihsel gelişimi dünyada ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Avrupa ülkelerinde memur sendikacılığının gelişimi ileride daha detaylı olarak ele alınacağı için burada sadece sendikacılık hareketlerine öncülük eden birkaç örneğe değinerek geçiyoruz.

2. Dünya Savaşına kadar birçok Avrupa ülkesinde memurların sendikal haklardan yoksun oldukları görülecektir. Ancak, savaş sonrası dönemde sendikacılık hareketinin doğurduğu siyasi baskı ve özellikle Fransız hukuk adamlarının devlet sisteminde başlattığı yeni akım bu durumu değiştirmiş ve önce devletin endüstriyel işlerinde alt ve orta derecede çalışanları, daha sonra ise bütün memurları kapsayacak şekilde sendikal haklar genişletilmiştir¹⁷⁰.

2. Dünya Savaşı’nı izleyen yıllarda kamu sektörünün en önemli amacı sosyal adaletin kollanması ve kalkınmanın / bölgesel kalkınmanın hızlandırılması idi. 1980’lerden itibaren amaç değişti. Artık kamu sektörü rekabetçiliğe göre yapılandırılıyor. Rekabetçilik, kamu faaliyetlerinin de tıpkı bir işletmenin faaliyet sonuçları gibi değerlendirilmesini önceliyor. Bu yaklaşımın doğruluğu yanlışlığı ayrı

¹⁶⁷ KALKANDELEN, s.43.

¹⁶⁸ Ahmet EROL ve Safa GÜRSOY, *İsveç de Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikal Haklar*, Ankara, 1988, s.114

¹⁶⁹ Levent MUTLU, “Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik - Sosyal Haklara Etkisi”, *Sayıştay Dergisi*, S.42, Temmuz – Eylül 2001, s.25.

¹⁷⁰ Brian CHAPMAN, *İdare Mesleği: Avrupa’da Devlet Memurluğu*, Cahit TUTUM (Çev.), Ankara 1970, s.125-129.

mesele; ama egemen yaklaşım bu ve bu yaklaşım özellikle kamu sendikacılığını etkiliyor; çünkü önce kamu çalışanlarını derin biçimde etkiliyor. Kamu istihdamı daralıyor, çalışanların ücret düzeyleri düşüyor, sendikal hakları geriletiliyor. İş güvenceleri zayıflatılıyor veya tamamen ortadan kaldırılıyor. Yine de kamu sektöründeki sendikalaşma oranı özel sektördekinden daha yüksektir. Politikacıların sendikal gücü kullanma çabası, 1980'e kadar geçen 50-60 yıl boyunca kamu sektöründe örgütlenmeyi kolaylaştırmıştır¹⁷¹.

Genel olarak Kamu görevlileri sendikalarının Anayasal ve kanuni düzeyde güvenceye kavuşturulması, yukarıda da belirttiğimiz gibi 2. 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 belirlemeye başlamıştır. Bu durumun sebebi; özel kesime oranla kamu kesiminde örgütlenmenin daha kolay olmasıdır¹⁷². Günümüzde birçok batılı ülkede işçi sendikacılığında rastlanan zayıflama ve üye kaybetme olgusuna karşılık, çalışanların örgütlenme hareketinin canlılığı kamu görevlileri sendikalarınca korunmaktadır¹⁷³.

1960'lı yıllardan itibaren memur sendikacılığı yaygınlaşıp gelişme göstermiştir. Yine bu yıllardan sonra kamu makamlarının tek yanlı karar verme yöntemi aşınmış, memurların örgütlenmesiyle birlikte kamu makamları üzerindeki baskıları artmıştır. "1960-1980 döneminde özel kesimde belli bir durgunluk içinde görülen sendikalaşma, kamu görevlileri arasında yoğunlaşmıştır¹⁷⁴."

Tablo 1'de yer alan verilerden de görüldüğü üzere, incelenen 18 ülkede kamu kesiminde sendikalaşma oranları, özel kesimdeki sendikalaşma oranlarından yüksektir. Bu durumun temel sebebi; daha önce de belirtildiği gibi, kamu kesiminde

¹⁷¹ ARSLAN, s.54.

¹⁷² Mehmet KOCAOĞLU "Türkiye'de ve Dünya'da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış", *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.15, S.5, Ağustos 1999, s. 25.

¹⁷³ Metin KUTAL, "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler", *Kamu - İş Dergisi*, C.6, S.4, 2002 s. 133.

¹⁷⁴ Mesut GÜLMEZ, *Dünya'da Memurlar ve Sendikal Haklar*, Ankara 1996, s.51.

örgütlenmenin görelî kolaylığı ve tüm dünya'da özel kesimde yaşanan sendikasılaşma eğilimidir¹⁷⁵.

Süreç içerisinde Kamu görevlileri sendikacılığının hukukî açıdan iki farklı yöntemle düzenlendiği görülmektedir¹⁷⁶. Birincisi işçi sendikacılığı ile aynı, genel bir düzenleme yapmak; ikincisi ise, kamu görevlileri sendikacılığını farklı düzenlemelerle hukukî temele oturtmaktır. Amerika, Kanada, Türkiye, Japonya ve Belçika'da ikinci yöntem benimsenmiş ve ayrı bir hukukî düzenleme ile kamu görevlileri sendikacılığı düzenlenmiştir.

Kamu görevlilerinin sendikal hakları, genel olarak statüleri ve yaptıkları işin gereği olarak işçilerden farklı düzenlemelere tabidir. Bununla birlikte, kamu görevlileri açısından sendika hakkının tam anlamıyla değerlendirilmesi mümkün olamamaktadır. Birçok ülke örneğinde örgütlenme hakkının silahlı kuvvetler personeli ve polisler için sınırlandırıldığı ancak bu kesimlere ilişkin mesleki çıkarları korumak amacıyla örgütlenme hakkının sağlandığı görülmektedir. Bu düzenlemeyi benimseyen ülkeler; İrlanda, Amerika, Avustralya, İngiltere, İsveç, Norveç, Finlandiya, Fransa, İspanya, Avusturya, Almanya, Belçika ve Danimarka'dır. Bu ülkelerde sendika hakkının örgütlenme ayağı tam olarak gerçekleşmiş ve tüm kamu görevlilerine mesleki çıkarlarını korumaları amacıyla örgütlenme hakkı tanınmıştır. Ancak bu durum, sendika hakkının bu hakka sahip tüm kişiler tarafından eşit derecede kullanılabileceği anlamına gelmemektedir. Örneğin; örgütlenme hakları kısıtlanmamış olsa da silahlı kuvvetler personeli ve polisler hem toplu pazarlık, hem de grev hakkından diğer kamu görevlileri gibi yararlanamamaktadır. Bu bağlamda, Türkiye açısından belirtilmesi gereken önemli noktalardan biri, sendika hakkının örgütlenme ayağında son derece geniş yasakların öngörülmüş olması ve örgütlenme hakkının sınırlandırılmasının sendika hakkını en baştan etkisiz hale getirmesidir¹⁷⁷.

Kamu görevlileri açısından sendika hakkının en önemli alanı, toplu pazarlıktır. Maaş ve sosyal haklara ilişkin kazanımların elde edildiği ve sendika hakkının en önemli alanını oluşturan toplu pazarlık, ne yazık ki hiçbir Avrupa ülkesinde işçi

¹⁷⁵ HAN, s.88.

¹⁷⁶ GÜLMEZ, *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, s.51.

¹⁷⁷ HAN, s.92.

sendikacılığındaki gibi doğrudan sonuç doğuran bir mekanizma değildir. Tablo 1'de düzenlenen ülke örneklerine bakıldığında; sadece Avustralya'da toplu pazarlık metninin, eğer taraflar anlaşma sağlarsa, doğrudan sonuç doğurduğu görülmektedir. Bununla birlikte, İsveç, Norveç ve Fransa'da toplu pazarlık metninin hükümetin onayına tabi olduğu, uygulamada metinlerin genellikle onaylandığı ve onayın hükümetin sorumluluğu olarak değerlendirildiği görülmektedir. Tüm bunlara rağmen, uygulamaları toplu pazarlık olarak nitelendirmek yanlış olacaktır. Toplu pazarlıkta temel husus, imzalanan metnin Anayasa'ya ve kanunlara aykırı olmaması halinde doğrudan hüküm doğurması ve hiçbir onaya tabi olmadan uygulamaya geçmesidir. Bu bağlamda, Türkiye'deki uygulamanın doğurduğu sonuçların hayata geçirilememesi, uygulamaların toplu pazarlık olarak nitelendirilemeyeceğinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

Tablo 1'de yer alan ülkeler kamu görevlilerinin grev hakları açısından incelendiğinde; birçok ülkede uygulamanın, statü hukukuna tabi memurlar için grev hakkının yasaklanması yönünde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, Türkiye grev hakkının hiç olmadığı ülkeler arasındadır. Bu anlamda, Türkiye'de örgütlenme hakkı kapsamında kamu görevlilerinin sendikal haklarının eksikliği ön plana çıkmaktadır. Tüm bunlarla birlikte, grev hakkı ülkeler bazında değerlendirilirken, İsveç ayrı bir yere konulmalıdır. İsveç'te grev hakkı herhangi bir sınırlamaya tabi değildir ve kamu görevlilerine tanınan bu hak karşısında devletin de lokavt hakkı bulunmaktadır¹⁷⁸.

Genel olarak değerlendirecek olursak bugün dünya üzerinde pek çok ülkede memurlara sendikalaşma, hatta toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Belçika, Fransa, İngiltere, İtalya, İsveç, Norveç, Japonya, Hollanda, İsviçre, Almanya, ABD, Portekiz, Avusturya, Hindistan, Rusya, Arjantin, Uruguay, Mısır, Meksika, Kanada, Finlandiya, Yunanistan, Togo, Zaire, İspanya ve İsrail memurların sendika hakkını tanıyan ülkeler arasında sayılabılır. Avusturya, Belçika, Fransa, İngiltere, İtalya, İsveç, Norveç, Danimarka, İspanya, Kanada, Yeni Zellenda, Venezüella, kısmen de ABD gibi bazı ülkeler memurlara sendikaları aracılığı ile idare ile toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanırken, Bolivya, Brezilya, Arjantin, Şili, Kolombiya, Fas, Filipinler,

¹⁷⁸ HAN, s.92.

İsviçre, ABD, Guatemala, Tayland, Suriye, Uruguay gibi bazı ülkelerde de memurların grev hakkı yasa ile yasaklanmıştır. Kanada, Finlandiya, Fransa, İtalya, Yunanistan, Norveç, İsveç, İsrail, İngiltere gibi kimi ülkelerde ise grev hakkı memurlara açıkça tanınmış¹⁷⁹, Bunların içerisinde Fransa, İtalya, Portekiz ve Romanya memurlara grev hakkını Anayasa ile tanımıştır¹⁸⁰. Ancak bunların yanı sıra sendikalaşma ve toplu sözleşme yapma hakkını memurlara yasaklayan ülkelerde bulunmaktadır. Malezya, Nijerya, Singapur, Bolivya, Dominik Cumhuriyeti, Liberya, Çad, Ekvator, Pakistan, Brezilya, Ürdün, Nikaragua gibi ülkelerde bu haklar yasaklanmıştır¹⁸¹. Tüm bunların yanı sıra Uluslararası çalışma örgütü'nün 1999 yılında yayınladığı raporda, memurlara örgütlenme hakkı tanımayan ülkeler içerisinde Türkiye de belirtilmiştir¹⁸². Ancak Türkiye 25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanunu ile listeden geç de olsa çıkmayı başarmıştır.

¹⁷⁹Engin ÜNSAL, *Sendika Özgürlüğü ve Çalışma ile T.C. İlişkileri*, İstanbul 2003, s.66.

¹⁸⁰ Mehmet KOCAOĞLU, "Türkiye'de ve Dünya'da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış", s.26.

¹⁸¹ ÜNSAL, *Sendika Özgürlüğü ve Çalışma ile T.C. İlişkileri*, s.66.

¹⁸² Fahrettin YOKUŞ, *Memur ve İşçi Sendikalarına Genel Bakış*, Ankara 2001, s.2-3.

Tablo 1

Kamu Görevlilerinin Sendikâî Hakları

Ülke	Sendikalaşma Oranı		Sendika Hakkı Düzenleme Yöntemi	Sendika Hakkının Sınırlanması	Toplu Pazarlık Hakkının Geçerliliği	Grev Hakkı Sınırlanması
	Kamu (%)	Özel (%)				
İrlanda	68	30.4	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Hükûmet onayına tabi	Hakem yöntemi söz konusudur, grev hakkı mevcut değildir
A.B.D.	36.4	7.9	Aynı	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	İlgili organ yöneticisinin onayına tabi	8 eyalet dışında tüm memurlar için grev yasaklanmıştır
Kanada	72.3	17.8	Aynı	Silahlı Kuvvetler Personeli	Mali hükûmler hükûmet onayına tabi	Birçok eyalette grev yasası söz konusudur
Avustralya	46.4	17.4	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Toplu pazarlık eğer imzalanırsa yasa gücünde, aksi takdirde hakem sistemi devreye girer	Grev, hakem kararları ve toplu sözleşmelere göre belirlenir
İngiltere	58.8	17.2	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Hükûmet onayına tabi	Polisler ve S.K.P. için grev yasası söz konusudur
Hollanda	38.8	22.4	Genel	Silahlı Kuvvetler Personeli	Hükûmet onayına tabi	Statü hükûküne tabi memurlar için grev yasası söz konusudur

Kaynak: Türkiye Kamu-Sen, “Dünya’da Kamu Görevlileri Sendikacılığı (2012)”, <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4918>, (E.T. 22.05.2012)

Tablo 1'in Devamı

Kamu Görevlilerinin Sendikall Hakları

İsveç	93	77	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korunmak için örgütlenme hakkına sahip	Onay hükümetin siyasal ve ahlaki sorumluluğu olarak yorumlanır	Herhangi bir sınırlama yoktur
Norveç	83	43	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korunmak için örgütlenme hakkına sahip	Taraflardan birinin talebi halinde toplu pazarlık zorunludur ve sonuçları hükümet onayı ile gerçekleşir	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
Finlandiya	86.3	55.3	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korunmak için örgütlenme hakkına sahip	Yasa ile toplu pazarlık hakkı tanınmış, sonuçlar hükümet onayına tabi	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
Fransa	15.3	5.2	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korunmak için örgütlenme hakkına sahip	Onay hükümetin siyasal ve ahlaki sorumluluğu olarak yorumlanır	Polisler ve gardiyanlar için grev yasağı söz konusudur
İspanya	32	14.5	Ayrı	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korunmak için örgütlenme hakkına sahip	Yetkili makamların onayına tabi	Polisler ve S.K.P. için grev yasağı söz konusudur
Avusturya	68.5	29.8	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korunmak için örgütlenme hakkına sahip	Hükümet onayına tabi	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
Almanya	56.3	21.9	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korunmak için örgütlenme hakkına sahip	(Beamt) hariç tam anlamıyla toplu pazarlık	Üst düzey memur (Beamt) ve hak uyumsuzluklarında grev yasağı söz konusudur

Kaynak: Türkiye Kamu-Sen, "Dünya'da Kamu Görevlileri Sendikacılığı (2012)",
<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4918>, (E.T. 22.05.2012)

Tablo 1'in Devamı
Kamu Görevlilerinin Sendikâî Hakları

Japonya	58.1	17.9	Aynı	Silahlı Kuvvetler Personeli, Polisler ve İtfaiye Personeli	Konuları dar ve hükümet onayına tabi	Grev yasağı söz konusudur
Türkiye	59	55.1	Aynı	Silahlı Kuvvetler Personeli, Polisler, Yüksek Yargı Organları Personeli, Millî İdare Amirleri ve Yüksek Memurlar	Toplu görüşmeler hükümetin onayına tabi	Grev yasağı söz konusudur
Belçika	67	53	Aynı	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Hükümet onayına tabi	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
Danimarka	--	80	Genel	S.K.P. ve polisler mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Toplu pazarlık konuları itibarıyla hükümet onayına tabi	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
İtalya	43	34	Genel	Silahlı Kuvvetler Personeli ve Polisler	Hükümet ve Sayıştay onayına tabi	Grev yasağı söz konusudur

Kaynak: Türkiye Kamu-Sen, "Dünya'da Kamu Görevlileri Sendikacılığı (2012)",
<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4918>, (E.T. 22.05.2012)

II. AVRUPA'DA MEMUR SENDİKACILIĞI

Memur sendikacılığı fiili manada her ne kadar ilk olarak Batı'da ortaya çıkmış olsa da sendikal hak ve özgürlüklerin kazanılması uzun yıllar süren mücadeleler neticesinde çok daha sonra hukuksal düzenlemelerle açıklığa kavuşturulmuştur.

Kamu Görevlileri Sendikalarının tarihi gelişimindeki en önemli unsur, sanayi ihtilalinden sonra işçi sendikalarının bütün sanayileşmiş ülkelerde kaydettiği dinamik gelişmedir ancak memur sendikacılığı işçi sendikacılığına nazaran çok daha geç gelişme göstermiştir. Bunun temel sebebi, işçi sendika hareketinin hak kazanımı mücadelesi verdiği XIX. Yüzyılda kamu görevlileri, çalışanlar dünyasının talihli insanları olarak kabul edilmeleridir. İşçilerin arz ve talep kanununa göre emeklerini pazarladıkları ve başta iş güvencesi olmak üzere her çeşit iktisadi ve sosyal haklardan mahrum bulundukları bu dönemde, kamu görevlileri muhatapları olan devletin kendilerine sağladığı hukuki bir statüden yararlanmakta ve en azından iş güvencesine sahip bulunmaktadır¹⁸³. Memur sendikacılığının işçi sendikacılığına nazaran daha geç gelişme göstermesinin temel sebebi bu statü bağından kaynaklanmaktadır.

Bu sebeptendir ki Sendika hakkı, neredeyse tüm ülkelerde özel kesim çalışanlarına tanınmışsa da, kamu görevlileri açısından durum biraz daha farklı olmuştur. Kimi ülkeler, özel kesim çalışanlarına tanınan örgütlenme hakkından kamu görevlilerinin aynen yararlanmasına imkan vermiştir. Az sayıdaki kimi ülkeler ise, bazı kamu görevlisi kümelerine bu hakkı tanımamakta ya da işçiler için öngörülme-yen kısıtlamalar koymaktadır. Kimi ülkelerde, kamu görevlilerine sendika hakkı tanımamaktadır. Bununla birlikte dünyada ki genel eğilim kamu görevlilerine sendika hakkı tanınmasına yöneliktir¹⁸⁴.

Demokratik hak ve hürriyetlerin bütün Dünya toplumlarında yaygınlaşması, Kamu Görevlilerinin Devletin veya siyasi gücün mutlak ve tartışmasız otoritesine kayıtsız şartsız teslimiyetinden kurtarmış ve bu demokratikleşme akımı karşısında daha fazla dayanamayan “Hükümdar Devlet” ve “Jandarma Devlet” teorileri sert ve katı tutumlarını yumuşatarak toplumların siyasi, iktisadi ve sosyal özlemlerine cevap

¹⁸³ TURAN, s.2.

¹⁸⁴ GÜLMEZ, Dünya'da Memurlar ve Sendikal Hakları, s.43.

verme yolunu seçmişlerdir. Bunun sonucunda bu otoriter devlet teorileri yerlerini “Koruyucu Devlet” ve “Sosyal Devlet” gibi devlet anlayışlarını bırakarak, demokrasinin devletin en mümeyyiz özelliği olduğu gerçeği kabul edilmiştir¹⁸⁵. Bu düşünce değişimi ile birlikte özellikle Avrupa ülkelerinde kamu kesim çalışanları da özel kesim çalışanları gibi sendika hak ve özgürlüğüne sahip olmaya başlamıştır.

Avrupa demokrasisinde siyasal partiler ve sendikalar sınıfsal mücadelenin üsleri olarak gelişmişlerdir. Aslında bu iki örgüt biçimi de uzun zamanlar sınıfsal ayrışmanın siyasetteki ve toplumdaki iki hareket alanını oluşturmuştur. Partiler de başlangıçta sosyal sınıfların siyasal arenadaki çıkarlarını savunmak üzere kurulmuş siyasal örgütlerdi. Ancak sendikacılık hareketinin Avrupa’da siyasal partilerden daha erken ortaya çıkan bir sosyal hareket olduğunu ve hatta siyasi partilerin ideolojisine de damgasını bastığını belirtmek gerekiyor. Ne var ki, siyasal partilerin ilerleyen zaman içinde demokratik sistemin ana omurgaları haline gelmeleriyle birlikte sendikacılık giderek sınıfsal mücadelenin lokomotif gücü olma yönündeki ağırlığını kaybetmiş ve emekçi sınıfın çıkarlarıyla yetinir bir harekete dönüşmüştür¹⁸⁶.

1960’lı yılların sonlarından başlayarak ve 1970’li yılların sonuna değin, hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde sendika üyelerinin sayısı yüksek bir artış eğilimi göstermiştir. 1970’li yılların sonunda ise üç Kuzey ülkesi hariç düşme başlamış ve 1980 ‘li yılların ilk yarısında sendikalı çalışanların sayısı azalmıştır. Özellikle Fransız sendikaları 1975’den sonra 1 milyon, İtalyan sendikaları 1980’den sonra 150 bin ve Hollanda sendikaları da 220 bin üyesini yitirmiştir. Birleşik Krallık da ise 1979-1980 arasında sendikaların sayısında 3 milyon (%25) düşme olmuştur. 1980’li yıllarda Fransa, Hollanda, Birleşik Krallık ve İtalya da sendikalaşma düzeyinde önemli gerilemelere tanık olurken, Almanya ve İsviçre de daha düşük oranlarda azalmalar olmuştur. Avusturya da ise üye kaybı yaşanmamış olduğu gibi herhangi bir üye kazanımı da olmamıştır¹⁸⁷.

Genel bir anlatımla, Fransa ve İspanya ayrı tutulursa, Avrupa’da sendikalı çalışan sayısı ABD’ye oranla ve küçük ülkelerde de büyük ülkelere oranla daha

¹⁸⁵ TURAN, s.2.

¹⁸⁶ Ömer ÇAHA, “Sendikal Hareket ve Sivil Toplum”, *Kamu’da Sosyal Politika*, Y.3, S.10, Nisan 2009, s.32.

¹⁸⁷ GÜLMEZ, *Dünya’da Memurlar ve Sendikal Hakları*, s.45-47.

yüksektir. Avrupa’da sendikalaşma oranları 1980 yılı verilerine göre (Bkz. Tablo 2) %81’lik İsveç ile %10’luk Fransa geniş bir dilim içinde değişkenlik göstermektedir. Sendikalaşma oranları, Kuzey ülkelerinde ve sendikalara olumlu yaklaşan hükümetlerin uzun süre iktidarda kaldığı ülkelerde genellikle daha yüksektir. Diğer yandan sendikalar, özel kesime oranla daha geniş ve önemli bir yerinin olduğu ülkelerde, sendikalaşma oranı daha yüksektir¹⁸⁸. Tablo ‘3 de görüleceği üzere 1970’li yıllarda sendikacılık özel kesimde duraklamaya başlamış ancak kamu kesiminde gelişmeye devam etmiştir. Memurlar Almanya, Avusturya, Hollanda ve İsviçre gibi ülkelerde sendikalaşma düzeyi en güçlü olan çalışanlar kesimini oluşturmuştur.

Tablo 2
OCDE Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (1989)

Ülkeler	Tüm Sektörler	Özel Kesim	Kamu Kesimi
İsveç	81	81	81
İzlanda	78	-	-
Danimarka	76	-	-
Filandiya	72	65	86
Norveç	72	65	86
Belçika	53	-	-
Lüksemburg	49	51	94
Yeni Zelanda	46	51	94
Avusturalya	45	32	68
Avusturya	44	41	57
İrlanda	42	-	-
Birleşik Krallık	39	28	55
İtalya	34	32	54
Fransa	10	8	26
Almanya	32	30	45

Kaynak: BIT, *Le Travail Dans Le Monde*, S.6, 1993, s.40.

¹⁸⁸ GÜLMEZ, *Dünya’da Memurlar ve Sendikal Hakları*, s.47-48.

Tablo 3
Kamu ve Özel Kesimde Sendikalaşma Oranları

ÜLKELER		Yıl	%	Yıl	%
ABD	Kamu Kesimi	1980	35.3	1986	36.0
	Özel Kesim (tarım dışı)	1980	20.4	1986	14.0
Birleşik Krallık	Kamu kesimi	1979	85.0	1985	81.0
	Tüm ücretliler	1979	42.0	1985	38.0
Fİllandiya	Kamu yönetimi	-	-	1987	99.6
	Özel Kesim			1987	59.8
Almanya	Statütlü memurlar	1984	67.6	1987	66.1
	Tüm ücretliler	1984	41.9	1987	41.2
Hollanda	Kamu yönetimi	1984	53.9	1987	53.0
	Tüm ücretliler	1983	32.0	1987	29.0
İtalya	Kamu yönetimi	1980	53.0	1986	49.7
	Özel kesim	1980	48.4	1986	39.5
Japonya	Merkezi hükümet	1983	63.0	1986	61.4
	Tüm ücretliler	1983	29.7	1986	28.2
Kanada	Federal hükümet	1983	83.4	1986	88.8
	Tarım dışı ücretliler	1983	40.0	1986	37.7
Malezya	Kamu yönetimi	1983	44.3	1986	44.6
	Tüm ücretliler	-	-	1986	5.8
Sri Lanka	Merkezi hükümet	1980	55.5	1983	25.0
Peru	Kamu kesimi	1985	25.9	-	-
	Özel kesim ücretlileri	1985	39.6	-	-

Kaynak: BIT, Le Travail Dans Le Monde, S.4, 1989, s.120.

A. Almanya da Memur Sendikacılığı

Almanya’da sendikal faaliyetler 1840’lı yıllarla birlikte görülmeye başlanmıştır. 1949 Anayasası her mesleğe ekonomik çıkarlarını ve çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek için örgütlenme hakkı tanımıştır. 1953 yılında memurlar da bu hükme dâhil olmuştur¹⁸⁹. Almanya’da kamu görevlileri, statü hukukuna dâhil olan ve olmayan biçiminde iki kısma ayrılmıştır. Statü hukukuna tabi olan memurlar yönetime katılma hakkı olmakla birlikte toplu pazarlık hakkı mevcut değildir. Bunun dışında kalan memurlar bu hakkı kullanabilmektedir¹⁹⁰.

Almanya’da bir sendikalar kanunu yoktur. Sendikalar Anayasadaki koalisyon özgürlükleri hükmü çerçevesinde kurulmuşlardır¹⁹¹. Alman Anayasası’na göre, ülkede yaşayan herkes sendikalaşma hakkına sahiptir. Buna göre silahlı kuvvetler mensupları ile polislerde dâhil olmak üzere tüm memurlar ve hatta yabancılar sendika kurma ya da üyesi olma hakkına sahiptir. Almanya’nın kuruluşundan itibaren memur sendikaları bulunmaktadır. 1 Eylül 1953 tarihli Almanya Federal Memurlar Kanunu ile mesleki birlik ve dernek kurma serbestliği memurlara da tanınmıştır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, Almanya’daki kamu görevlileri sendikacılığında, Fransa ve İngiltere’deki sendikacılık anlayışını görmek mümkün değildir. Bunun nedeni Alman ulusunda ferdîyetçilikten çok toplumculuğun hâkim olması ve otoriteye verilen önemdir. Almanya’da devlete hizmet geleneği çok güçlüdür ve grev kavramı memurların işe girerken ettiği yeminle bağdaşmamaktadır¹⁹². Zaten bu konuda gerek “Bonn Anayasası” gerekse “Alman Devlet Memurları Yasası” ve birçok eyaletin memur yasaları, doğrudan ve açık olarak memurun grev hakkı olup olmadığı konusunda görüş bildirmekten sakınmıştır. Buna rağmen; gerek Federal Anayasa Mahkemesi ve gerekse hâkim olan fikre göre; statü hukukuna tabi memurların kişisel ekonomik ve politik talepler öne

¹⁸⁹ Birgül AYMAN GÜLER ve Diğerleri, *Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri*, 2. Baskı, Ankara 2009, s.440.

¹⁹⁰ Alpaslan IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Baskı, Ankara 2005, s.354.

¹⁹¹ Alpay HEKİMLER, “Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Düzeyleri ve Değişim”, *MESS Mercek Dergisi*, Y.15, Temmuz 2000, s.52.

¹⁹² GÜLMEZ, *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, s.86.

sürmesi kabul edilemez. “Çünkü memur; hukuki, zaruri ve önemli emirleri yerine getirmede, devlete sadakatte yükümlüdür”¹⁹³.

Almanya’da kamu sektöründe çalışanlar, statülerine göre kadrolu memur (Beamte), sözleşmeli personel (Angestellte) ve işçi (Arbeiter) olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Kadrolu memurların oluşturduğu grup, maddi olanaklar, saygınlık açısından yüksek statülü ve iş güvencesi yüksek olan bir görevli grubudur. Diplomatik kariyere dayalı çeşitli statüler ve uzmanlığa dayalı çeşitli görev grupları ile yöneticilikleri bu gruba girmektedir. “Beamte” olarak tabir edilen kadrolu memurların sendikaya üye olma, toplu sözleşme ve grev hakkı yoktur. Beamte ile devlet arasındaki ilişki bir sosyal yardım ilişkisidir. Maaşlar parlamento kararı ile belirlenmekte ve bu belirleme performansına dayanmamaktadır. Temel yaklaşım, maaşın memurun görevlerini başka bir şey düşünmeksizin yapabilmesi ve kendisini tamamen görevine adanmasına olanak vermesidir. “angestellte” olarak tanımlanan sözleşmeli personel ve kamu sektöründe görev yapan işçilerin ise sendikalara üye olması, toplu sözleşme ve grev yapabilmesi mümkündür. Almanya’da memur ile sözleşmeli personel arasındaki ayrım çok nettir. Bu iki grup arasında herhangi bir yakınlaşma gerçekleştirilememiştir. Memurun hem toplumsal hayattaki statüsü yüksektir, hem de sözleşmeli personel veya işçinin yaptığı işten çok farklı işler yapmaktadır¹⁹⁴.

Almanya’da sendikaların 4 üst birliği bulunmaktadır. Yaklaşık 1.1 milyon üyeli Alman Memurlar Birliği ve özellikle yerel hizmetler alanında örgütlü 1.8 milyon üyeli Kamu hizmetleri, Ulaştırma ve Trafik sendikası bunların başında gelmektedir. 500 bin üyeli Alman hizmetler sendikası ile yerel ve eyalet yönetim birimlerindeki, kamu hizmetindeki memurların yanı sıra hizmetli ve işçilerin hak ve çıkarlarıyla da ilgili olan Alman Memurlar Birliğine bağlı çalışan KOMBA Sendikası diğer büyük çaplı örgütlenmelerdir¹⁹⁵.

¹⁹³ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.369.

¹⁹⁴ GÜLMEZ, *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, s.87.

¹⁹⁵ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.354.

Almanya'da kamu görevlilerin sayısı 4.599.000'dir. Bu sayı toplam nüfus olan 82.314.906'ün %5.58'idir. Bu rakam toplam işgücü olan 40.300.000'in ise %11'i kadardır¹⁹⁶.

Almanya'da iki tür memur örgütü vardır; birincisi, Alman Sendikalar Konfederasyonuna veya bağımsız Alman Aylıklı Çalışanlar Sendikasına bağlı olan örgütler, ikincisi, Alman Kamu Görevlileri Konfederasyonuna bağlı meslek derneği türündeki örgütlerdir. Birinci türün üç grup üyesi vardır; devlet memurları, aylıklı çalışanlar, memur statüsündekiler, çok az ölçüde diğer iki kesimden üye alır¹⁹⁷

B. Fransa da Memur Sendikacılığı

Fransa'da dernek kurma hakkı ilk kez 1901 yılında çıkarılan kanunla tanınmıştır. Diğer taraftan 1940 yılında çıkan yasa ile memur dernekleri, kamu hizmetlerinin düzenlenmesi ile ilgili sorunlara katılma hakkı tanınmıştır. 1946 yılında çıkan bir yasayla da memurlara sendikal örgütlenme hakkı verilmiştir.¹⁹⁸ Memurlar bu yasa ile yönetime katılabileceklerdir. Bu yasa ile Kamu hizmetlerinin düzenlenmesi ve personel sorunu devlet-kamu görevlisi arasındadır anlayışı oturacaktır¹⁹⁹.

Fransa da sendikaların yasal olarak tanınması ve teşkilatlanması 21 Mart 1884 tarihli Sendikalar Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra gerçekleşmiştir. 1946 Anayasası ile de memurlar için sendika ve grev hakları ilk kez anayasal güvence altına alınmıştır. 1963 yılında çıkan bir yasa ile de memurlara sınırlı olsa grev hakkı tanınmıştır²⁰⁰.

Fransa'da, memurların grev hakkının tanınması 1963 yılında ki yasal düzenleme yapılmadan önce içtihat ve yargı kararlarınca ele alınmaktaydı Ancak, özel sektörden farklı olarak grev hakkını sınırlayan grev yasaları da mevcut bulunmaktaydı.. İçtihatlarla verilen grev hakkı, daha sonra 1963 de bir yasa ile ilke olarak tanınmış ancak, bu konuda bazı sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre, idare mahkemelerinin

¹⁹⁶ Federal Merkez İstatistik Ofisi, "Kamu İstihdam Oranı", <http://www.destatis.de>, (E.T. 22.06.2012)

¹⁹⁷ Gülşen Sarı GERŞİL, "Türkiye'de Memur Sendikaları Uluslararası Normlar ve AB Çerçevesinde Değerlendirmesi", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 1997, s.69-74.

¹⁹⁸ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.369.

¹⁹⁹ IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, s.241.

²⁰⁰ Adnan MAHİROĞULLARI, *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*, Ankara 2000, s.18.

denetimi altında olmak üzere, “kamu hizmetlerinin normal işleyişine hükümet faaliyetlerinin devamlılığı açısından zorunlu gördükleri işlerde” ve mesleki çıkarlar yönelik olmayan grev hakkının kullanımı yasaklanabilmektedir.

1968’de doğan toplu pazarlık uygulaması, yasanın tek yanlı yönlendirmesine baskın çıkarak gelişmiştir. Toplu pazarlık süreci özellikle ücretler üzerinde yoğunlaşmıştır. Diğer personel sorunları ise danışma çerçevesinde ele alınmıştır. Başlangıçta bütçenin parlamento tarafından kabul edilmesinden sonra yürütülen toplu pazarlıklar, daha sonra bütçenin kabulünden önce yürütülmeye başlamıştır. 1983 yılında bu uygulama yasaya geçirilmiş ve sendikalara, hükümete ücretlerin durumunun belirlenmesinden önce toplu görüşmeler yapma yeteneği tanınmıştır. Fransa da bu haktan polis ve silahlı kuvvetler personeli de yararlanmaktadır. Memurların sendikalaşma hakları genel sendikalara uygulanan yasalarla düzenlenmiştir. Buna göre sendikalar, ulusal düzeyde, ücretlerin belirlenmesinden önce hükümet ile toplu görüşme yapma, çalışma koşullarına ve iş örgütlenmelerine ilişkin sorumlu bakanlarla görüşmeler yapabilirler²⁰¹.

Fransa’daki memurluk anlayışı köklü bir devlet ve bürokrasi geleneğinden gelmektedir. Fransa’da memurlar kadrolarına göre dört gruba ayrılmışlardır. A kategorisi, yönetici, bilim adamı gibi üst düzey yöneticiler, B kategorisi, yüksek beceri gerektiren uzmanlık kadroları, C kategorisi, ortaokul mezunu ve bazı becerileri olan memurları, D kategorisi ise eğitim şartı aranmayan memurları ifade etmektedir. Bu kadrolar memurların maaşlarını etkilemekte ancak iş güvencelerinde bir farklılık yaratmamaktadır²⁰².

Fransa’daki memur örgütlerinin çoğu, geniş merkezi işçi konfederasyonlarıyla Genel İşçi Konfederasyonu, Fransız Demokratik İşçi Konfederasyonu, Yürütme Personeli Genel Federasyonu’nda birleşmişlerdir. Bazı önemli bağımsız sendikalar da vardır; özellikle çeşitli eğilimlerdeki öğretmen sendikalarını bir araya getiren bağımsız bir öğretmen federasyonu, ülkenin en büyük federasyonlarından biridir. Bu memur

²⁰¹ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.369.

²⁰² Sebahattin BENLİKOL, Çeşitli Ülkelerde Kamu Personeline İlişkin Sorunların Karşılaştırmalı Çözüm Yolları, Ankara 1972, s. 16.

örgütleri, hükümet daireleri ve servisleri, hiyerarşik iş düzeyi, iş türü, eğitim vb. biçimde çeşitli bölümlere ayılırlar. Fransa'da kamu görevlileri örgütlerinin çoğu, geniş merkezi işçi konfederasyonları ile birleşmişlerdir²⁰³.

Ancak Fransa da ki sendikacılık, dini ve siyasi ilkelere göre farklı ana örgütlere bölünmüştür. Genel Çalışma Konfederasyonu (CGT), tarafından temsil edilen komünist (veya eski komünist) sendikal hareket, İşçi Gücü Sendikası (FO), tarafından temsil edilen sosyal demokrat sendikal hareket ve Fransız Hristiyan Sendikaları Konfederasyonu (CFTC), tarafından temsil edilen Hristiyan sendikal hareketten Bahsetmek mümkündür. Bu üç ana örgüt Fransa da geniş bir siyasi ve dini spektrumu temsil etse de tümü, işgücü piyasasının %10'unu örgütlemektedir. Sendikal yoğunluk da ayrıca son yirmi yıldan fazla bir süredir düşüş kaydetmektedir²⁰⁴.

Avrupa'nın diğer kesimlerindeki sendikal hareketle kıyaslandığında, Fransa'daki sendikalar geleneksel olarak son derece ideolojik ve siyasi yönelimli olmuşlardır. İşverene yönelik düşmanlık, burada ki sendikal hareketin temel bir özelliği olmuştur. İşverene yönelik istikrarlı ve kurumsal ilişkiler kurmak, Fransız sendikalarının gündemindeki temel mesele olmamıştır. Bunun yanı sıra Fransız sendikacılığı daha birçok konuda istisnalar barındırmaktadır: Sermaye ile emek (sendikalar) arasındaki ilişki, birçok diğer Avrupa ülkesinden daha fazla mücadeleci ve ideolojiktir. Devletin müdahalesi ve devlete bağlılık oldukça aşikardır. Farklı sendikal akımlar ve örgütler arasında siyasi mücadeleler oldukça baskındır²⁰⁵.

Fransa da memurlar siyasi parti üyesi olabilmekte ve seçimlere katılabilmektedir. Memur seçimi kazanması halinde görevinden ayrılır ve temsil görevi bittiği zaman görevine geri döner. Görev başında olmadıkları sırada geniş bir ifade özgürlüğünün sınırları bulunmaktadır. Bunlar da Ulusa karşı sadakat, meslek sırrı ve ketumluk yükümlülüğüdür. Yine Fransa da memurlar serbestçe sendika kurabilirler, sendikalara üye olabilirler ve sendikal faaliyet yürütebilirler. Memur sendikaları, kamu personelinin statüsünü ilgilendiren düzenleyici işlemlere ve memurların kolektif çıkarlarına sınırlama getiren işlemlere karşı dava açabilmektedirler.

²⁰³ GERŞİL, s.92-93.

²⁰⁴ ÜNSAL, *Memur Sendikaları*, s.84.

²⁰⁵ MAHİROĞULLARI, *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*, s.18.

C. İngiltere de Memur Sendikacılığı

İngiltere, işçi sınıfının doğduğu ve modern anlamda sendikacılığın ilk kez başlayıp geliştiği ülkedir. Sendikalaşmaya yol açan iktisadi, siyasal ve toplumsal evrimler ilk olarak İngiltere’de gerçekleşmiş ve bu yüzden ilk sendikalar İngiltere’de kurulmuştur. Bu nedenlerden ötürü sendikacılığın beşiği İngiltere olarak kabul edilmektedir²⁰⁶.

Ülkedeki kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi ise, işçi sendikacılığının gelişiminden farklılık göstermiştir. Bu durumda kamu hizmeti kavramının takip ettiği tarihi süreç devreye girmiş ve kamu görevlileri sendikacılığının işçi sendikacılığından daha farklı bir gelişim göstermesini sağlamıştır.

Altı milyon kamu personeline sahip olan İngiltere’nin, kamu personeli iki grupta değerlendirilmektedir. Bunlardan birincisi Kraliyet’e bağlı kamu görevlileri, ikincisi ise kamu görevlileri dışında kalan kamu personelidir²⁰⁷.

İngiltere’de memurların dışında kalan personelin oluşturduğu diğer kamu personeli kategorisi de sivil hizmetler ve kamusal hizmetler olarak ikiye ayrılmaktadır²⁰⁸. Birinci grubu parlamento üyeleri ve doğrudan parlamentoya bağlı kurumlar tarafından görevlendirilen kamu personeli oluşturmaktadır. Parlamento kamu denetçisi ve seçim komisyonu bu kurumlar arasında sayılabilir. Anayasal açıdan bu kurumların personeli Kraliyet’e bağlı bulunmamaktadır. İkinci grubu ise Sivil hizmetlerde çalışan diğer kamu personeli oluşturmaktadır. Kamu hizmetinde ki hastane, belediye ve kamu şirketlerinde çalışan kişiler ve yerel yönetim personeli oluşturmaktadır. Bu kurumların personelleri memur değildir ve memur ihtiyaçlarını merkezi yönetim kurumlarından karşılayabilirler²⁰⁹.

İngiliz hukukuna göre meşru olmayan bir amaca yönelmeyen ve yasa hükümleri çiğnenmeyen her türlü örgütlenme yasaldır. Sendikalar İngiltere’de 1871’de tanınmıştır. I. Dünya Savaşı öncesi memurlar işçi örgütleri ile birleşmişlerdir. Bu

²⁰⁶ IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, s.61.

²⁰⁷ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.246.

²⁰⁸ GERŞİL, s.70.

²⁰⁹ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.248.

katılım yönetim tarafından yasaklandı. Hemen ardından 1946 Yasası ile memurlara sendika hakkını memurlar dışında üye kabul etmemek ve siyasetle uğraşmamak koşulu ile kabul edilmiştir. Buna karşılık memur sendikalarının başka birlik ve örgütler ile birleşmeleri, onların bünyesine katılmaları genel grev korkusu sebebiyle yasaklanmıştır. İngiltere’de polis ve üst düzey kamu yöneticileri de dahil olmak üzere kamu sektörünün hemen hemen bütün alanlarında kamu personeline örgütlenme hakkı tanınmıştır²¹⁰.

1919 Yılında ise yönetimle memur arasında toplu pazarlığı gerçekleştirmek amacıyla aralarında “Whitley Kurulları” oluşturulmuştur²¹¹.

Memur sendikaları tarafından 1 yıl için seçilmiş olan üyeler, bu kurulun yarısını oluşturur. İş koşulları, memurların maaşları, emeklilik gibi meselelerde karar verir. Bundan başka bir de “Bakanlık Whitley Kurulları” vardır. Bu kurulların vermiş olduğu kararlar hükümetçe aynen uygulanır. Üzerinde anlaşma sağlanamayan konuların çözülmesi için özel bir mahkeme kurulmuştur. Mahkeme başkanı Çalışma Bakanı tarafından atanır. Mahkeme idarenin ve memurların birer üyesi bulunur. Memurları genel olarak ilgilendiren ve kanunla düzenlenmiş olan konularda mahkeme karar verir. Mahkeme kararı ile hükümet bağlıdır, bu kararı ancak parlamento bozabilir. Grev hakkı ise yasalarda açıkça yer almadığı ve bu hakkı yasaklayan bir hüküm bulunmadığı için fiili olarak uygulanmaktadır. İngiltere de sendikalar son yirmi yıldır büyük bir gerileme içindedir. Yoğunluk düzeyi 1980’ler de %50 seviyesindeyken 2000’li yıllarda bu seviye yaklaşık %30 civarında düşmüştür. Bu düşüş, işgücünün sadece %18’inin örgütlü bulunduğu özel sektörde bariz bir şekilde görülmektedir. Bu oran, yoğunluğun yaklaşık %60 olduğu kamu sektörüyle karşılaştırılabilir. Buna uygun bir biçimde toplu sözleşmelerde İngiliz emek piyasasının çoğu kamu kesiminde olmak üzere, yaklaşık üçte birini kapsamaktadır²¹².

İngiltere’de kamu sektöründe sendikalaşma oranı diğer birçok gelişmiş ülkelerden daha fazladır. Bu oran 1979 yılında %85 düzeyindedir. Ancak liberal politikaların sonrasında sendikalaşma oranı bir yıl içerisinde %25 azalmıştır²¹³. Bir yıl

²¹⁰ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.263.

²¹¹ IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, s.56.

²¹² Bülent SERİM, *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut*, Ankara 1995, s.118.

²¹³ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.260.

içinde 3 milyon kamu personeli sendikasızlaştırılmıştır. 1989 yılına gelindiğinde ise sendikalaşma oranı %55 düzeyine kadar gerilemiştir²¹⁴. 2006 Yılına gelindiğinde ise kamu sektöründe sendikalaşma oranı %58'dir. Bu rakam özel sektördeki sendikalaşma oranının hemen hemen üç katıdır.

İngiltere'de çalışanların 3/1'nin ücretleri toplu pazarlıklarla belirlenmektedir. Kamu sektöründe bu oran %89'u bulmaktadır. Kamu sektöründe 1980 sonrasında gerçekleştirilen serbestleştirme ve sendikasızlaştırma politikalarına rağmen kamu sendikalarının hala önemli bir güç olduğu savunulmaktadır. İngiltere'de ki en büyük on sendikanın beşi kamu hizmetlerinde örgütlenmektedir.

İngiltere'de sendikalar geleneksel olarak oldukça karmaşık örgütsel yapılara sahiptirler. Bu karmaşık yapı içerisinde sendikal olarak genellikle beş "ideal tip"i tanımlamak gelenekselleşmiştir. Bunlar: meslek sendikaları (craft unions), sanayi sendikaları, genel sendikalar, personel birlikleri (staff associations) ve beyaz yaka sendikalarıdır.

D. İtalya da Memur Sendikacılığı

İtalya siyasi görüş ayrılıkları yaşanan sendikacılık hareketinin en çok yaşandığı ülke olmuştur. Hükümetler tarafından en çok şüphe ile karşılanan sendikalar İtalya'dadır. Bunun nedeni, sendikalara önderlik eden komünist sendikalar konfederasyonudur. II. Dünya Savaşı sonrası bu sendikalar hizmet şartları ve ücretlerle ilgili meşru taleplerle ilişkisi olmayan siyasi grevlere davet edilmişler ve sendika liderleri siyasi yönden itibarsız ve sorumsuz kimseler olarak kabul edilmişlerdir. İtalyan memur sendikaları ayrıca aralarındaki derin siyasi ayrılıklar sebebiyle de zarar görmüşlerdir. İtalya'da çeşitli meslek kuruluşları ve sendikalar belli başlı üç federasyondan birine bağlıdır. Bunlar; Komünist, Katolik ve Sosyalist sendika konfederasyonlarıdır.

İtalya'da işçilerin yanı sıra kamu görevlileri de sendikal örgütlenme hakkına sahiptir. Bu hakkı tanıyan yasalar bakımından işçilerle kamu görevlileri arasında bir

²¹⁴ GÜLMEZ, *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, s.45.

ayırım bulunmamaktadır. Bu nedenle, memurların sendika kurma hakkı, genel olarak sendikalara uygulanan yasalarla düzenlenmiştir. Sendikal yapı kamu işvereni ile memurlar için ayrı ayrı kurulmuştur. Buna göre, kısa adı “DIRSTAT” olan sendikal birlik, kamu sektöründe çalışan yönetici ve memurların kurduğu 33 sendikanın üyeliğinden oluşmaktadır. Kamu işverenleri ise, kamu sektöründe farklı alanlarda faaliyet gösteren “ASAP” ve “İNTERSIND” adlı iki konfederasyon içerisinde sendikal örgütlenmeye gitmişlerdir. Sendikal yapının geniş kapsamlı olmasına karşın, 1950’den bu yana mahkeme kararları doğrultusunda polislerin, silahlı kuvvetlerin ve yargı mensupları dışındaki kamu görevlilerinin grev hakları vardır. Üstelik bu hak, başta kamu sağlığı ve fiziksel yaşamı korumaya ilişkin alanlar olmak üzere anayasaya göre, genel yarar niteliği taşıdığı kabul edilen hizmetleri aksatmamak şartıyla, yasal nitelik taşımaktadır²¹⁵.

1978–1990 yılları arasında sendika-sendika, sendika-hükümet anlaşmazlıkları, Avrupa Birliği hukuku çerçevesinde olumlu yönde değişmiştir. 1983 yılında İtalyan Hükümeti’nin toplu pazarlık hakkını kabul etmesiyle yeni bir sürece girilmiştir. Sendika hakları genel yasalarla getirilmiş ve grev hakkı tanınmıştır.

E. İsveç de Memur Sendikacılığı

İsveç’te sendikal hareket ve örgütlenmeler, sanayileşmeye paralel biçimde gelişmiştir. II. Dünya savaşı sırasındaki yıllarda enflasyondaki sürekli artış, savaşların getirdiği ekonomik çöküntü, memurların da örgütlenmesini hızlandırmış ve memur sendikacılığı yaygınlık kazanmaya başlamıştır. 1936’da çıkartılan bir yasada ilk defa “çalışanlar” deyimini kullanılmış olmasına karşın bu yasada yalnızca özel sektörde çalışan memurlara genel anlamda sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Kamu sektöründe çalışanlara sendikal örgütlenme hakkı tanınırken, sözleşme yapma ve grev hakkı tanınmamıştır. İsveç memurlar ile özel sektördeki personelin en fazla ilişkide bulunduğu ülkelerden biri olarak ön plana çıkmaktadır.

İsveç’te memurların sendikalaşması 1920’li yıllarda yaygınlaşmaya başlamış ve ilk defa 1936’da İsveç Parlamentosu tarafından özel sektörde çalışan memurlara

²¹⁵ Alpaslan IŞIKLI, “Kolalı Gömlekli Katipten Eylemci Memura”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, S.146, C. 16, Ağustos 1992, s.146.

sendika hakkı tanınmaya başlamıştır. 1937 yılında 8 kamu çalışanları sendikası bir araya gelerek bir federasyon kurarlar ve bu iki kuruluş 1944 yılında birleştirilerek İsveç Memur Sendikaları Konfederasyonunu oluşturmuşlardır. Yine aynı yıl içerisinde 1937 yılında memurlara toplu sözleşme yapabilme hakkı tanınmış ve 1966'da bu yasa genişletilerek devlet memurlarına da örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları tanınmıştır²¹⁶.

Böylece devlet memurları özel sektör memurlarından 30 yıl sonra sendikalaşma, toplu sözleşme yapma ve grev haklarına kavuşmuşlardır. Hatta bu yasa ile polis ve ordu mensupları da bu hakkın kullanıcıları arasında sayılmışlardır²¹⁷. İsveç, ILO'nun silahlı kuvvetler personeli ve polislerin grev hakkını ülkelerin inisiyatifine bırakan kararlarını olumlu kullanarak bu kesimlere de grev hakkı tanımıştır ve böylece tüm memurlar grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkına sahip olmuştur.

1977 Yılında devlet memurlarına da kapsamına alan “Yönetime Katılma Yasası” kabul edilerek diğer ülkelerin aksine örgütlenme ve sözleşme hakkı güçlendirilmiştir²¹⁸.

İsveç'te kendine özgü bir sendikal düzen söz konusudur. Toplumun her alanında görev yapan sendikaların toplumun gelişiminde büyük bir rolü vardır. Bu yüzden İsveç'te çalışan nüfusun %75'i sendika üyesidir.

Günümüz dünyasında, çalışan kesimin en iyi biçimde örgütlendiği ve sendikal hakların en ileri düzeyde tanındığı ülke İsveç'tir. Bunun yanı sıra, kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmasına karşın, devletinde belirli koşullar gerçekleştiğinde lokavta başvurma hakkı bulunmaktadır.

F. Belçika da Memur Sendikacılığı

Belçika'da memurlara sendika hakkının tanınması ilk olarak 1918 yılında gerçekleşmiştir. İlk genel personel reformunun ele alındığı 1937 yılında memur

²¹⁶ GÜLMEZ, *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, s.99.

²¹⁷ Mehmet KOCAOĞLU, “Türkiye’de ve Dünya’da Memur Sendikacılığına Panoramik Bir Bakış”, *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.15, S.5, Ağustos 1999, s.25.

²¹⁸ ÜNSAL, *Memur Sendikaları*, s.62.

sendikaları hükümetle iletişime geçebilmişlerdir. İdari hizmetlerin organizasyonu içinde kamu çalışanları kuruluşlarıyla işbirliği sağlanmış ve mesleklerini etkileyen bütün meselelerde kendilerine danışılmaya başlanmıştır. Belçika devlet demiryolları, Batı Avrupa’da ki “cogestion” sisteminin en önemli örneğini oluşturmaktadır. Bu sistemde sendikalar hizmetin yönetimine aktif olarak katılmaktadırlar sadece demir yollarındaki ortak kurulların karar yetkileri vardır. II. Dünya Savaşı sonrasında dev sendikacılık dönemi başlamış ve 1946 yılında bir Merkezi Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Memur sendikalarının temsilcileri ile hükümet temsilcilerinden oluşan bu kurulun, devletçe doğrudan doğruya veya dolaylı olarak istihdam edilen personelle ilgili bütün teklifleri tartışmaya genel bir yetkisi vardır.

Avrupa ülkeleri arasında memur sendikacılığı açısından en iyi durumda olan ülkelerden birisi olan Belçika’da da birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi silahlı kuvvetler personelinin sendikalaşma hakkı tamamen yasaklanmıştır. 1984 yılından itibaren memurlara toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. Özel yasalarla sendikalaşma hakkı tanınmaktayken, grev hakkı ile ilgili yasak tartışmaları devam etmektedir

G. Portekiz de Memur Sendikacılığı

Portekiz’de çalışan herkesin sendikalaşma hakkı anayasa ile teminat altına alındığından sendika özgürlüğünü engelleyen her türlü anlaşma geçersiz kabul edilmektedir. Bu çerçevede tüm memurların sendikalaşma hakkı genel olarak sendikalara uygulanan yasalarla düzenlendiğinden sendikalaşma konusunda işçilerle memurlar arasında bir ayırım söz konusu değildir. Portekiz’de halen polis ve silahlı kuvvetler personeli dışında tüm memurlara grev hakkı tanınmıştır. Ancak, grevlerin yapılma nedenleri konusunda hükümetin 1992’de bazı kısıtlamalar koyması, sendikaların yoğun tepkilerine yol açmıştır²¹⁹.

H. Danimarka da Memur Sendikacılığı

Danimarka da sendikal yoğunluğun en fazla olduğu Avrupa ülkeleri arasında bulunmaktadır. Son zamanlarda yoğunlukta hafif bir düşüş bulunuyorsa da, yoğunluk

²¹⁹ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.372.

emek piyasasının yaklaşık %75'ini kapsamakta ve oldukça istikrarlı ve yüksek bir seviyededir²²⁰.

Danimarka'da emek piyasası üç ana örgütten oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla; temel de nitelikli ve niteliksiz çalışanları örgütleyen Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO), orta düzey eğitim çalışanlarını (öğretmenler gibi) temsil eden Danimarka Zanaatkarlar Birliği (FTF) ve üniversite eğitimi alanında çalışanları temsil eden Memurlar ve Maaşlı Çalışanlar Örgütü (AC)'dür.

Danimarka endüstri ilişkileri sistemi, işçi ve işveren sendikaları arasındaki ilişkinin güçlü bir biçimde kurumsallaşmış olması ile nitelendirilir. Bu kurumsallaşma, temelde emek piyasası tarafları arasında gönüllü olarak yapılan anlaşmalara dayanmaktadır. İlk temel anlaşma 1899 yılında oluşturulmuştur. Emek piyasasının yasal düzenlemeleri Danimarka'da son derece önemsiz bir rol oynamaktadırlar. Örneğin Danimarka'da sendikalar ile işverenler arasındaki çatışmaları düzenleyen herhangi bir yasa bulunmamaktadır. İşçilerin grev ve işverenlerin lokavt hakları temel olarak, sendikalar ile işveren örgütleri arasında yapılan toplu anlaşmalar yoluyla düzenlenmektedir²²¹.

²²⁰ IŞIKLI, Sendikacılık ve Siyaset, s.264.

²²¹ IŞIKLI, Sendikacılık ve Siyaset, s.369.

Tablo 4
Avrupa Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (%)

Ülke	2000	2006
Avusturya	36.5	31.7
Belçika	49.3	54.1
Fransa	75.0	8.0
Almanya	8.3	20.7
İtalya	34.7	33.4
Hollanda	22.6	21.5
Polonya	28.6	14.4
İsveç	80.1	75.0
İngiltere	30.3	29.0

Kaynak: TUIİS, “Konfederasyonlara Göre Sendika ve Üye Sayılarının Dağılımı”,
http://www.tuiis.org.tr/istatistik/memur_konf_sendika_uye_dagilimi_2002_2008.pdf, (E.T. 25.06.2012)

III. AMERİKA’DA MEMUR SENDİKACILIĞI

ABD’de kamu sektöründeki çalışma ilişkileri diğer gelişmiş ülkelerden farklıdır. Bunun sebebi ise ülkenin merkeziyetçi olmayan yapısıdır. Mevcut 50 eyalet, memurlar bakımından federal hükümetin gücü altında olmayıp, kendi personel, işçi ve işveren ilişkilerini düzenlemektedir. Bu durumda bütün ülkeyi kapsayan bir çalışma ilişkileri düzeni bulunmamaktadır.

Her bir eyalet memurların sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen ayrı bir yasa çıkarabileceği gibi, bu konuda hiçbir yasa çıkarmama yoluna da gidebilmektedir. Federal hükümet düzeyinde ise, federal memurların sendikalaşma ve

toplu pazarlık haklarıyla ilgili herhangi bir yasa yoktur. Memurların durumu daha çok Başkanlık Kararnameleri aracılığı ile düzenlenmektedir. Bu konudaki ilk Başkanlık Kararnamesi 17.01.1962 tarihinde Başkan Kennedy tarafından çıkarılan 10988 Sayılı Kararnamedir. Bu kararname hükümete ait işyerlerinde memurların çoğunluk oyunu alan sendikanın hükümet temsilcileri tarafından yetkili sendika olarak kabul edilmesini öngörmüştür. Bu kararname ile 1960'lı yılların başlarından itibaren kamu sektöründe çalışanların sendikalaşmasında, özel sektördeki durgunluğun aksine bir artış gözlenmiştir²²².

Bunun yanı sıra ABD'de kamu personelinin örgütlenme çabaları 1830'lara kadar geriye gitmektedir. Örneğin, ilk kamu personeli örgütü olarak kabul edilen "Ulusal Öğretmenler Birliği" 1857 de faaliyete geçmiştir. 1880'lerden sonra kamu personeli sendikacılığının giderek hız kazandığı görülmüştür. 1912 yılında çıkarılan Lloyd-La Follette Act ile federal kamu personeli sendika kurma hakkını elde etmiştir. Sendikal Hareket, etkinlik, güç ve üye sayısı açısından en parlak dönemini ise 1950'lerin sonlarında 1970'lerin başlarına kadar uzanan dönemde yaşamıştır. Sadece federal düzeyde değil, eyalet ve yerel yönetim düzeylerinde de önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Polisler, itfaiyeciler ve posta hizmeti personeli en fazla sendikalaşan kamu personeli gruplarını oluşturmuşlardır. Silahlı kuvvetler personeli dışında sendika kurma hakkı alanındaki bu erken gelişmeye rağmen toplu pazarlık hakkı ancak 1960'larda elde edilebilmiş ve kamu personelinin sadece yarısına tanınabilmiştir. İş uyuşmazlıklarının çözümünde, taraflar arasında iletişim kurmayı hedefleyen arabuluculuk yöntemi tercih edilmiştir. Grev hakkı açısından bakıldığında ise federal yönetim ve eyaletlerin pek çoğunda bu hak tanınmamış olup, sadece 13 eyalette polis ve itfaiyeci gibi bazı kamu personeli kategorilerini dışarıda bırakacak şekilde sınırlı ölçüde bir grev hakkı yasa ile verilmiştir. Dünya'da bu alandaki gelişmelere paralel olarak, hatta bu gelişmelere öncülük edecek şekilde, 1980'lerin başından itibaren Amerikan Kamu personeli sendikacılığı giderek zayıflamaktadır²²³.

ABD'de kamu sektöründe sendikacılık, özel sektöre göre çok daha yüksek oranlardadır. 1960'lı yıllardaki yasal değişimler öncesinde kamu sektöründe

²²² ÜNSAL, *Memur Sendikaları*, s.28.

²²³ AYMAN GÜLER ve Diğerleri, s.403.

sendikalaşma çok düşük düzeyde kalmıştır. Bu sektörde toplam çalışanlar içinde kadın ve beyaz yakalı çalışanların önemli bir yer tutması bunun temel nedenlerinden biri olmuştur. Günümüzde ise kamu sektöründe sendikacılık oranları kadın ve beyaz yakalı çalışanların durumunda fazla bir değişiklik olmamasına karsın özel kesimin çok zerindedir²²⁴. Aşağıdaki tabloda 1973 - 1993 yılları arasındaki yirmi yıllık süre zarfı içerisinde özel sektör ve kamu sektöründe sendikalaşma oranları gösterilmektedir.

Tablo 5

ABD’de Sendikalara ye Oranları (%)

Sektör	1973(%)	1993 (%)
Kamu	46.9	76.6
Özel	44.1	20.1

Kaynak: David CARD, “The Effect of Unions on Wage Inequality in the USA Labor Market”, *Industrial Relations Review*, C.54, S.2, Ocak 2001, s.607.

ABD’de özel sektörde 1973 yılında % 44.1 olan sendikalaşma oranı 1993 yılına gelindiğinde %20 seviyesine gerilemiştir. Kamu sektöründe ise özel sektörün aksine büyük bir sendikalaşma yaşanmış, 1973 yılında % 46.9 olan oran 1993 yılında % 76.6 seviyesine çıkmıştır.

IV. GELİşMEKTE OLAN ÜLKELERDE MEMUR SENDİKACILIğI

A. Peru’da Memur Sendikacılığı

Peru Anayasası alışma hayatını iki ana sektöre ayırmıştır. Bunlar; kurallarının bireysel ve toplu iş yasaları tarafından oluşturulduğu özel sektör ve geleneksel olarak yönetsel idari yasalarla şekillenen kamu sektörüdür.

Özel sektör çalışanlarına sendika, toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmıştır. Kamu sektörü ile ilgili olarak Anayasanın 59. maddesi “kamu çalışanlarının gelirleri, hak ve ödevleri yasalarla belirlenir” ve 60. maddesi “kamu çalışanlarının ikramiye, terfi

²²⁴ Aysen TOKOL, *Avrupa Birliğine ye ülkelerde Sendikal Hareket*, 2. Baskı, Bursa 2000, s.36.

ve emekli aylıkları ayrı düzenlemelere tabidir” denilmektedir. 1933 tarihli Anayasa’da genel düzenlemelerle devlet hizmetinde sendikal örgütlenmeler ve greve teşebbüs su götürmez bir şekilde yasaklanmış ve “sendikal örgütlenme şeklinde birlikler kurmak, bu örgütlerle birlikte eylemlerde bulunmak ve greve teşebbüs etmek yasaktır” denilmiştir. Memurların üye olabilecekleri kuruluşlar kültürel, sportif ya da yardım dernekleri olarak sınırlandırılmıştır. Ancak 1970’li yıllarda kamu sektöründe öğretmenler ve sağlık çalışanları bu yasaklı ortama rağmen fiili olarak sendikal birlikler oluşturmuşlardır. Bu örgütler her fırsatta grevleri destekleyerek, sosyal ve politik büyük tepkiler vermişlerdir. Bu gruplar 1980’e kadar politik alanda baskı grubu olarak başarılı eylemlerde bulunmuşlardır. 28 Temmuz 1980 tarihli Anayasa, memurlara sendikal örgütlenmeyi grev hakkını da içerecek biçimde tanımıştır. Bu Anayasa kamu sektörü çalışma ilişkilerinde ILO’nun 151 sayılı Sözleşmeyi esas almıştır. Bu Anayasanın yürürlüğe girmesinin ardından 1982–85 yılları arasında üye toplamı 189.302 olan toplam 114 kamu çalışanı sendikası kurulmuştur²²⁵.

B. Kolombiya’da Memur Sendikacılığı

1930’lu yılların ortalarında kamu çalışanlarının örgütlenme çabaları artış göstermiştir. 1960’ların başlarında memurlar çok yüksek ücretler almaktaydı ancak 1970’li yıllarda kamu çalışanlarının çalışma koşulları bozulmuş ve ücretleri gerilemiştir.

1920 tarihli ve 21 Sayılı Yasa eyalet çalışanlarına kamu çalışanlarını da kapsayacak şekilde grev hakkını yasaklamıştır. Bu düzenleme sendikaların tüm eylem ve baskılarına rağmen geri alınmamıştır. 1968 tarihli Kamu Yönetimi Reformu ile çalışma ilişkilerinde bir dönüm noktası yaşanmıştır. Bu düzenleme kamu çalışanlarını kamu hizmeti çalışanları ve büro çalışanları olarak ayırmıştır. Toplu pazarlık hakkını tüm çalışanlarına tanımayı amaçlayan düzenleme ancak bu hakkı daha çok mavi yakalı ve bakım hizmetlerinde çalışanlar için garanti altına almıştır. Grev hakkı ise kamu çalışanlarının her iki grubuna da yasaklanmıştır. 1980’li yıllara kadar kamu çalışanlarının % 60’ı bağımsız ve % 40’ı konfederasyonlara bağlı sendikalarda

²²⁵ Muneto OZAKI, “Labour Relations in the Public Service Developing Countries”, *Labour Relations in the Public Service in India*, Cenevre 1988, s.38-41

örgütlenmiştir. Bu bağımsız sendikalar genellikle toplu eylemlerde konfederasyonlara bağlı sendikalarla ortak hareket etmektedirler. Kamu sektörü istihdam yapısı ve çalışma ilişkilerinin doğası çalışanların danışma, görüşme mekanizmalarını zorlaştırıcı özellikler göstermektedir. Sendikaların grev hakkı yoktur, sık sık baskı grubu olarak çalışmakta ve formel kanalları kullanarak görüşmeler yapmaktadırlar²²⁶.

C. Hindistan'da Memur Sendikacılığı

Hindistan kamu sektöründe endüstri alanında ve kamu teşebbüslerinde çalışanlar genel olarak endüstriyel ve meslek sendikalarında temsil edilmektedirler. Sendikalar Hindistan Sendikalar Yasasının öngördüğü biçimde oluşturulmaktadır. Bu sendikalar federasyonlar oluşturmakla beraber bağımsız sendikalarda bulunmaktadır. Merkezi hükümet çalışanlarının örgütlenmeleri uzun bir geçmişe sahiptir. Bu sendikalar farklı ideolojik görüşlere sahip olmalarına karşın üyelerinin çıkarlarını korumak konusunda başarı ve olgunluklarını ispatlamışlardır. Direkt eylem ve ajitasyonu ikinci tercih olarak kullanan sendikalar öncelikle ikna edici danışma, görüşme gibi yöntemleri tercih etmekte ve bu davranışlarının karşılığını hükümetlerden ayrıcalıklar elde ederek almaktadırlar.

Kamu çalışanlarının faaliyetleri; organizasyon faaliyetleri yeni üyeler kazanmaya ve mevcut üyelere yönelik faaliyetler, pazarlık faaliyetleri danışma, ikili görüşmeler yapma ve büyük sorunlar karşısında siyasal otoriteye karşı ajitasyon eylemlerinde bulunmak gibi çeşitli faaliyetlerden oluşmaktadır.

Öğretmenler Hindistan'da düşüncelerini en rahat ifade eden grubu oluşturmaktadırlar. Sorunların hükümetlerce ihmal edilmesi, gelirlerinin azlığı ve halkın onlardan beklediği performansın yüksek olması sonucunda kendi hak ve çıkarlarını koruyabilecek örgüt çatısı altında toplanma ihtiyacı hissetmişlerdir.

Sağlık çalışanları da en fazla örgütlenen grupların basında yer almaktadır. Bu grubun örgütleri genellikle yerel örgütler şeklinde olmakta ancak eyalet düzeyinde

²²⁶ Fernando LOPEZ-ALVES, "Explaining: Conferderation: Colombbian Unions in the 1980s" *Latin American Research Review*, C.25, S.2, 1990, s.120-123.

güçlü federasyonlarda bulunmaktadır. Bu federasyonlar is koşullarını düzenlenmesi ve kaynakların kullanımı konularında etkili olmaktadır²²⁷.

²²⁷ OZAKI, s.56-57.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYEDE MEMUR SENDİKACILIĞI

I. TÜRKİYEDE MEMUR SENDİKACILIĞI

Memur sendikacılığı Türkiye’de oldukça geç başlamış; ilk memur sendikal örgütleri ancak 1965’te yasal olarak kurulabilmiştir. Siyasi irade, Cumhuriyetin ilk yıllarında işçi sendikacılığına gösterdiği olumsuz yaklaşımını, memur sendikacılığı için daha kesin bir tavırla sürdürmüş; devlet’in himayesinde ve onun adına hareket eden, adeta devletin bir parçası sayılan, iktisadi ve sosyal durumları devlet tarafından garanti altına alınan memurların sendikalaşmasını uzun bir süre gereksiz görmüştür. 1961 Anayasası’nı hazırlayan elitlerin Türk insanına temel hak ve özgürlükleri kısıtsız bir şekilde kullanırmak istemesinin somut bir sonucu olarak Anayasa’nın 46. maddesindeki düzenlemeyle memurların sendikalaşması mümkün kılınmıştır. Ne var ki, memurlara verilen örgütlenme hakkının kullanımı uzun sürmemiş; bu hakkın kullanılmaya başlandığı 1965’ten altı yıl sonra 1971’de geri alınmıştır. Memurların sendikal örgütlenme hakkını yeniden kullanımı, bu defa yasa koyucu tarafından değil, bizzat memurların kendi çabalarıyla, mücadele süreci başlatılarak fiili olarak 1990 yılında sağlanmıştır²²⁸.

A. Cumhuriyet Öncesi Memur Sendikacılığı

Osmanlı toplumu, bilindiği gibi merkeziyetçi bir yönetim algısına sahipti ve bu merkeziyetçi yapı, farklı güç adacıklarının ortaya çıkmasını ve toplumsal muhalefetin kök salmasını önlemiştir. Devlet merkeziyetçi bir şekilde örgütlenmiş, sınıfsal farklılaşmayı önleyici bir iktisadi rejim takip edilmiştir. Böylelikle sınıfsal farklılaşma keskinleşmemiştir. Böylece devlet eksenli meslekler ve mesleki kategoriler ortaya çıkmış bu çerçevede, askerlik, kalem memurluğu, dini memurluklar daha çok güçlenmiş ve önem kazanmıştır. Üretime yönelik ticari endüstriyel faaliyetlerle uğraşmak,

²²⁸ Adnan MAHİROĞULLARI, “Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesi ile Memur Sendikacılığı”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.55, S.1, 2006, s.3-5

küçültücü basit uğraş sayılmıştır. Halk devlet dairesine girebilme sevdasına kapılmıştır²²⁹.

Osmanlı'da memurluk mesleği, geniş halk kesimlerinin baş tacı ettiği, yüksek itibar ve saygınlık atfettiği bir meslek haline gelmişti. Memur olmak, devleti temsil etmek demektir. Dolayısıyla şerefli ve onurlu bir iş anlamına geliyordu. Osmanlı'da halk nazarında devletin kutsal/aşkın bir yerinin olması, onu temsil eden memurların da itibarını arttırmıştı. Memurlar, toplumsal hiyerarşinin tepesinde yer alıyor, yaşam koşulları ve standartları itibarıyla de genel sınıfsal ayıraç içerisinde, üst mevkileri işgal ediyorlardı. Rüstiye'yi bitiren her gencin hayalini, bir kalem'e "kapılanmak" süslüyordu. Bu açıdan Osmanlı'da eğitime, bu hedefe götürülecek araç gözüyle bakılıyordu. Toplumsal trendin memurluktan yana işlemesinden dolayı, devlet daireleri adeta işgale uğruyor, bir kadroya atanmak için kıyasıya bir rekabet ve mücadele toplumda boy gösteriyordu²³⁰.

Osmanlı Devletinde, yazılı kanunnameler devri olarak bilinen Fatih Sultan Mehmet Döneminde, çıkarılan kanunnamelerle memurun tanımı yapılarak sosyal hakları az çok belirlenmeye çalışılmıştır. Kanuni dönemi, devlet sistemi kamu yönetimi ve personel yönetiminin en güçlü olduğu dönemdir. Bu dönemin personel yönetim sistemi liyakat esasına dayanmaktadır²³¹. Kamu görevlileri, Enderun'da eğitilmekte ve Kalemîye, İlmiye, Sefiye ve Mülkiye diye sınıflara ayrılmaktadır²³².

Osmanlı Devletinin duraklama dönemine girildiğinde ise kamu personel sistemi giderek bozulmuş ve Liyakat ve Kariyer ilkesi bırakılarak, kamu görevlilerinin hizmete alınmasında kişisel çıkar ve nüfus ön plana çıkmıştır. Gerileme dönemi boyunca bozulan personel sisteminin yeniden düzenlenmesi için çalışmalar yapılmış ancak başarılı olunamamıştır. Osmanlı devletinde, kamu çalışanlarının saygınlığının oldukça yüksek oluşu ve toplumun seçkin kişilerden olmaları nedeni ile işçilerle özdeş

²²⁹ Muzaffer SENCER, *Osmanlı Toplum Yapısı*, İstanbul 1999, s. 45.

²³⁰ Ömer AYTAÇ, "Memurluk Zihniyeti ve Memuriyen Toplum: Prens Sabahattin'in Görüşleri Işığında Bir Çözümleme", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.8, S.1, 2006, s.23-24.

²³¹ ÖZAYDIN, PARILTI ve ZENGİN, s.5.

²³² Turgay ERGUN ve Aykut POLAT, *Kamu Yönetimine Giriş*, Ankara 1978, s.253.

sayılan sendikalaşmayı akıllarına bile getirmemişlerdir. Bu durum kapitalist gelişmeler ve kapitalist sınıflar ortaya çıkana kadar sürmüştür²³³.

Sanayileşme olgusu ile Osmanlı devletinin geç tanışması çalışma yaşamının ve bu yaşama ilişkin sorunların gecikmeli olarak toplumun gündemine gelmesine sebep olmuştur. Osmanlı devletinde endüstrileşme hareketinin geç başlaması ve sınıf kavramının oluşmaması nedeniyle sendika hareketi cılız kalmıştır²³⁴.

Batılı anlamda örgütlenme hakkı ve sendikacılık kavramları Osmanlı Devleti ve öncesinde Anadolu Uygarlıklarında görülmemiştir. Osmanlı Devleti döneminde görülen ekonomik ve dinsel içerik taşıyan meslek kuruluşlarının başında loncalar gelmektedir. Loncaların en önemli görevi ise malın kalitesini yüksek tutmak ve standart üretimi sağlamaktır. Ayrıca kalifiye çalışan yetiştirilmesi, iş ve ticaret ahlakının korunması, çalışanın himayesi, vurgunculuğun önlenmesi malların değerlendirilmesi gibi görevleri de bulunmaktadır²³⁵. Osmanlı Devletinde sendikacılık hareketinin 1871'de kurulmuş olan Ameleperver Cemiyeti ile başladığı görüşü yaygındır. Ancak buna karşı çıkan bazı belgelere dayanılarak Ameleperver Cemiyetinin bir işçi sendikası olmadığı, işçilere yardım amacı güden bir hayır kurumu olduğu ve sendikaların daha sonralarda aranması gerektiği sonucuna varılmıştır. İlk sendika benzeri örgütlenmeler ise tophane işçileri tarafından 1895'de kurulmuştur²³⁶.

Osmanlı'da memurların ve bürokratik yapının ortaya çıkışı ise Tanzimat Dönemine rastlamaktadır. Memurlar ile ilgili olarak, Türkiye Cumhuriyetinin Osmanlıdan devraldığı bürokratik yapının temelleri 1839 Tanzimat Fermanı ile atılmıştır²³⁷.

Tanzimat döneminde, yeni yönetici sınıfa yani memur denilen bürokratlara dayalı merkezi hükümetlerin oluşturulması ve bunun yanında 1876 Anayasasında memurlarla ilgili maddelerden, memurluğun bir meslek olarak görülmeye başlanması ve

²³³ ÜNSAL, *Memur Sendikaları*, s.6.

²³⁴ Nuri ÇELİK, s.347.

²³⁵ Cahit TUTUM, "Türkiye'de Memur Sendikacılığının Başlangıcı ve Gelişimi", *Amme İdaresi Dergisi*, C.1, S.2, Mayıs 1968, s.35.

²³⁶ Nuri ÇELİK, s.347.

²³⁷ TUTUM, s.35.

padişah memurları – hükümet memurları kavramları yerine devlet memuru kavramının ortaya çıkması bu dönemden itibaren memur kesiminin devlet yönetimindeki yerinin netleşmeye başladığını göstermektedir²³⁸.

Osmanlı Devletinde çalışanlara ilişkin ilk yasa metni 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Yasasıdır. Bu yasaya göre kamu iş yerlerinde sendikal örgütlenme yasaklanmıştır. Yasanın 8. maddesinde “Kamuya ilişkin hizmetleri yerine getiren kurumlarda sendika kurulması yasaktır” denilmektedir. Bu yasağın ihlalinin yaptırımı ise, bir haftadan altı aya kadar hapis veya 25 liraya kadar para cezasıdır. Sendika kurmayı yasaklayan yasa, işverenle çalışanlar arasında sorunlara yönelik toplu görüşme usulünü esasa bağlamakla birlikte devlet memurlarını kapsama almamıştır. Yine Osmanlı döneminde çıkarılan Cemiyetler Kanunu, Tatil-i Eşgal Kanunun, getirdiği kısıtlamalara karşı dernek kurma özgürlüğünü getirmiştir. İkinci meşrutiyetin ilanından sonra oluşan özgürlük ortamından yararlanılarak sendikal örgütlenmelerin gerçekleştirildiğini görmekteyiz²³⁹.

Bu dönemde kurulan sendikal örgütlerin başında bir öğretmen örgütü olan Encümen-i Muallimin öğretmen topluluğudur, İkinci Meşrutiyetin ilanını izleyen günlerde, Kandilli Kız Lisesi öğretmeni Vehbi Bey ile öğretmen Fikri Faik Bey’in öncülüğünde, Darülfünun (üniversite) ve Darülmualimin (Erkek öğretmen okulu) mezunları tarafından kurulmuştur²⁴⁰. Bu dönemde kurulan işyeri örgütlenmesinin bir örneği de, Anadolu-Bağdat Demir Yolları Memur ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvet Karisi’dir. İstanbul, Selanik, İzmir, Zonguldak, Gümölcine’de bu nitelikte örgütler kurulmuştur²⁴¹.

Osmanlı devletinde kamu görevlileri İkinci meşrutiyetin ilanına kadar hak ve özgürlük arayışı içerisinde sendikal örgütlenmeye girmemişlerdir. İkinci Meşrutiyetin ilanı ile birlikte sendikal örgütlenmeler ortaya çıkmıştır.

²³⁸ Burhan AYKAÇ, *Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler*, Ankara 1977, s. 150–155.

²³⁹ Ersin TAŞÇI, *Memurlar, Sendikal Haklar ve Türkiye Kamu-Sen*, Ankara 1996, s.23-25.

²⁴⁰ Niyazi ALTUNYA, *Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi*, Ankara 1998, s.22-23.

²⁴¹ Yıldırım KOÇ, *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Tarihi*, 2. Baskı, İstanbul 2003, s.41.

B. Cumhuriyet Sonrası Memur Sendikacılığı

1. 1923-1946 Yılları Arasında Memur Sendikacılığı

İşçi sınıfı ve sendikal hareketler açısından bakıldığında, Cumhuriyet dönemi Osmanlı dönemindeki örgütlülükten fazla bir miras almamıştır. Bir nevi hayır cemiyeti özelliği taşıyan ve 1871’de kurulan Amele Cemiyetinden kalan mirasla, 1924’te çeşitli işçi örgütlerinin birleşmesi ile kurulan Amele Teali Cemiyeti, 1925’te Takrir-i Sükun Kanunun çıkarılmasıyla kapatılmıştır. Cumhuriyet Halk Fırkası sonraki 20 yıllık dönemde işçi sınıfını ya kendi denetimi altında örgütlemiş ya da tümüyle örgütsüz bırakmıştır²⁴². Cumhuriyetin ilan edildiği 1923’ün ilk aylarında Aydınlık isimli yayın organı etrafında kümelenmiş olan aydınlar yurdun değişik bölgelerindeki işçi örgütlerini Türkiye Dernek Birliği İttihadı altında bütün sendikaları temsil eden bir örgüt meydana getirmek için uğraşmışlardır²⁴³.

Memur Hukuku açısından bu dönem incelendiğinde, Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanunu ile ilk kez memurlar genel ve toplu nitelikte bir düzenlemeye kavuşmuştur. Memurin Yasası, sendika hakkına ilişkin açık bir kurala yer vermemiş, hakkı tanıyan ya da yasaklayan bir düzenleme yapmamıştır. Bunun yanında memurların dernek kurması ya da derneklere üye olması ile ilgili bir kural da içermemektedir. Ancak, 2. Meşrutiyetten devralınan 1909 tarihli Cemiyetler Yasası ile 1926 tarihli Medeni Yasanın “Cemiyetler” e ilişkin kuralları çerçevesinde, memurların dernek kurması ve derneklere üye olması olanaklıdır²⁴⁴.

Doğuda patlak veren ayaklanmaların bastırılması sırasında 12 Mart 1925’te çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile her türlü muhalefetle beraber sendikacılık da uzun bir süre fiilen ortadan kaldırılmıştır. Bu dönemde Soma-Bandırma Demiryolu grevi, İstanbul Liman İşçileri grevi, Adana Demiryolu İşçileri grevi, tütün işçileri grevi ve bunların peşinden 1928 Haziran ayında patlak veren İstanbul Tramvay işçilerinin grevi

²⁴² Alpaslan IŞIKLI, *Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, Ankara 1994, s.64

²⁴³ Mete TUNCAY, *Türkiye’de Sol Akımlar*, Ankara, 1967, s. 159.

²⁴⁴ Mesut GÜLMEZ, *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 1926-2001*, Ankara 2002, s. 4-6.

hariç tutulursa, sendikacılık hareketi olarak önem taşıyan herhangi bir olaydan söz etmek mümkün değildir²⁴⁵.

1909 Cemiyetler Yasası'nı yürürlükten kaldıran 1938 Cemiyetler Yasası ile birlikte, sınıf adına ve temeline dayalı dernek kurma yasağı ile hem işçiler hem de memurlar için genel bir sendika kurma yasağı başlamıştır²⁴⁶.

1938'te çıkarılan Cemiyetler Kanunu, "sınıf esasına veya adına dayalı" cemiyetler kurulmasını açık şekilde yasaklamış hem sendikaların hem de bu sınıfa dayalı siyasal partilerin kurulması engellenmiştir. Sendika ve siyasal partilerin kurulması o dönemde Cemiyetler Kanunu'na tabi bulunmaktaydı. Cemiyetler Kanunu derneklerin kurulmasında ise bir ön sicil ve tescil sistemi getirmiştir²⁴⁷.

İkinci Dünya Savaşı'nın faşizmin yenilgisiyle sonuçlanmasından sonra ülkemizde çok partili rejim dönemine girildi. 05.06.1946'da Cemiyetler Kanunu değiştirilerek sınıf temeli üzerine kurulu cemiyet kurma yasağı kaldırılınca sendika hakkı da kanunen tanınmış oldu. 1945'lerden sonra özellikle, sosyal devlet politikalarının Avrupa'da yaygınlaşması, Türkiye'yi de yakından etkiledi. 1946 yılında yapılan değişiklikle parti, dernek, sendika vb. örgütlerin kurulmasına olanak tanındı. İşçiler hızla sendikalar kurmaya başladılar²⁴⁸.

Ancak, kısa bir süre sonra iktidarın sendika hakkını tanımaya hazır olmadığı anlaşıldı. 17.01.1946'da sıkıyönetim kararıyla yeni kurulmuş olan sendikalar, aynı yıllarda kurulmuş olan sınıf temeline dayalı sosyalist partiler ile birlikte kapatıldılar²⁴⁹.

2. Dünya Savaşı boyunca tüm Dünya'da ve Türkiye'de geniş toplumsal kesimleri etkisi altına alan yoksulluk yaşanmaktadır. Türkiye'de Milli Koruma Yasası ile temel ihtiyaçların karneye bağlandığı, kıtlık ve karaborsacılığın hüküm sürdüğü bilinmektedir. Bu süreçte toplumun büyük bir kesimi yoksulluk yaşarken belli kesimlerde bu süreçte zenginleşmiş, belli ellerde sermaye birikimi oluşmuştur.

²⁴⁵ IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, s.479.

²⁴⁶ GÜLMEZ, *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 1926-2001*, s.8.

²⁴⁷ Ahmet MAKAL, *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, Ankara 2002, s.4.

²⁴⁸ Sami EVREN, *Eğitim Emekçileri Tarihi*, İstanbul 1995, s. 13.

²⁴⁹ IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, s.484.

Zenginleşen bu kesim kendi çıkarları doğrultusunda taleplerde bulunmaları sonucunu ortaya çıkarmıştır. Demokrat Parti büyük ölçüde bu kesimlerin temsilcisi, yoksullaşan geniş kesimlerin içinde bulunduğu kötü koşulların iyileşmesi vizyonu ile siyasal yaşama atılmıştır. Yine 2. Dünya Savaşının etkisiyle Batı toplumlarında yaşanan sosyal huzursuzlukları engellemek milyonlarca insandan oluşan yoksul kitlelerin durumu iyileştirilmesi gerekli görülmüştür. Böyle bir rehabilitasyon savaş sonrasında sosyal düşünceler, akımlar aracılığıyla İngiltere başta olmak üzere Batı toplumlarında, yaygınlaşmıştır. Dolayısıyla Türkiye'nin de bu içsel dinamikler açısından bakıldığı zaman belli bir değişim sürecine zorlandığı söylenebilir²⁵⁰.

2. 1946-1961 Yılları Arasında Memur Sendikacılığı

1946-1950 dönemi, CHP'nin tek parti yönetimine karşı toplumsal muhalefetin yaygınlaştığı ve yükseldiği zaman dilimidir. Yeni kurulan Demokrat Parti (DP), söyleminde fazla değişik öneriler bulunmamasına karşın, bu toplumsal hoşnutsuzluğu kendi lehine kullanmayı başarmıştır. Özellikle tek parti yönetimi, insanların düşün, inanç ve yaşam biçimleri üzerinde büyük bir baskı yaratmıştır. İşçilerin tüm hakları elinden alınmış, sendika kurma, toplu pazarlık, toplu sözleşme, grev hakkı yoktu. 1936'da kabul edilen İş Yasası bazı güvenceler getirmişti fakat iş ve yaşam koşullarını düzeltmekten çok uzak kalmıştır. İş güvenliği ve çalışma saatlerinde belirli bir düzen yoktu. Sekiz saatlik iş günü yasada yer alsa da uygulanmıyordu. Özellikle savaş yıllarında, Milli Korunma Yasası'nın çıkmasından sonra işçilerin durumu daha da kötüleşti. Enflasyon, hayat pahalılığı, mal kıtlığı, ürünlerin kıtlığı veya karneye bağlanması emekçi ailelerin yaşamlarını dayanılmaz hale getirmekteydi. Memurların, özellikle orta ve alt dereceli kamu görevlilerinin durumu işçilerden farklı değildi²⁵¹.

DP, 1945'te işçilerin mutluluğunun ancak sendikalar yoluyla sağlanabileceğini ifade etmekteydi. 25 Haziran 1949'da, DP programında grev hakkına hedefler arasında yer verilmiştir. 1947'de Sendikalar Kanunu tasarısı Meclis'te görüşülürken DP'nin

²⁵⁰ MAKAL, s.5.

²⁵¹ Tevfik ÇAVDAR, *Türkiye'nin Demokrasi Tarihi 1839-1950*, Ankara, 2004, s.15-16.

bütün sözcüleri grev hakkının da yer aldığı bir sendikacılığı savunmuşlardır. Bu nedenle de hükümetin hazırladığı tasarımı bu açıdan eleştirmişlerdir²⁵².

1947 yılında ilk Sendikalar Kanunu çıkartıldı ve ilk kez yasal zeminde sendikalar kuruldu böylece Türkiye'de sendika hakkı ilk olarak 1947'de 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile tanınmış oldu. Ancak 1947 Tarihli Sendikalar Kanunu, sendika hakkını tanımasına karşılık, grev hakkını tanımamıştır.

1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. Türk İş'in kurulması sonrasında sendikacılık hareketi kısmen de olsa etkinlik kazanmıştır.

1950'de iktidar değişimi gerçekleştiğinde, DP'nin çalışma hayatına ilişkin bakışı Cumhuriyet Halk Partisi'nin çalışma hayatına ilişkin bakışından çok farklı değildir. Demokrat Parti döneminde elbette ki işçiler lehinde düzenlemeler yapmıştır ancak dönemin değişen koşulları itibariyle, çok partili hayata geçilmesiyle Demokrat Parti de aynen Cumhuriyet Halk Partisinin son yıllarında yapmış olduğu gibi koruyucu önlemler almakla yetinmiştir. 1950'li yıllardaki bu koruyucu önlemler 1930'lu, 1940'lı yıllarla karşılaştırılamayacak kadar yoğundur. Öğle Dinlenmesi Kanunu, Yıllık Ücretli İzin Kanunu çıkartılmış, kamu kesiminde çalışanlara yılda bir maaş tutarında ilave ödeme yapılmasına ilişkin birçok konuda düzenlemeler yapılmış yine sosyal güvenlik alanında çok önemli yasalaştırma çabaları vardır. 1945 yılında kurulan İşçi Sigortaları Kurumu ve o kurum çerçevesinde yürütülen değişik sigorta kolları 1950'li yıllarda hızlanarak devam ettirilmiştir. Gerek kamu kesiminde gerekse özel kesimde işçi olarak çalışanların satın alma güçlerinde ve yaşam düzeylerinde önemli artışlar olmuştur. 1950'li yıllar tekil düzeyde bir işçi ya da bir işçi ailesi açısından çok da olumsuz yıllar değildir. Sosyal güvenlik önlemleri geliştirilmiş, reel ücretlerde, satın alma gücünde artışlar olmuştur. Dolayısıyla işçi kesiminin en azından gelir düzeyi açısından, 1950'li yılları kazançlarla kapattığından söz etmek mümkündür. Ancak aynı şey memurlar açısından geçerli değildir; memurlar bu yıllarda reel gelir kaybına uğramış, maaşları ve satın alma güçleri azalmıştır. Bu durum, Demokrat Parti'nin tek parti döneminin

²⁵² İŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, s.487.

yönetim aygıtı olarak gördüğü memurlara karşı takındığı olumsuz tavırdan kaynaklanmaktadır. Çünkü Demokrat Parti kurulduktan sonra bütün toplumsal kesimleri kucaklamaya çalışırken, hepsine yönelik sıcak mesajlar verirken; tek parti yönetiminin aygıtı olarak nitelendirdiği kamu bürokrasisi ve özellikle de üst düzey bürokratları muhalif hedef saymıştır. Demokrat Parti zaman içerisinde değişik toplumsal kesimlerin muhalefetini bastırma girişimleri gösterirken; üniversiteler, basın, yargı organları, kendisine muhalif olan bütün toplumsal örgütlerin ve katmanların bir anlamda sesini kısma çalışmıştır. Zaman içinde DP, işçi hareketinin, işçi sendikalarının seslerini kısma yolunu seçmiş, yasanın devlete vermiş olduğu olanakları ve özellikle idari denetim mekanizmaları kullanılarak bu yerine getirilmiştir²⁵³.

Örgütlenme girişimlerinde öğretmenler ise diğer iş kollarına nazaran daha bilinçli hareket ederek, kısa sürede pek çok il ve ilçede örgütlenebilmiş; diğer memurlar işi biraz daha ağırdan almış yani en azından öğretmenler gibi ilgili Yasa'nın çıkışının hemen akabinde Anadolu'nun her şehrinde teşkilatlanamamışlardır. Öğretmenler dışındaki kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmede gecikmeleri, büyük ölçüde, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanun'un memurlara dernek kurma hakkını sınırlayan "Devlet, hususi idareler, belediyelerle Devlete bağlı kurumlardan bir hizmet karşılığı maaş ve ücret alanlar, bulundukları işin sıfat ve mahiyeti ile cemiyet kuramazlar." şeklindeki 12. maddesinden kaynaklanır. Kanun'daki bu madde, 490 sayılı Kanun'la iptal edildiği 2.7.1964'e kadar yürürlükte kalmış; fakat öğretmenleri kapsamamıştır. Neticede, öğretmenler, 1946 sonrası 12. maddedeki hükmün dışında tutulduğu için dernekler kurabilmişlerdir²⁵⁴.

Bu sebeptendir ki Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) 1950'li yıllarda kurulabilmiş ve çeşitli Öğretmen Yardımlaşma Derneklerini bünyesinde toplayarak 1954 yılında "Türkiye Öğretmenler Dernekleri Milli Federasyonu" adını almıştır. 1961'de son biçimini alan Federasyon Tüzüğüne göre "Federasyon siyasetle uğraşmaz" denilmiştir.

²⁵³ MAKAL, s.7-8.

²⁵⁴ Metin KUTAL, "Devlet Personeli (Memur) Sendikalarının Hukuki Esasları ve Sınırları", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 20. Kitap, İstanbul 1969, s. 172.

Bu dönemde memurlar 788 sayılı yasanın yaptığı ayrımın temelinde, memuru “özel yurttaş” sayma düşüncesinin bulunmaktadır. Ayrıca yasanın memuru hususi bir vatandaş sayması, memurun işçilerden ayrı bir takım haklara ve imtiyazlara sahip olması, devletle memur arasında herhangi akdi bir vaziyetin mevcut olmaması, sendika ve grev hakkının, süreklilik gerektiren kamu hizmetlerini kesintiye uğratacağı ve memurların muntazam ve sürekli vazifelerine devam mecbur olarak görülmesi gibi sebepler, hem memurun tabi olduğu statünün özellikleriyle hem de memurların sendika kurması ile bağdaştırılmamıştır. Benzer düşünce anlayışlar geçmişten günümüze 60 yıllık sürede kimi zaman ileri sürülmektedir²⁵⁵.

İkinci dünya savaşı sonrasında Türkiye Cumhuriyeti Devleti bu dönem içerisinde, sendika hakkı tanıyan uluslararası sözleşmeler; 27.05.1949 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini, 08.08.1951 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin sözleşmesini, 19.03.1954 tarihinde de İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini TBMM tarafından onaylanmıştır. Ancak bu dönemde bu sözleşmelere dayanılarak toplumsal bir hareket geliştirilemedi²⁵⁶.

1923 Yılından başlayarak 1960’a kadar yürürlükte bulunan yasaların memurların sendikalaşmasına izin vermemesi, diğer yandan memurların işçi sınıfı ile karşılaştırıldığında işçilere sağlanan birtakım ayrıcalıklara sahip olmamaları nedeniyle memurlar sendikal bir örgütlenme gerçekleştirememişlerdir.

3. 1961-1971 Yılları Arasında Memur Sendikacılığı

Türkiye’de 27 Mayıs 1960 askeri müdahalesiyle yeni bir döneme girilmiştir. Bu dönemde temel hak ve özgürlükleri güvence altına almak için yeni bir Anayasa ile demokratikleşme sürecine girilmiştir. Bu bağlamda sendikacılığın gelişimini tıkayan engeller kaldırılmış, işçi haklarıyla ilgili fikirlerin serbestçe savunulduğu ve tartışıldığı bir dönem yaşanmıştır²⁵⁷. 1961 Anayasası ile açılan yeni dönem, sadece çalışma

²⁵⁵ GÜLMEZ, Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 1926-2001, s.5.

²⁵⁶ İhsan ÇARALAN, Memur ve Memur Sendikacılığı, İstanbul 1993, s.43.

²⁵⁷ Alpaslan İŞIKLI, Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara 1967, s. 98.

hayatında değil, Türkiye'nin siyasi ve iktisadi hayatında da önemli dönüşümlerin belirleyicisi olmuştur²⁵⁸.

Memurların örgütlenme hakkı, işçilerden on beş yıl sonra 1961 Anayasa' sı ile ilk defa yasallık kazanmıştır. Memur sendikalarının kurulması, 1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmesiyle gerçekleşmiştir. Bir başka ifadeyle memur sendikalarının kurulması 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmesine kadar gecikmiştir. Memurlar, 1961 Anayasası'nın güvence altına aldığı sendika hakkını, kendileriyle ilgili özel kanunun çıkması sürecine kadar beklemişlerdir²⁵⁹.

Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun çıkmasından önce kurulmuş istisna bir sendikal örgüt vardır. Söz konusu istisna, 1962 başlarında kurulan "Türkiye PTT Mensupları Sendikası"dır. Ne var ki, bu sendika, Avrupa'da bazı ülkelerde görüldüğü gibi karma sendika olarak PTT'de çalışan herkesi; işçi ve memurları birlikte örgütlemek amacıyla kurulmuş ve kuruluş öncülüğünü de işçiler yapmıştır²⁶⁰.

624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun 17.6.1965'te yürürlüğe girmesiyle sendikalar kurulmaya başlamış; ilk memur sendikası 18 Haziran 1965'te "Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası" adıyla Ankara'da kurulmuştur. 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 ulaştığı tespit edilmiştir²⁶¹. Ancak o dönemde kurulan sendikaların dörtte üçünün üye sayısının 500'ün altında olduğu, yalnızca iki sendikanın 10 binden fazla üyesinin bulunduğu, bu nedenle

²⁵⁸ MAKAL, s.9.

²⁵⁹ GÜLMEZ, *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 1926-2001*, s.39.

²⁶⁰ Yıldırım KOÇ, *Geçmişten Günümüze Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması*, Ankara 2001, s.29.

²⁶¹ Serdar DEMİR, "Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri (1971-1980)" *Amme İdaresi Dergisi*, C.24, S.1, Mart 1991, s.58.

sendikaların faaliyetlerinin de son derece sınırlı olduğu bilinmektedir²⁶². Bu dönemin sonu olan 1971’de faaliyetlerini sürdüren sendika sayısı 500’lü rakamları geçmiştir²⁶³.

Bu sendikaların en büyüğü 70-80 bin dolayında üyesi olan TÖS’dir. Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS), 27 Mayıs 1960 İhtilali’nin ürünü olan 1961 Anayasası’ndaki sendika kurma hakkını 08.07.1965 tarihli bir bildirim ile gerçekleştirmiş ve 10 Temmuz 1965’te tüzel kişilik kazanmıştır. Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN), ulusal ölçekte örgütlenmeyi amaçlamakla beraber salt ilkokul öğretmenlerini üyeliğe kabul etmeyi amaçlayarak, 12 Temmuz 1967 tarihinde kurulmuştur²⁶⁴. Memur sendikaları, TÖS ve nispeten İLK-SEN dışında yasaya harfiyen uydular Ama TÖS, öğretmenlerin sosyal konumlarından da gelen etkiyle, memur sendika yasasını ciddiye almadan örgütlenip mücadele eden bir sendika olarak ilk memur grevini de gerçekleştirdi. TÖS ve İLK-SEN 15-19 Ocak 1969’da gerçekleştirdikleri eylemle Türkiye’de ilk memur grevini hayata geçiren sendikalar oldular Bu yüzdende memur sendikacılığı ve onun tarihine ilişkin ilk ciddi dayanak TÖS ve nispeten de İLK-SEN’dir²⁶⁵.

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 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 edilmiştir²⁶⁶.

1961 Anayasasının 46.maddesi sendikalaşma hakkını işçilerle birlikte memurlara da tanımıştı Anayasanın bu hükmü uyarınca, 1965’te çıkarılan 624 sayılı “Devlet Personeli Kanunu” toplu sözleşme ve grev hakkını içermiyor, ancak işyeri,

²⁶² Cemal MIHÇIOĞLU, *Türkiye’de Kamu Personeli Sendikaları*, Ankara 1968, s.42.

²⁶³ Mesut GÜLMEZ, *Memur Sendikacılığı*, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, C. II, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, Ankara, 1998, s. 368.

²⁶⁴ Yıldırım KOÇ, *Emperyalizm ve Türkiye Sendikacılığına Etkileri*, İstanbul 2009, s.28.

²⁶⁵ ÇARALAN, s.47.

²⁶⁶ MIHÇIOĞLU, s.42.

meslek ve statü temelinde örgütlenmeye olanak veriyordu. Bunun yanı sıra bazı yasaklarda getirmektedir. Bunlar: Faaliyet yasağı; işçi işveren sendikalarıyla kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıyla yardım ilişkisi, greve teşebbüs ve faaliyetlerini destekleyici davranışlar, Devlet Personeli Hukukuna veya kamu hizmeti görevlerine ilişkin mevzuatın uygulanmasına dair isteklerini açıklamak veya desteklemek amacıyla açık yer yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri yapmak, kurumlara ayrılmış yerlere, çalışma saatleri dışında da olsa, sendika organlarının toplantı ve çalışma yapması yasaklanmıştır. Bunların yanında, sendikalar istek üzerine, üye sayılarını ve mali durumlarını, merkezlerinin bulunduğu yerdeki en büyük idari üstüne veya ilgili kuruma bildirmekle yükümlü kılınmıştır. Ayrıca dış kaynaklardan yardım alınması ve uluslararası kuruluşlara katılma, Bakanlar Kurulu kararına bağlanmıştır. 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasasına göre sendika kurucusu olabilmek için en az beş yıl kamu hizmeti yapmış olmak şarttı. Yüksek yargı organı üyeleri, üst düzey memurlar, askeri şahıslar, Jandarma Genel Komutanlığı ve Emniyet Teşkilatı üyeleri bu sendikalara üye olamıyordu²⁶⁷.

Devlet Personeli Sendikalar Yasasının yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra 14.07.1965 tarihinde 657 sayılı Devlet memurları yasası çıkartılmıştır. Memuru yeniden tanımlayan bu yasa toplu eylem ve hareketlerde bulunmayı ve toplu sözleşme yapmayı yasaklamıştır²⁶⁸.

Yasa koyucu Anayasanın buyruğu doğrultusunda davranmamış, 624 sayılı yasa ile kurulan örgütlerin birer dernek niteliğini kazanmasına neden olmuş ve memurların gerçek anlamda sendika sahibi olmalarını asla istememiştir. Daha sonra yaşanan olaylar da bu kanıyı destekler biçimde gelişme göstermiştir. 1971 Anayasa'sında bazı değişiklikler yapılır 46. maddesindeki "çalışanlar" sözcüğü çıkarılmış ve yerine "işçiler" sözcüğü getirilmiştir. 119. Maddede yapılan bir diğer değişiklik ile de memurların sendika üyesi olmayacağı hükme bağlanmıştır²⁶⁹.

12 Mart 1971 Askeri Muhtırası'yla Türkiye'de olağanüstü bir dönem başlamıştır. Demirel Hükümeti istifa etmek durumunda kalmış; Nihat Erim'in

²⁶⁷ Yıldırım KOÇ, *Sendikal Eğitim Notları*, Ankara 1994, s.138.

²⁶⁸ SERİM, 62.

²⁶⁹ ÜNSAL, *Sendika Özgürlüğü ve Çalışma ile T.C. İlişkileri*, s.128.

başkanlığında “teknokratlar hükümeti” kurulmuştur. Ara dönem ürünü olan bu hükümet, 1968 sonrası giderek tırmanan toplumsal kargaşayı önleyebilmek amacıyla ilk tedbir olarak 1961 Anayasası’nda büyük çapta değişiklik yapma gereği duymuştur. Memurlara birinci dönemde verilen sendikal örgütlenme hakkı, 12 Mart 1971 sonrası dönemde yasa koyucu tarafından geri alınmıştır. Sonuçta 1965 -1971 arası kurulan memur sendikaları kapatılmıştır. Ülkemizde ilk kez 1961 Anayasası ile kamu çalışanlarına tanınan sendika kurma hakkının ve 08.06.1965 tarihinde kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu’yla kurulan sendikaların, ömrü kısa sürmüştür. 12 Mart 1971 tarihindeki askeri müdahale sonucunda yapılan anayasa değişikliği ile kurulan sendikalar kapatılmış ve kamu çalışanlarına sendika kurma yasağı getirilmiştir²⁷⁰.

1971 sonlarına doğru, sendikalaşma hakları yasal olarak sona eren memurlar, Hak-Person (Kamu Personeli Haklarını Koruma Derneği), Tüm-Person-Kon (Tüm Kamu Personeli ve Emekli Kuruluşları Konfederasyonu), Tüm-Der (Tüm Memurlar Derneği), Ülküm (Ülkücü Memurlar Derneği) gibi genel olarak tüm memurları kapsayan; Töb-Der (Türkiye Öğretmenler Derneği), Ülkü-Bir (Ülkücü Öğretmenler Birliği), Ülkü-Tek (Ülkücü Teknik Elemanlar Derneği), Pol-Der ve Pol-Bir gibi belirli mesleklerde çalışanları kapsayan dernekler kurarak örgütlenmelerini kesintiye uğratmadan sürdürmek istemişlerdir²⁷¹. Bu dönemde birbirinin rakibi memur dernekleri kurulmuştur. Tüm memurları kapsamayı amaçlayan memur derneklerinden biri olan TÜM-DER’in karşısına Ülkücü Memurlar Derneği, Akıncı Memurlar Derneği, Ülkücü Kamu Görevlileri Güç Birliği Derneği çıkmıştır. Öğretmenleri kapsamayı amaçlayan TÖB-DER’in karşısına ise Hürriyetçi Öğretmenler Derneği, Ülkücü Öğretmenler Derneği, Mefkureci Öğretmenler Derneği gibi dernekler çıkmıştır. Polislerin bir araya geldiği POL-DER’in karşısına ise Ülkücü Polislerin oluşturduğu POL-BİR çıkmıştır. Bu dönem de sınıf kardeşliğinin yerini siyasal kamplaşma ve çatışmalar almıştır²⁷².

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

²⁷⁰ Yavuz DEMİRKOL, “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, *Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi*, S. 7-8, Aralık 2001, s.30.

²⁷¹ MAHİROĞULLARI, “Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesi ile Memur Sendikacılığı”, s.5.

²⁷² KOÇ, *Sendikal Eğitim Notları*, s.40.

ulaşmıştır. Ülke genelinde faaliyet gösteren TÖB-DER'in 650; TÖM-DER'in 196; TÖTED'in 48; ÜLKÖM'ün 120; ÜLKÖM-BİR'in ise 56 şubesi olmuştur²⁷³.

1961-1971 dönemi, bir askeri darbeye başlayan bir başka askeri darbeye sona eren dönemdir bu dönemin başlangıcında sendikalar açısından, sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımında geniş olanaklar ortaya çıkmış, ancak bu dönemin sonunda ise sendikal faaliyetlerin tamamen askıya alındığı, sendikaların kapatıldığı sendikacıların tutuklandığı, sendikal özgürlüklerin hiçe sayıldığı, grev ve toplu pazarlık haklarına ciddi sınırlamalar getirildiği görülmektedir²⁷⁴. Sendikalar için olumlu sayılan bu dönem uzun sürmemiş ve 1970 sonrası baş gösteren siyasi çalkantılar, tüm kesimleri etkilemiş 1971 muhtırası ile bir ara döneme girilmiştir. 1960'larda sendikalaşma için yaşanan elverişli ortam birden bire 1971 yılı sonrasında tersine dönmüş 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile de tam bir sendikasızlaştırma dönemi başlamıştır²⁷⁵.

4. 1980 Sonrasında Memur Sendikacılığı

12 Eylül 1980 askeri darbesi ile toplumun diğer emekçi kesimi ile kamu emekçileri diğer taraftan sistemin muhalif kesimleri, ekonomik, sosyal ve siyasal hak kaybına uğratılmış, zora, şiddete, sindirme ve baskıya dayalı yöntemlerle sindirme politikalarına maruz kalmışlardır²⁷⁶.

Temel hak ve özgürlükler ve özel olarak sendikal hak ve özgürlükler alanında 1982 Anayasası tıpkı, 1971 Anayasa değişikliğinde olduğu gibi "serbestlik" yerine "sınırlamayı" temel ilke olarak benimsemiştir. Mutlak bir çalışma barışını sağlama ve üretimi artırma amacına öncelik vererek, aşırı tepkici ve ayrıntılı bir düzenleme yapılmıştır. 1982 Anayasası sosyal devlet ilkesinden çağdaş anlamda uzaklaşmıştır²⁷⁷.

Anayasanın 51, 53 ve 54. maddelerinde sendikal haklar yalnızca işçiler için öngörülmüştür. Diğer kamu görevlilerinin sendikal hakları yönünden Anayasa'da

²⁷³ Serdar DEMİR, "Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri (1971-1980)" *Amme İdaresi Dergisi*, C.24, S.1, Mart 1991, s.58.

²⁷⁴ Alpaslan IŞIKLI(Hzl.), *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, Ankara 1994, s.191.

²⁷⁵ MAHİROĞULLARI, "Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesi ile Memur Sendikacılığı", s.4.

²⁷⁶ Engin ÜNSAL, *Sendika Yazıları Hedefini Vurmayan Ok Türk Sendikacılığı*, İstanbul 1997, s.122.

²⁷⁷ Mesut GÜLMEZ, "Anayasa Tasarısında Çalışma İlişkileri", *Amme İdare Dergisi*, C.19, S.11, Mart 1986, s. 62-81.

olumlu ya da olumsuz herhangi bir hüküm yer almamıştır. Yeni Anayasa, kamu görevlileri yönünden ne bu hakkı tanımış nede yasaklamıştır. Örneğin 1961 Anayasasının 119. maddesindeki gibi yasaklayıcı bir kural 1982 Anayasasında yer almamıştır. Bir Anayasal boşluk durumu söz konusu olmuştur. Anayasa metni içerisinde ise bu hakkın dolaylı olarak kabul edildiğini gösteren bazı hükümler bulunmaktadır bunları sırasıyla inceleyecek olursak:²⁷⁸

Anayasanın 2. maddesinde “*Türkiye Cumhuriyeti Demokratik sosyal bir hukuk devleti*” olduğu söylenmektedir. Sosyal hukuk devleti, vatandaşlarına örgütlenme ve sendika kurma hakkını tanıyan devlettir.

Anayasa metni içerisinde bu hakkın dolaylıda olsa, kabul edildiğini gösterebilecek diğer bir hüküm ise, “*temel bir hak, yasalarla aksi açıkça belirtilmediği sürece yasaklanmış sayılamayacağı*” yönündeki görüştür. Kanunlarda herhangi bir yasak hükme dayanmaksızın onu yasak saymak ancak totaliter bir düşüncenin ürünüdür. Anayasalar ancak objektif anlamaları ile yorumlanırlar²⁷⁹.

Anayasanın 17. maddesinde “*herkes... maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*” denilmektedir. Dolayısıyla, herkesin sendika hakkından yararlanması Anayasada öngörülen maddi ve manevi varlıklarını koruma ve geliştirme hakkının doğal gereğidir.

Anayasanın 90. maddesine göre, “*usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletler arası antlaşmalar, kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.*” Türkiye tarafından onaylanarak yürürlüğe sokulmuş olan milletler arası antlaşma niteliği taşıyan ve memurlara sendika hakkını güvence altına alıcı hüküm öngören bazı metinler vardır. Bu metinler dayanak alınarak sendika kurulabileceği belirtilmiştir. Bunların başında ILO 98 sayılı sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Ana Hürriyeti Sözleşmesi, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi sayılabilir²⁸⁰.

²⁷⁸ ÜNSAL, *Memur Sendikaları*, s.87.

²⁷⁹ Fazıl SAĞLAM, “1982 Anayasası Açısından”, *Türkiye’de Memur Sendikacılığı Sempozyumu*, Ankara 1991, s.32-33.

²⁸⁰ Alpaslan IŞIKLI, “Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, *Türkiye’de Memur Sendikacılığı Sempozyumu*, Ankara 1991, s.5-7.

10.12.1948 Tarihinde kabul edilen ve Türkiye Tarafından 27.05.1954 tarihinde onaylanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23/4. maddesine göre: *“Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.”*

04.11.1950 Tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 19.03.1954 tarihinde onaylanan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 11/i maddesine göre: *“Her şahıs asayışı ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurmak hakkına haizdir.”*

01.07.1949 Tarihinde kabul edilen ve Türkiye tarafından 08.08.1951 tarihinde onaylanan örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin 98 sayılı ILO sözleşmesine göre ise: *“devletin yönetimi ile ilgili memurlar dışındaki tüm ücretlilere sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını tanımaktadır.”* Sözleşme bu hakların silahlı kuvvetler ve polise ne ölçüde uygulanacağını ise ulusal mevzuatla belirleneceğini benimsemiştir.

28-29 Aralık 1985 tarihlerinde Ankara’da kamu çalışanlarının sorunlarına yönelik düzenlenen sempozyumda konuşan Prof. Dr. Alpaslan Işıklı, 1982 Anayasasında memurların sendikalaşmasını yasaklayan bir hüküm olmadığı yönündeki açıklaması kamu görevlilerinin 80 sonrası sendikal örgütlenmesinin başlangıcı sayılmaktadır²⁸¹.

Anayasada ve diğer yasalarda sendika yasağı ve engelinin bulunmadığının açıklanması, sendika kurmanın Anayasa ve onaylanmış uluslararası sözleşmelerde bir hak olduğunun Prof. Dr. Alpaslan Işıklı ve Prof. Dr. Mesut Gülmez gibi bilim adamları tarafından kamuoyuna duyurulması ile 16 Şubat 1988 Tarihinde Eğitim-Der Kurulmuştur. Eğitim-Der 28 Mayıs 1990 tarihinde Ankara Valiliğine yapılan başvuru ile Eğitim-İş Sendikasına (Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası) dönüştürüldü. Daha sonra ise tüzel kişilik kazandı. Sendikal hakların telaffuz bile edilemediği günün şartlarında memurlarında zarar görmeyeceği ve şartlar olgunlaşana kadar mücadelenin yürütüleceği en uygun örgütlenmenin “vakıf” olduğu düşünülerek Türkiye Kamu-Sen

²⁸¹ Yıldırım KOÇ, “Kamu Çalışanları Sendikacılığı”, *Eğitim Dünyası Dergisi*, 1994, s.9.

Konfederasyonu'nun alt yapısını oluşturmak ve temellerini atmak için 6 Mart 1989 tarihinde Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV) kurulmuştur²⁸².

Prof. Dr. Işıklı'nın 1985 yılında ortaya attığı görüşü destekleyen bir başka durumda, Danıştay'dan gelmiştir. Memurların sendika kurmasının Anayasaya aykırı olup olmadığına dair, hükümetin Danıştay 1. Dairesinde görüş almak istemesi üzerine, 22.04.1992 tarih E.136 ve K.147 nolu kararı ile *“Anayasa bütünü ile incelendiğinde, kamu görevlilerinin sendika ve üst kuruluş kurma haklarının anayasal bir hak olarak yer almadığını, ancak buna karşın bunu yasaklayan bir hükmün de bulunmadığı görülmektedir. Bir hakkın Anayasa’da yer almamış olması, yasa ile tanınmasına engel olamaz. Nitekim 1961 Anayasasının 47. maddesinde yalnızca toplu sözleşme ve grev hakkından söz edilmiş, lokavt konusunda bir hüküm yer almamış olmasına rağmen 275 sayılı Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt Kanunu lokavtı yasal bir hak olarak işverene tanımıştır. Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesini yasaklayan bir hüküm Anayasa da olmadığına göre bu hususun kanunla düzenlenmesinde Anayasa’ya aykırılık söz konusu olamaz”* görüşünü bildirerek memur sendikaları ile ilgili yasal düzenlemenin yapılabileceği sonucuna varmıştır²⁸³.

Hükümet, Danıştay'dan olumlu görüş aldıktan sonra 87 ve 151 sayılı International Labour Organization (ILO) sözleşmeleri Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) görüşülmüş, bu sözleşmeler kabul edilerek, 11.12.1992 tarihindeki Resmi Gazete’de yayımlanmıştır²⁸⁴.

Dönemin Başbakan Yardımcısı Erdal İnönü'nün imzasıyla 15 Haziran 1993'te yayınlanan 15.06.1993/15 Başbakanlık Genelgesi memur sendikacılığının yasallık kazanma sürecini tamamlamıştır. 1990 yılından itibaren örgütsel alt yapıları hazır olan pek çok kamu görevlisi sendikası resmen kurularak tüzel kişilik kazanmıştır.

²⁸² Türk Ulaşım Sen, III. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu, Ankara 13.11.1999, s.4.

²⁸³ Yıldırım KOÇ, Sendikacılığın Güncel Sorunları, Ankara 1995, s.312.

²⁸⁴ RG, 08.08.2001 - 24487.

İlk kamu görevlileri sendikası 28.05.1990 tarihine Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası ile oluşturulmuştur²⁸⁵.

Kamu görevlileri sendikalarının ilk üst örgütü olan, temelleri Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV) tarafından atılan, Türkiye Kamu Sen, 14 sendikanın bir araya gelmesiyle Haziran 1992’de kurulmuştur. 1992’de çeşitli hizmet kollarında kurulan on sendika 1993’te bir araya gelerek yeni bir üst örgüt kurma girişimiyle Haziran 1995’te Memur-Sen’i kurmuşlardır. KESK’in çekirdeğini oluşturan Kamu Çalışanları Platformu, adını Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu olarak değiştirerek bünyesindeki 25 örgütle 1994’e kadar örgütün konfederasyonlaşma sürecini başlatarak Aralık 1995’te KESK’i kurmuşlardır.

1982 Anayasa’sının kamu çalışanlarına sendika hakkı tanıyıp tanımadığı tartışmaları, 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerinin onaylanması ile önemini kaybetmiş ve ardından da 23.07.1995 tarihinde Anayasa’nın 53. maddesinde yapılan değişiklik ile kamu görevlilerine sendika kurma hakkının açıkça tanındığına dair bir fıkra eklenmesi ile kapanmıştır²⁸⁶.

Memur sendikacılığı konusunda Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin iç hukukumuzda uygulanmasında atılan en önemli adım 1995 yılında 4121 sayılı kanunla Anayasa’nın 53. maddesinde yapılan değişikliktir. Bu yapılan değişiklik ile devlet memurlarının ve diğer kamu görevlilerinin sendikalar ile üst kuruluşlar kurabilecekleri belirtilmiş, ancak toplu sözleşme yerine toplu görüşme esası getirilmiştir. Anayasa’da yapılan bu değişikliğin ardından 1997 yılında çıkarılan 4275 sayılı DMK’nun daha önce mülga edilen 22. maddesi yeniden düzenlenerek “devlet memurları, Anayasa ve özel kanunla belirtilen hükümler uyarınca sendika ve üst kuruluşlar kurabilecekleri” belirtilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti devleti, 1992 yılı Kasım ayında 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerini onayladıktan sonra, uluslararası sözleşmelerin iç hukuka yansıtılması

²⁸⁵ Aysen TOKOL, *Türkiye’de Sendikal Hareket*, Bursa 1994, s.107.

²⁸⁶ Coşkun KIRCA, “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Vücut Veren Temel Fikirler”, *Toplu Sözleşme Bilgileri Bakanlıklar Arası Prodüktive Merkezi Seminer Notları*, Ankara 1964, s.25.

amacıyla çalışmalara başlamıştır. Bu çerçevede Anayasa'nın 53. maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmış ve buna ilişkin usullerin çıkarılacak bir kanun ile düzenlenmesi öngörülmüştür.

Anayasa'da yapılan değişikliğin ardından 12.07.2001 tarihli 24460 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin kuracakları sendikaların hukuksal düzenlemesi yapılmıştır. Bu kanunda hüküm bulunmayan durumlarda ise 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, 2908 Sayılı Dernekler Kanunu, 743 Sayılı Türk Medeni Kanunu ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacaklar hakkında kamu görevlilerinin tabi oldukları personel kanunlarının ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

1995 yılında 4121 sayılı kanunla Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklik ile devlet memurlarının ve diğer kamu görevlilerinin sendikalar ile üst kuruluşlar kurabilecekleri belirtilmiş, ancak toplu sözleşme yerine toplu görüşme esası getirilmiştir. Ancak 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan Anayasa değişikliği ile memurlara toplu görüşme hakkı yerine toplu sözleşme hakkı getirilmiştir. Buna göre kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları toplu sözleşme ile düzenlenebilecektir.

Memurların maaşları dahil tüm mali ve sosyal hakları toplu sözleşme kapsamına alınmıştır. Sendika üyesi olmayan memurlar da toplu sözleşme kapsamındadır. Görüşmeleri, iki yılda bir Ağustos ayında yapılacaktır. Tüm memurlar için tek toplu sözleşme yapılacaktır. Sözleşme ile yapılan artışlar emeklilere de yansımaktadır. Uyuşmazlık halinde heyet başkanları Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilecektir.

Kamu görevlileri sendikaları heyeti; En çok üyeye sahip konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği 1, En çok üyeye sahip konfederasyondan 3, ikinci konfederasyondan 2, Üçüncü konfederasyondan 1 olmak üzere 7 üyeden oluşacaktır²⁸⁷.

²⁸⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı", Ankara 2012, s.24-27.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu; Yargıtay, Danıştay veya Sayıştay yöneticileri arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek 1 üyenin başkanlığında, Kamu işveren Heyetinden 4, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinden 4, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın göstereceği yedi öğretim üyesi ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin göstereceği yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulu'nca belirlenecek 1'er öğretim üyesi olmak üzere 11 kişiden oluşacaktır²⁸⁸.

II. GÜNÜMÜZDE MEMUR SENDİKACILIĞI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) 2012 yılı kayıtlarına göre 11 iş kolunda 1'i bağımsızlardan oluşmak üzere 7 Konfederasyon ve bu konfederasyonlara bağlı 70 sendika ve hiçbir konfederasyona bağlı olmaksızın Bağımsız olarak faaliyetlerini yürüten 41 sendika faaliyetlerine devam etmektedirler. Bu konfederasyonlar şunlardır²⁸⁹:

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu; TÜRKİYE KAMU-SEN

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu; KESK

Memur Sendikaları Konfederasyonu; MEMUR-SEN

Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu; BASK

Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu; BİRLEŞİK KAMU-İŞ

Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu; HAK-SEN

Demokratik Sendikalar Konfederasyonu; DESK

BAĞIMSIZLAR

²⁸⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı", s.24-27.

²⁸⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği, Ankara 2012, s.6.

Bu konfederasyonlar sendikalar kanununun 5. maddesine göre aşağıdaki 11 iş kolunda faaliyet göstermektedirler²⁹⁰:

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.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaların Sayıları ve Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistiklerine göre toplam kamu görevlisi sayısı 2.017.978 olarak, sendikalara üye memur sayısı da 1.375.661 olarak açıklanmıştır. Bu verilere göre kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı % 68.17 olarak belirlenmiştir.

Tablo 6

2011 Yılı Memur Konfederasyonları Üye Sayısı ve Oranları

KONFEDERASYON	ÜYE SAYISI	ORANI (%)
MEMUR-SEN	515.378	43,12
T. KAMU-SEN	394.497	33,01
KESK	232.083	19,42
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	26.422	2,21
DESK	4.146	0,35
BASK	3.627	0,30
HAK-SEN	3.499	0,29
BAĞIMSIZLAR	15.450	1,29

²⁹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği, s.1-6.

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı”, Ankara 2012, s.23.

Yukarıdaki şekil de Türkiye’de faaliyet gösteren memur konfederasyonlarının üye sayıları ve sendikalı memur sayısı içerisindeki oranları tek tek verilmiştir. Buna göre 515.378 üye ve %43.12’lik oranı ile Memur-Sen ilk sırayı alırken, 394.497 üyesi ve %33.01’lik oranı ile Türkiye Kamu-Sen ikinci sırada yer almaktadır.

Tablo 7

2012 Yılı Kamu Görevlileri ve Sendika Üyesi Kamu Görevlileri Sayısı

Dosya No	KAMU GÖREVLİLERİ KONFEDERASYONLARININ ÜNVANI	TOPLAM ÜYE SAYISI
17	KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)	240.304
26	TÜRKİYE KAMU-SEN (Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)	418.991
52	MEMUR-SEN (Memur Sendikaları Konfederasyonu)	650.328
92	BASK (Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu)	3.078
98	BAĞIMSIZLAR	20.890
141	BİRLEŞİK KAMU-İŞ (Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu)	33.477
142	HAK-SEN (Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu)	4.016
165	DESK (Demokratik Sendikalar Konfederasyonu)	4.577
	GENEL TOPLAM	1.375.661

Toplam Memur Sayısı:	2.017.978	Toplara Sendikalı Memur Sayısı:	1.375.661	% 68,17
----------------------	-----------	---------------------------------	-----------	---------

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği”, Ankara 2012, s.6.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu ile saptanan 11 işkolunda faaliyet gösteren konfederasyon ve sendikalara ilişkin istatistiklerle, 2002 yılından bu yana ÇSGB tarafından, 31 Mayıs itibariyle sendikaların üye sayılarını tespit edilmektedir. Buna göre en çok üyeye sahip olan sendika o hizmet kolundaki yetkili sendika olarak tespit edilmektedir. Aynı şekilde toplu en fazla üyeye sahip olan konfederasyon belirlenmekte ve bu konfederasyon toplu görüşme yapmaya yetkili kılınmaktadır. Buna göre en çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisini de toplu görüşme heyetinin

başkanlığını yapmaya yetkili kılmıştır²⁹¹. Bu istatistikler her yılın temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazetede yayımlanmaktadır. 2003 yılından bu yana ÇSGB'nın yayımladığı sendika üye sayıları incelendiğinde kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı bazı yıllarda düşüş göstermiş olsa bile genel olarak her yıl düzenli bir artış gösterdiği görülmektedir.

Tablo 8

Yıllara Göre Türkiye’de Kamu Görevlileri ve Sendikalaşma Oranları

Yıl	Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Toplam Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2002	1.272.267	650.770	%47.95
2003	1.357.326	788.946	%62
2004	1.564.777	787.882	%50.35
2005	1.584.490	747.617	%47.18
2006	1.568.324	779.399	%49.70
2007	1.617.410	855.463	%52.89
2008	1.691.299	930.397	%55.01
2009	1.784.414	1.017.072	%57
2010	1.767.737	1.023.362	% 57.89
2011	1.874.543	1.195.102	%63.75
2012	2.017.978	1.375.661	%68.17

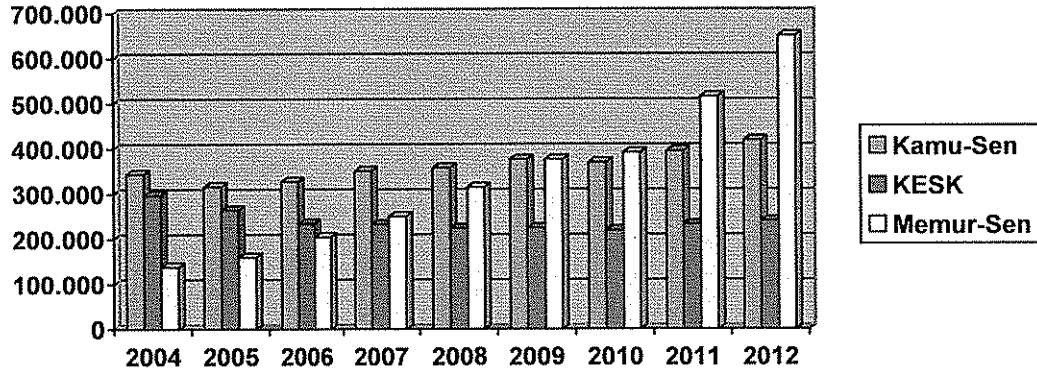
Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=sendikauye>, (E.T. 18.06.2012)

Tabloya göre; memur sendikalarının ilk toplu görüşmelerinin gerçekleştirildiği 2002 yılında, sendika üyesi olan memur sayısı 650.770 kişidir. Sendika üyesi olan

²⁹¹ RG, 12.07.2001 – 24460, “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikası Kanunu”, Madde 30.

memurların toplam memurlara oranı % 47.95'tir. 2003 yılına gelindiğinde yetki alma yarısı ile beraber tüm sendikalar örgütlenme çalışmalarını hızlandırarak sendikalaşma oranını % 62 düzeyine yükseltmişlerdir. 2004 ve 2005 yıllarına bakıldığında ise sendikalı memur sayısının toplam memur sayısı artışını yakalayamadığı ve bu durumunda sendikalaşma oranlarını düşürdüğü görülmektedir. 2004 yılında sendikalaşma oranı % 50.35, 2005 yılında da % 47.18 oranına gerilemiştir. 2006 yılı Mayıs ayı istatistiklerinde memurların sendikalaşma oranı % 49.70 düzeyinde gerçekleşmiş olup sendikalaşma oranının bir miktar arttığı görülmektedir. 2006 Yılı sonrasında ise 2007'de %52.89, 2008'de %55.01, 2009'da %57 2010'da %57.89 2011 yılında %63.75 ve 2012 yılında %68.17'dir. Bu verilere baktığımızda 2004 ve 2005 yıllarında yaşanan düşüşü göz önünde bulundurmasak her yıl düzenli bir artışın yaşandığı görülmektedir.

Ülkemizde faaliyet gösteren en önemli üç konfederasyonun son Sekiz yıllık süre zarfı içerisinde üye sayılarında ki değişimi aşağıda ki tabloda görebiliriz;

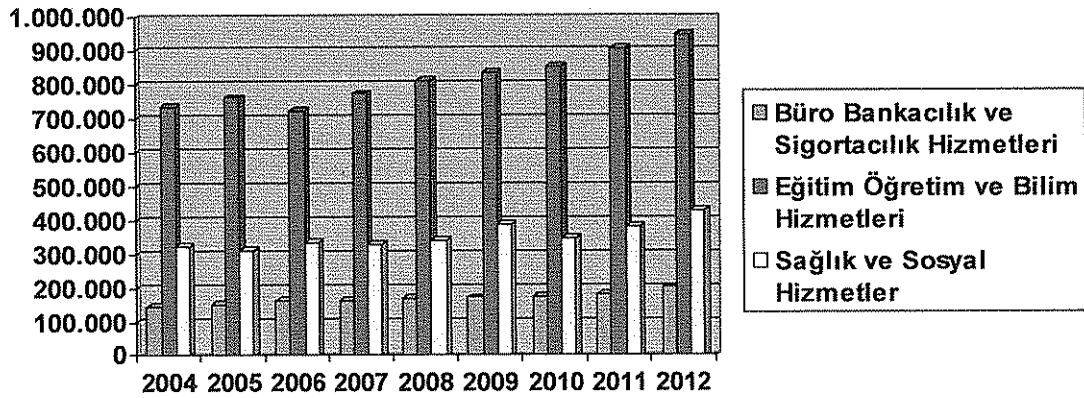


Şekil 1: Yıllara Göre Üç Büyük Memur Konfederasyonunun Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2004- 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği”, <http://www.csgb.gov.tr>, (E.T. 19.06.2012)

Şekil 1’i incelediğimizde 2008 Yılına kadar ki süre içerisinde Kamu-Sen’in üye sayısının diğer konfederasyonlardan fazla olduğu ve 2008 yılına kadar istikrarlı bir şekilde bu üstünlüğünü koruduğu görülmektedir. Ancak 2009 yılında çok az bir farkla

üstünlüğü Memur-Sen'e kaptırmış ve bu fark daha sonraki yıllarda daha da belirginleşmiştir. Bunun yanı sıra 2006 Yılında Kamu-Sen den sonra üye sayısı en fazla olan konfederasyon KESK olmasına karşın 2006 yılından itibaren her geçen sene üye kaybetmiş ve 2007 yılında Memur-Sen'in üye sayısı KESK'in üzerine çıkmıştır. Daha sonraki yıllarda da üye kaybını sürdüren KESK ile diğer konfederasyonlar olan Memur-Sen ve Kamu-Sen arasındaki fark her geçen yıl biraz daha artmıştır.



Şekil 2: Türkiye’de Üye Sayısına Göre İlk Üç Hizmet Kolunun Üye Sayılarındaki Değişimler

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2004- 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği”, <http://www.csgb.gov.tr>, (E.T. 19.06.2012)

Şekil 2 incelendiğinde Sendikalaşmanın en fazla olduğu iş kolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş koludur. Hemen ardından Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu ve onun ardından da Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri iş kolu gelmektedir. 2004 Yılından 2012 yılına kadar bu sıralamanın bozulmadığı ilk üçü paylaşan Üç iş kolu sendikasının 2004-2012 arasında aynı sıralamayı takip ettikleri görülmektedir. Tabi Bu yoğunluğun en temel sebebi o iş kolunda çalışan memur sayısının diğer iş kollarına oranla daha fazla olmasıdır. 2012 yılı itibariyle Büro Bankacılık ve Sigortacılık hizmetleri iş kolunda 201.201, Eğitim Öğretim ve Bilim hizmetleri iş kolunda 951.360, Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda ise 430.682 kamu görevlisi bulunmaktadır. Diğer iş kollarında çalışan kamu görevlilerinin ise toplam sayısı 434.745 dir.

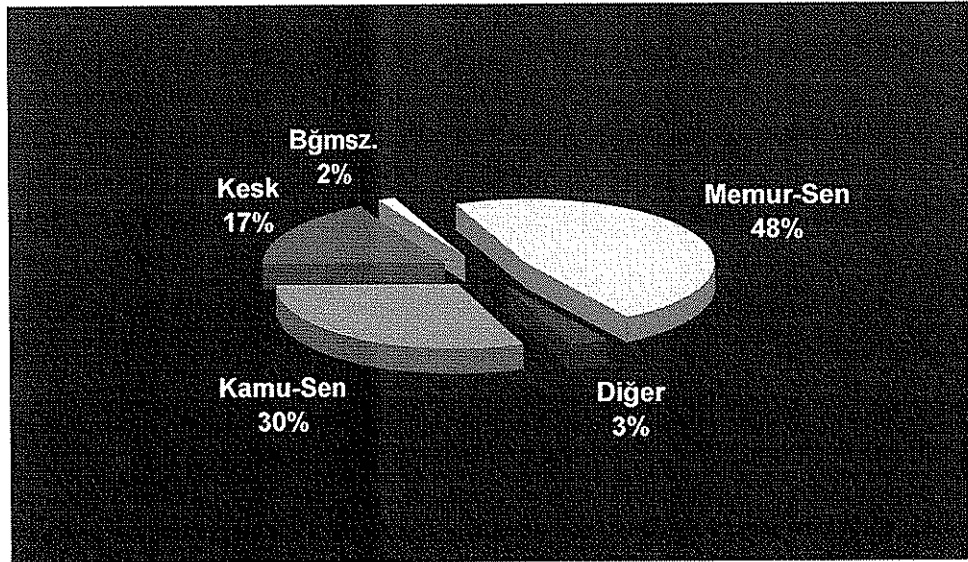
4688 Sayılı Yasa, kamu görevlerinin hangi hizmet kollarında sendika kurabileceklerini açıkça belirtmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi on bir hizmet kolunda birçok sendika faaliyet göstermektedir. Türkiye’de 4688 sayılı Yasanın belirttiği hizmet kollarında faaliyet gösteren sendikalar, sendikaların üye sayıları, o iş kolunda çalışan toplam memur sayısı ve sendikalaşma oranları, Tablo 9’da detaylı olarak gösterilmiştir.

2011 Yılı verilerine göre 11 iş kolu içerisinde 7 iş kolunda Memur-Sen’e, 3 iş kolunda Türkiye Kamu-Sen’e ve 1 iş kolunda da KESK’e bağlı sendikaların yetkili sendika olarak görev yaptığı görülmektedir. Ancak Ek-1’de verilen 2012 yılı verileri incelendiğinde 11 iş kolu içerisinde 10 iş kolunda Memur-Sen’e ve Kültür ve Sanat Hizmetleri iş kolunda faaliyet gösteren 1 iş kolunda ise KESK’e bağlı sendikanın yetkili sendika olduğu ve Türkiye Kamu-Sen’in Büro Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri, Basın Yayın ve İletişim Hizmetleri ve Ulaştırma hizmetlerinin de içinde bulunduğu 3 iş kolunda ki yetkiyi kaybederek bu yıl içerisinde hiçbir iş kolunda yetkili sendikaya sahip olamadığı görülmektedir²⁹².

Ancak yine Ek-1 incelendiğinde birçok iş kolunda Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen arasında ciddi bir rekabet yaşandığı görülmektedir. Yine aynı tablo incelendiğinde Kültür ve Sanat Hizmetleri iş kolu ve Yerel Yönetim Hizmetleri iş kolları dışında kalan tüm iş kollarında Türkiye Kamu-Sen’in en fazla üyeye sahip ikinci sendika olduğu ve yetkiyi kaybetmesine rağmen etkisini kaybetmediği açıkça görülmektedir. Türkiye Kamu-Sen, Kültür ve Sanat Hizmetleri iş kolu ve Yerel Yönetim Hizmetleri iş kollarında ise Memur-Sen ve Kesk’in hemen ardından gelmekte üçüncü büyük sendika olarak faaliyet göstermektedir. Yine Ek-1 ve Ek-2 incelendiğinde bu iki iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye Kamu-Sen’in Kesk ve Memur-Sen’in ardında kalmasına karşın aralarındaki üye farkının çok fazla olmadığı görülmektedir.

²⁹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı”, s.21.

Türkiye’de faaliyet gösteren Memur sendikaları konfederasyonlarının 2002 yılından başlayarak 2010 yılına kadar ki süreç içerisinde faaliyet gösterdikleri iş kollarında ki sendika sayıları ve bu sendikaların üye sayıları Ek-2’de ayrıntılı olarak verilmiştir. Ek-2 İncelendiğinde de anlaşılağı üzere bütün iş kollarındaki örgütlenmesini ilk tamamlayan konfederasyonlar sırasıyla Kamu-Sen, KESK ve Memur-Sendir. 2002-2008 Yılları arasında en fazla üye sahip olan konfederasyon Kamu-Sen olmasına karşın 2009 yılından itibaren en fazla üyeye sahip konfederasyon Memur-Sen olmuştur. Ancak Üye sayılarında ki dağılım göz önüne alındığında ilk üçü paylaşan sendikalar yine aynıdır.



Şekil 3: Konfederasyonların Sendikalaşma Oranları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “2011 Yılı Faaliyet Raporu”, Ankara 2012, s.32.

Ek-1’de ki veriler üzerinden hazırlanan Şekil 3’de de gösterildiğı üzere Memur Sendikaları Konfederasyonları içerisinde en faal olan üç büyük konfederasyon olan Memur-Sen %48, hemen ardından gelen Türkiye Kamu-Sen %30 ve son olarak da KESK %17 ile sendikalı nüfusun büyük kısmını kendi bünyesine toplamışlardır. Diğer sendikaların toplamının sendikalaşma oranı %3’dür. Bunun yanında ise hiçbir konfederasyona üye olmayan bağımsız sendikaların oranı ise %2’lerde kalmaktadır.

A. **Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu**
(KAMU-SEN)



1989 Yılında kurulmuş olan ve Türkiye Kamu-Sen'in alt yapısını oluşturan Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV), 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 TÜRKAV bünyesinde hazırlanmış olan sendikalar, 8 Haziran 1992 tarihinde kuruluş dilekçelerini Ankara Valiliği'ne vererek 14 sendikaya tüzel kişilik kazandırmışlardır²⁹³.

Tüzel kişilik kazanan 14 sendika, 24 Haziran 1992 tarihinde Ankara Valiliğine konfederasyonun kuruluş başvurusunu yaparak, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Kamu-Sen'e tüzel kişilik kazandırmışlardır²⁹⁴.

Seksenlerden sonra Türkiye'de kurulan ilk memur konfederasyonu olan Türkiye Kamu-Sen'in 2012 Temmuz ayı itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre 418.991 üyesi bulunmaktadır. 4688 Sayılı yasa çıktıktan sonra 11 hizmet kolunun tümünde faaliyet göstermeye başlamıştır. Türkiye Kamu-Sen kuruluşundan 2008 yılına kadar Türkiye'nin en büyük memur sendikaları konfederasyonu olmuştur. Üye sayısı bakımında halen Türkiye'nin en büyük ikinci konfederasyondur²⁹⁵.

Türkiye Kamu-Sen'e bağlı 11 hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikalar şunlardır: Türk Büro-Sen, Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Türk Yerel Hizmet-Sen,

²⁹³ Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, "Kuruluşumuz", <http://www.kamusen.org.tr/ContentHeader.aspx?tur=001>, (E.T. 22.07.2012)

²⁹⁴ Enver BİRİNÇ, *Dünden Bugüne Kamu-Sen*, Ankara 1994, s.1-6.

²⁹⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.1-6.

Türk Haber-Sen, Türk Kültür Sanat-Sen, Türk İmar-Sen, Türk Ulaşım-Sen Türk Tarım Orman-Sen, Türk Enerji-Sen, Türk Diyanet Vakıf-Sen.

Türkiye Kamu Sen'e bağlı olarak 11 iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar içerisinde 2011 yılında yalnızca 3 sendika bağlı olduğu iş kolunda yetkili sendika olmaya hak kazanmışken 2012 yılında 11 iş kolundan hiçbirinde yetkili sendika olma hakkı kazanamamıştır. Yetkili sendika olma hakkını kaybetmiş ancak buna karşın her yıl üye sayısını arttırmayı başarmıştır²⁹⁶.

Türkiye Kamu-Sen amaçları²⁹⁷:

Ana tüzüğünün 4. maddesinde şöyle belirtmiştir;

“Konfederasyonunun amacı: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarının korumak ve geliştirmek, üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmektir.”

Türkiye Kamu-Sen ilkeleri²⁹⁸:

—“Türkiye Kamu-Sen; Devletin birliğinin ve Milletinin bütünlüğünün korunması ve yaşatılması doğrultusunda demokrasinin yerleşmesine, sosyal adaletin gerçekleşmesine ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına hizmet etmeyi, insan haklarına saygılı toplum ve çalışma barışını tesis etmeyi, HÜR ve DEMOKRATİK SENDİKACILIK ilkeleri çerçevesinde üyelerinin ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirmeyi hedefleyen bir sendikal anlayışa sahiptir.

—Türkiye Kamu-Sen; Türkiye Cumhuriyeti Devletinin demokratik, laik ve sosyal hukuk Devleti niteliğinin tüm kurum ve kurallarıyla hayata geçirilmesinden yanadır.

²⁹⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı”, s.22.

²⁹⁷ Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, “Türkiye Kamu-Sen Tüzüğü”, Ankara 2001, s.1-2.

²⁹⁸ Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, “İlkelerimiz”, <http://www.kamusen.org.tr>, (E.T. 22.07.2012)

—Türkiye Kamu-Sen; sendikal hakları, hak aramak için en etkin ve vazgeçilmez bir metot olarak görmektedir.

—Türkiye Kamu-Sen; Sendikal hakları, sınıf mücadelesine ve siyasi iktidar mücadelesine payanda yapan anlayışın yerine, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen KİTLE SENDİKACILIĞI anlayışı ile hareket etmektedir.

—Türkiye Kamu-Sen; üyelerinin haklarını hükümetlere peşkeş çeken sendikal anlayışı da, üyelerini ideolojik amaçlarla sokağa dökerek kamu düzenini zaafa uğratmayı amaçlayan sendikal anlayışı da temelden reddeder.

—Türkiye Kamu-Sen; çalışan, üreten, yol gösteren ancak hak ettiğini de alma konusundaki kararlılığından da hiçbir surette taviz vermeyen, Milli ve Manevi değerlerimize hassasiyet gösteren bir sendikacılık anlayışını benimsemektedir.

—Türkiye Kamu-Sen; diyalog ve uzlaşmadan yana SORUMLU SENDİKACILIK anlayışının ülkemiz açısından sayısız yararları olacağına inanmaktadır”.

Türkiye Kamu-Sen’in üyelerine yönelik faaliyetlerinin temelini eğitim ve kültür toplantıları oluşturmaktadır. Ayrıca sendika ülke genelinde şubeleri gezerek üyeleri ile görüşüldüğünü belirtmektedir. Kamu-Sen ana tüzüğünde (4.madde) üyelere yönelik faaliyetlerini şöyle belirtmiştir.

Türkiye Kamu-Sen Faaliyetleri²⁹⁹:

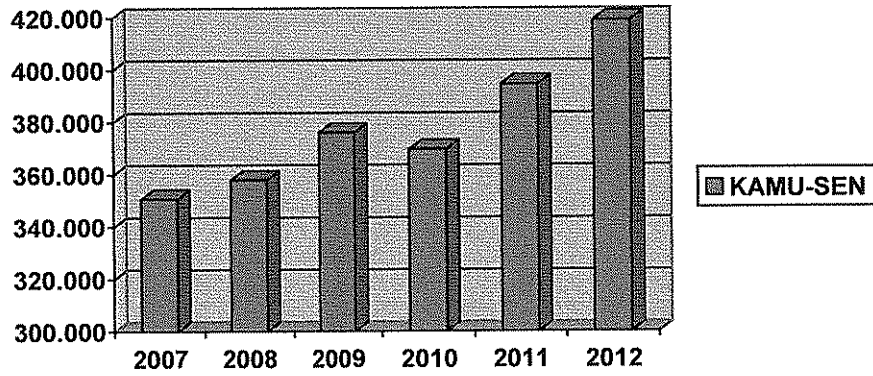
—“Konfederasyon adına gazete, dergi, kitap ve benzeri yayım faaliyetleri yapmak,

—Kamu çalışanlarına yararlanmaları için eğitim, sağlık ve spor tesisleri ve kütüphane kurmaya yönelik faaliyetler yapmak,

²⁹⁹ Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, “Türkiye Kamu-Sen Tüzüğü”, s.1-2.

—Doğal afetlerin vukuunda üyelik şartı aranmaksızın yasalar çerçevesinde ayni ve nakdi yardımda bulunmaya yönelik faaliyetler yapmak,

—21. Yüzyılın temel olgusu olan bilgi toplumuna ulaşılması noktasında üyelerini teknolojik ve bilimsel gelişmeleri izleyebilmesini sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır.”



Şekil 4: Türkiye Kamu-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Şekil 4 İncelendiğinde Türkiye Kamu-Sen’in 2007 yılı üye sayısı 350.727 iken bu sayı 2008’de 357.841, 2009’da 375.990’a çıkmıştır. Ancak 2010 yılında üye sayılarında bir düşüş olmuş ve 369.600’e gerilemiştir. 2011 Yılında ise yeniden yükselişe geçmiş 394.497 üyesi ile kaybettiği üye sayısını yeniden kazanmayı başarmış ve 2012 yılında 418.991 üyeye ulaşmıştır.

B.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)



12 Eylül döneminde askeri müdahalenin egemen kıldığı yasakları aşma amacı ile 1987 yılında Kamu Çalışanları Platformu (KÇP) oluşturuldu. Bu girişimden kısa bir süre sonra 19.02.1988 tarihinde Eğitim-Der kuruldu. Eğitim-Der memurların sendikal hakları için yoğun mücadele verdi ve 28 Mayıs 1990 tarihinde Ankara Valiliğine yaptığı başvuru ile Eğitim İş Kolu Görevlileri Sendikası'na (Eğitim İş-Sen) dönüştü. Bu tarihten sonra Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) ve Tüm Belediye Memurları Sendikası (TÜMBEL-SEN) kuruldu. Eğitim İş-Sen 1995 yılında kendini fesih ederek Eğiti-Sen'e katıldı³⁰⁰.

Bu birleşme KESK'in kuruluşunu hızlandırmış ve 11-12 Kasım 1995 tarihinde 28 sendikadan 500 delegenin katılımı ile konfederasyon ve tüzük kurultayı düzenlemiştir. Kurultayda kabul edilen tüzük ile 08.12.1992 tarihinde 28 sendikanın KESK'in kuruluş dilekçesini İstanbul Valiliğine vermesiyle birlikte KESK tüzel kişilik kazanmıştır³⁰¹.

KESK'e, 1995-2001 tarihleri arasında, yeni oluşturulan sendikalar ile katılmalar ya da birleşmeler sonucu tüzel kişiliği sona eren sendikaları da kapsamak üzere, üye olan toplam sendika sayısı 27'ye ulaşmıştır. 4688 sayılı yasa sonrasında ise yasada belirtilen 11 iş kolunun tamamında faaliyet göstermeye devam etmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 yılı verilerine göre 11 işkolunda toplam 240.304 üyesi bulunmaktadır³⁰².

³⁰⁰ Cemal ÜNLÜ, *Eğitim-Sen'in Kuruluşu, Gelişimi ve Bugünkü Durumu*, Ankara 2000, s.64-65.

³⁰¹ Yıldırım KOÇ, *Memur ve Sendikalaşma*, Ankara 1992, s.73.

³⁰² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.1-6.

Konfederasyona bağı sendikalar şunlardır; Büro Emekçileri Sendikası (BES), Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen), Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES), Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (Tüm Bel-Sen), Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası (Kültür Sanat-Sen), Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık ve Tapu Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası (Yapı Yol-Sen), Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS), Tarım, Orman Çevre ve Hayvancılık Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası (Tarım Orkam-Sen), Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası (ESM), Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası (DİVES), Basın Yayın ve İletişim Emekçileri Sendikası (Haber-Sen).

KESK'e bağı olarak 11 iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar içerisinde yalnızca 1 sendika bağı olduğu iş kolunda yetkili sendika olmaya hak kazanmıştır. KESK 2012 yılında yalnızca Kültür ve Sanat hizmetleri iş kolunda faaliyet gösteren Kültür Sanat-Sen'de 4.035 üyesiyle yetkili sendika unvanını kazanmıştır³⁰³.

KESK'in Amaçları³⁰⁴:

“Toplumun karar süreçlerinde örgütlü olarak söz sahibi olduğu; devletten ve piyasadan azami ölçüde arındırılmış kamusal alanda eşit, ücretsiz, nitelikli, erişilebilir ve anadilinde kamu hizmetini savunur. Konfederasyon, tüm maddi değerlerin yaratıcısı emeğin en yüce değer olduğu gerçeğinden hareketle ve sendikal mücadelenin demokrasi ve özgürlük mücadelesinin bir parçası olduğunun bilinciyle;

—Grev ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların tanınması/uygulanması ve mevzuatımızda çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin evrensel normlara uyumunun sağlanması için gerekli mücadeleyi yürütmeyi;

—Çalışma yaşamında ve hayatın diğer alanlarında üyelerin ve tüm emekçilerin ekonomik, demokratik, sosyal, siyasal, yasal, kültürel, mesleki, hukuksal, özlük haklarını ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi;

³⁰³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı”, s.22.

³⁰⁴ Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, “KESK Tüzüğü”, Ankara 2011, s.1.

—Evrensel insan hakları belgelerine dayanan ve uluslararası hukuk ve sözleşmelerden doğan bütün hak ve özgürlükleri eksiksiz yaşama geçirmek için mücadele etmeyi;

—Uluslararası düzeyde emeğin birlik ve dayanışmasını sağlamak için çaba göstermeyi, uluslararası emek örgütleriyle ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi;

—Tüm emekçilerin birlikte mücadelesi ve ortak demokratik örgütlenmesi hedefiyle ortak çalışanlar yasasının yaratılması amacıyla her türlü örgütsel formu yaşama geçirmek için çaba harcamayı, bu doğrultuda işyerlerinde ve hizmet kollarında ortak mücadeleyi örgütlemeyi, ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi;

—Emekçilerin sosyal ve kültürel gelişmelerinin sağlanması, sınıf bilincinin geliştirilmesi, örgütlülüğün ve demokrasinin bir yaşam biçimi haline gelmesi için mücadele etmeyi; bu doğrultuda bilimsel ve kültürel etkinliklerde bulunmayı;

—Savaşı ve sömürsüz bir dünya amacıyla; ülkede ve dünyada savaşa karşı kalıcı barışın yaratılması, tüm ulusların eşit ve özgürce geleceklerini belirleyebilmelerinin ve evrensel insan haklarının önündeki engellerin kaldırılması, faşizme karşı demokrasi, emperyalizme karşı bağımsızlık, baskılara karşı özgürlük, ırkçılığa ve şovenizme karşı halkların kardeşliği için mücadele etmeyi;

—Toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, başta çalışma yaşamı olmak üzere her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmeyi;

—Ekolojik denge ile tarihi ve kültürel çevreyi korumayı ve üretim süreçleri içerisinde zarar görmemesini sağlayacak sendikal inisiyatifleri geliştirmeyi;

—İşsizlik ve yoksulluktan etkilenen başta emekliler ve işsizler olmak üzere tüm toplum kesimleriyle dayanışma ilişkilerini geliştirmeyi;

—Emekçilerin çıkarlarının aynı zamanda tüm toplumun da çıkarları olduğu gerçeğinden hareketle; mal, hizmet üretimi ve paylaşım süreçlerine emekçiler lehine müdahale edilmesini, emekçilerin denetiminin ve katılımının sağlanmasını;

—Hizmet kollarında örgütlü sendikaların örgütlü bulunduğu hizmet kollarının hizmet üretme politikasının belirlenmesinde, hizmet kollarında planlamadan, uygulamaya ve denetlemeye kadar tüm faaliyetlerde söz ve karar sahibi olmayı;

—Engellilerin çalışma yaşamına en uygun koşullarda katılımını sağlamayı, engellerinden kaynaklanan sorunlarına çözüm üretmeyi ve olanaklar sunmayı amaçlar.”

KESK’in İlkeleri³⁰⁵:

—“Konfederasyon, üye sendikaların irade ve inisiyatifinden hareketle demokratik merkeziyetçi bir işleyişi esas alır.

—Emekçiler arasında din, dil, ırk, siyasal düşünce, etnik köken, mezhep, engelli, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve felsefi düşünce ayrımı gözetmez.

—Konfederasyon, sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışından hareketle, örgüt içi demokrasiyi temel bir örgütlenme ilkesi olarak benimser. Tüm üyelerinin söz, yetki ve karar sahibi olabilmeleri için doğrudan demokrasi mekanizmalarını geliştirir.

—Konfederasyon, tüm emekçilerin siyaset yapma hakkını ve siyasal örgütlenme özgürlüğünü savunur. Her düzeydeki mücadelede emekten yana taraftır. Devlet ve sermayeden bağımsızdır. Ayrıca siyasi parti, kurum ve kuruluşlardan örgütsel olarak bağımsızdır.

—Konfederasyon, hizmet kolu temelinde örgütlenmeyi esas alır.

—Konfederasyon, emekçilerin çıkarları temelinde, uluslararası sendika ve üst örgütlenmelerle dayanışma ve işbirliği içinde olur.

—Konfederasyon, tüm kamu emekçileri sendikaları ile tüm emekçi kesimlerin hak ve çıkarları doğrultusunda mücadeleyi fiili ve meşru bir temelde yürütür. Sendikal hak ve özgürlükleri yasaklayan, kısıtlayan her türlü engel ve düzenlemelere karşı mücadele eder.”

KESK’in faaliyetleri³⁰⁶:

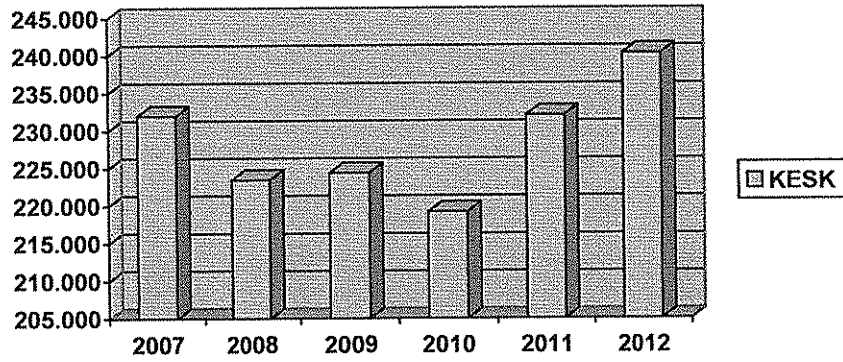
³⁰⁵ Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, “KESK Tüzüğü”, s.2.

—“İsveç Kamu Çalışanları sendikaları Konfederasyonu (TCO) ve Alman Sendikalar Birliği (DGB) ile ortak eğitim çalışmaları yapmaktadır.

—Kadın üyelerine yönelik “Kadın Çalışmaları” faaliyetlerinde önemli bir yer tutmaktadır.

—Örgütlenme Kampanyası adı altında, çalışma programı yapmış, bu program dâhilinde eğitim broşürleri ve afisler dağıtmıştır.

—Aktif üyelerine yönelik sendikal ve mesleki konularla ilgili eğitim amaçlı seminer ve toplantılar düzenlemektedir.”



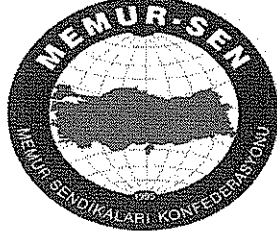
Şekil 5: KESK'in Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Şekil 5 İncelendiğinde KESK'in 2007 yılından 2012 yılına kadar olan süreçte dalgalı bir seyir izlediğini görüyoruz. 2007 yılında 231.987 üyesi bulunmaktayken, 2008 yılında bu sayı 223.460'a gerilemiştir. 2009 Yılında 224.413 üye sayısı ile her ne kadar yükselişte gibi gözükse de 2010 yılında üye sayısında ki düşüşle 219.195'e gerilemiş ve 2011 yılında artan bir ivmeyle KESK'in üye sayısı 232.083'ü ve daha sonraki yıl olan 2012'de 240.304'ü bulmuştur.

³⁰⁶ Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, 2. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu, Ankara, Mart 2002-Şubat 2005, s.78.

C. Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN)



Memur-Sen'in kuruluşunda ki ilk adım 14.02.1992 tarihinde Eğitim-Bir Sen'in kuruluşudur. Bu tarihten sonra, Türkiye Birlik Haber Sen, Bem-Bir Sen, Kamu Büro Sen, Öz Büro Sen kurulmuştur. Bu sendikaların Ankara Valiliğine 09.06.1995 tarihinde yaptıkları başvuru ile Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) kurulmuş ve bu tarih itibari ile tüzel bir kişilik kazanmıştır³⁰⁷. Memur-Sen kuruluş tarihi bakımında Türkiye'de kurulmuş ikinci memur konfederasyonudur.

Memur-Sen'in 1995-2001 yılları arasında 13 sendikayı bünyesinde bulundurmıştır. Şu anda ise Konfederasyon 4688 sayılı yasada da belirtilen 11 iş kolunun tamamında faaliyet göstermektedir. Kuruluşundan bu yana üye sayısı bakımından ilk üç içerisinde olan konfederasyon 2009 yılı itibariyle üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük konfederasyonu durumundadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 yılı verilerine göre 650.328 üyesi bulunmaktadır³⁰⁸.

Konfederasyona bağlı sendikalar şunlardır³⁰⁹: Büro Memur-Sen, Eğitim Bir-Sen, Sağlık-Sen, Enerji Bir-Sen, Bayındır Memur-Sen, Ulaştırma Memur-Sen, Kültür Memur-Sen, Birlik Haber-Sen, Toç Bir-Sen, Bem Bir-Sen, Diyanet-Sen.

Memur-Sen'e bağlı olarak 11 iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar içerisinde 10 sendika bağlı olduğu iş kolunda yetkili sendika olmaya hak kazanmıştır. Büro Memur-Sen 45.884, Eğitim Bir-Sen 231.472, Sağlık-Sen 173.718, Bem Bir-Sen 53.171, Birlik Haber-Sen 12.231, Bayındır Memur-Sen 10.547, Ulaştırma Memur-Sen

³⁰⁷ Memur-Sen, **Olağan Genel Kurul Raporu**, Ankara, Kasım 1995, s.5.

³⁰⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "**Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği**", s.6.

³⁰⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "**Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri**", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

9.178, Toç Bir-Sen 33.645, Enerji Bir-Sen 16.375, Diyanet-Sen 60.346 üye sayısı ile yetkili sendika olmaya hak kazanan sendikalardır³¹⁰.

Memur-Sen'in Amacı³¹¹:

Temel insan hakları ilkelerine dayanan, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine de milletin seçtiği idareye de saygı gösterilen, katılımcı demokrasinin yerleştiği, özgür birey ve sivil toplum örgütlerine gerçek anlamda var olma ve düşünce üretip teklifler sunma hak ve imkanlarının hayata geçirildiği, kimsenin ötekileştirilmediği, farklılıkların zenginlik olarak kabul edildiği, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlandığı, sendikal hakların evrensel ilkelere ve uluslararası sözleşmelere dayalı olarak tam anlamıyla hayata geçirildiği, çalışanların insan olmanın onurunu her yönüyle yaşayabildiği, demokratik sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkânlarından eşit şekilde yararlandığı, laiklik ilkesinin düşünce ve kanaat özgürlüğü ile din ve vicdan hürriyetinin gerçek anlamda teminatı haline getirildiği, medeniyet köklerimizde var olan değerleri idrak etmiş daha özgür, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı, daha güçlü, daha zengin Türkiye idealine ulaşmaya katkı sunmayı amaçlar

Memur-Sen'in İlkeleri³¹²:

—“Sendika mensuplarına, insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamak için elverişli ücret ve sosyal yardımlar ile daha iyi çalışma şartları ve mesleki saygınlık kazandırmayı,

—Üye sendika mensuplarının en iyi biçimde bilgilendirilmelerini, mesleklerinde ilerlemelerini sağlamayı ve aile fertlerinin, eğitim, sağlık, sosyal ve hayat şartlarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini, emeklilik, malûllük, dul ve yetim kalma durumlarında gerekli koruma ve bakım tedbirlerinden faydalanabilmelerini,

³¹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı”, s.22.

³¹¹ Memur Sendikaları Konfederasyonu, “Memur-Sen Tüzüğü”, Ankara 2008, s.1.

³¹² Memur Sendikaları Konfederasyonu, “Memur-Sen Tüzüğü”, s.2.

—İşverence mağdur edilmeleri halinde üye sendika mensuplarına hukuki ve sosyal yardımlar yapmayı,

—Üye Sendikalar arasında dayanışma, birlik ve beraberliği sağlamayı,

—Üye sendikaların kadın üye mensuplarının mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı,

—Herkesin fırsat eşitliği içinde parasız eğitim ve öğretim hakkından faydalanmasını,

—İnsanların dil, din, ırk, mezhep ve siyasi düşünce farkı gözetmeksizin sorumluluk ve haklarını öğrenerek yetişmesi, toplumun adalet ve barış içinde yaşaması amacıyla yapılacak her türlü gayret ve çalışmalara destek vermeyi,

—Ülkenin çıkarlarını zedeleyen her türlü oligarşiye ve vesayet rejimine karşı çıkarak, katılımcı demokrasiye ulaşmayı,

—Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı, projeler geliştirmeyi ve bu düşüncelerini hayata geçirebilmek için gerekli mücadeleleri yapmayı,

—Kamu grev ve siyaset hakkını elde etmeyi görev bilir.”

Memur-Sen’in Faaliyetleri³¹³:

—“Ülke genelinde sendika şubelerinde gerek sendikal faaliyetleri hakkında bilgi vermek, gerekse üyelerini bilinçlendirmek ve sendikal bilinç oluşturmak için seminerler ve toplantılar düzenlemek,

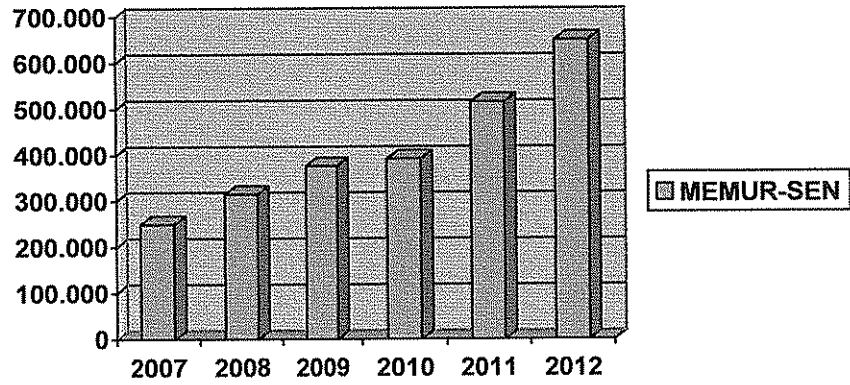
—Yeni üyelerinin bağlı bulunduğu hizmet kolları ile ilgili sorunlar hakkında toplantılar düzenlemek,

—Üyelerine yönelik eğitim ve kültür dergisi çıkartmak,

³¹³ Memur-Sen, 2.Olağan Genel Kurulu Faaliyet Raporu, Ankara, Nisan 2002-Mayıs 2005, s.78-80.

—Kültürel faaliyetlere ağırlık vererek bu anlamda çeşitli etkinlikler düzenlemek,

—Perşembe Söyleşileri adı altında genel merkezde gündeme yönelik söyleşi ve toplantılar yapmaktır.”



Şekil 6: Memur-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Şekil 6’ya bakıldığında Memur-Sen’in 2007 yılından itibaren üye sayısında yükselişe geçtiği ve takip eden yıllarda da bu yükselişini devam ettirdiği görülmektedir. 2007 Yılında 249.725 olan üye sayısı 2008, 2009, 2010 yıllarında da artmış ve 2011 yılında 515.378, 2012 yılında ise 650.328 üyeye ulaşmıştır.

**D. Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
(BASK)**



Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK), Türkiye Kamu-Sen'den ayrılan kamu çalışanları tarafından kurulan Bağımsız Haber-Sen, Bağımsız Sağlık-Sen, Bağımsız Büro-Sen, Bağımsız Yapı İmar-Sen, , Bağımsız Enerji-Sen, Bağımsız Ulaşım-Sen, Bağımsız Tarım Orman Çevre-Sen'in bir araya gelmesi ve eski Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Resul AKAY'ın girişimleriyle 11 Nisan 2002 tarihinde Ankara Valiliğine yapılan başvuru ile tüzel kişilik kazanmıştır³¹⁴.

BASK, Yedi hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulmuş ve daha sonra bun sendikalara 12 Eylül 2003'de kurulan Bağımsız Eğitimciler Sendikası da katılmıştır. Ardından 2005 yılında Bağımsız Diyanet Vakıf-Sen, Bağımsız Yerel Hizmet-Sen ve Bağımsız Kültür Sanat-Sen kurularak BASK bünyesindeki yerlerini almışlardır. Böylece BASK 11 hizmet kolunda bağlı sendikaların kuruluşu gerçekleştirilmiş olup 11 işkolunda faaliyetlerine başlamıştır³¹⁵.

Konfederasyona bağlı sendikalar şunlardır: Bağımsız Haber-Sen, Bağımsız Sağlık-Sen, Bağımsız Büro-Sen, Bağımsız Enerji-Sen, Bağımsız Ulaşım-Sen, Bağımsız Yapı-İmar Sen, Bağımsız Tarım Orman-Sen, Bağımsız Diyanet Vakıf-Sen, Bağımsız Yerel Hizmet-Sen ve Bağımsız Kültür Sanat-Sen ve Bağımsız Eğitim-Sen. 11 Hizmet

³¹⁴ Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası, "Hakkımızda", <http://www.bagimsizsaqlik-sen.org.tr/Hakkimizda.aspx>, (E.T. 22.07.2012)

³¹⁵ Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası, "Hakkımızda", <http://www.bagimsizsaqlik-sen.org.tr/Hakkimizda.aspx>, (E.T. 22.07.2012)

kolunda faaliyetlerini sürdüren BASK'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 yılı verilerine göre 3.078 üyesi bulunmaktadır³¹⁶

BASK'ın Amacı³¹⁷:

Konfederasyonun amacı tüzüğünde şu şekilde ifade edilmektedir;

“Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek, üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmektir.”

“Bunun için demokratik esaslar çerçevesinde Türkiye Cumhuriyeti Devletinin bağımsızlığına, devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğine, insan haklarına, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine bağlı kalarak, faaliyet gösterir.”

BASK'ın İlkeleri³¹⁸:

—“Siyasi partilerin vesayetine ve boyunduruğuna karşı çıkan, piyon ve payanda olmayan, gücünü çalışanlardan alan bağımsız bir sendikacılık anlayışı,

—Sendikal Hakları; sınıf mücadelesine, siyasi iktidar mücadelesine payanda yapan anlayışın yerine, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen kitle sendikacılığı anlayışı,

—Üyelerinin haklarını hükümetlere peşkeş çeken sarı sendikacılık anlayışı ve üyelerini ideolojik amaçlarla sokağa dökerek kamu düzenini zaafa uğratmayı amaçlayan ideolojik sendikacılık anlayışını tarihe gömecek gerçek sendikacılık anlayışı,

³¹⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği”, s.1-6.

³¹⁷ Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu, “BASK Tüzüğü”, <http://www.bask.org.tr>, (E.T. 22.07.2012)

³¹⁸ Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu, “İlkelerimiz”, <http://www.bask.org.tr/ilkeler.php>, (E.T. 22.07.2012)

—Çağdaş sendikacılık, sendikal hakları; örgütlenme, toplu pazarlık, grev, siyaset, ve yönetime katılma haklarının bir bütünü olarak gören çağdaş sendikacılık anlayışı,

—Hizmet sendikacılığı, hak arama ve hak almanın yanı sıra; topluma götürülen hizmetlerde verimlilik, üretkenlik, hakkaniyet ve kaliteyi yükseltmeyi amaçlayan hizmet sendikacılığı anlayışı,

—Demokratik bir sendikacılık, sendika içi demokrasinin tam anlamıyla işlediği, tabandan tavana katılımın tüm üyelere açık olduğu, her göreve serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre yapılacak seçimlerle geline demokratik bir sendikacılık anlayışı,

—Anayasada ifadesi bulunan Cumhuriyetin temel niteliklerine ve devletimizin bölünmez bütünlüğüne bağlı ulusal sendikacılık anlayışı savunmaktadır.”

BASK’ın Faaliyetleri³¹⁹:

—“Ülke genelinde üyelerini ve çalışanları bilinçlendirmek amacıyla seminer ve toplantılar düzenlemek.

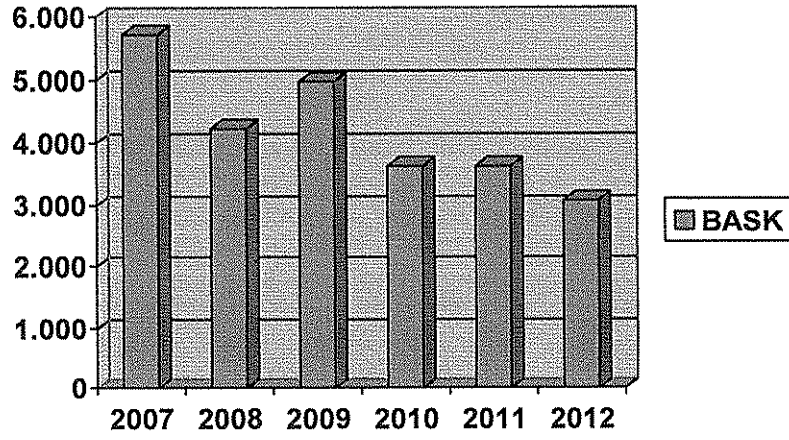
—Üyelerinin unvan ve hizmet sınıfına bakılmaksızın iş güvenliği, mesleki saygınlık ve çağdaş çalışma şartlarını sağlanması için çalışmalar yapılması.

—Üyelerinin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayacak sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi ve üyelerinin bunlardan eksiksiz yararlanabilmesi için çalışmalar yapılması ve üyelerin keyfi uygulamalardan kurtarılması.

—Kamu görevlilerinin ve üyelerinin sorunlarına çözüm aramak amacıyla araştırma ve çalışmalar yapmak, ücretlerin enflasyona karşı korunması amacıyla koruyucu tedbirler almak,

—Kamu görevlilerinin yararlanması amacıyla bilgilendirmelerin yapılması, belge ve yayınların hazırlanması faaliyetleridir.”

³¹⁹ Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu, “BASK Faaliyetleri”, <http://www.bask.org.tr>, (E.T. 22.07.2012)



Şekil 7: BASK'ın Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

BASK'ın diğer memur konfederasyonlarından en önemli farkı; siyasi partilerin vesayeti ve boyunduruğuna karşı çıkan, gücünü çalışanlardan olan piyon ya da payanda olmaya karşı çıkan gerçek manada bağımsız bir sendikacılık anlayışı gütmesidir. Ancak BASK konfederasyonlar arasında çok küçük bir kesimi temsil edebilmiştir. Şekil 7’de de görüldüğü gibi; 2007 Yılında 5.718 olan üye sayısı 2008 yılında 4.226’ya düşmüş 2009 yılında ise üye sayısında küçük bir artış yaşanmış ve 4.976’ya yükselmiştir. Ancak 2010 yılında üye sayısının 3.628’e düştüğü görülmüştür. 2011 Yılında ise herhangi bir üye kazanamamış ve yalnızca bir üye kaybederek 3.627 üyesiyle bir önceki yılın üye sayısı ile aynı düzeyde kalmıştır. 2012 Yılında ise biraz daha üye kaybederek 3.078 üyeye gerilemiştir.

**E. Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
(HAK-SEN)**



Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu 26 Kasım 2007 tarihinden 14 Nisan 2008 tarihine kadar Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Platformu olarak faaliyetlerini sürdürmüş ve Büro Hak-Sen, Toç Hak-Sen, Enerji Hak-Sen, Eğitim Hak-Sen, Sağlık Hak-Sen, Haber Hak-Sen, Yerel Hak-Sen, İmar Hak-Sen sendikalarından oluşan 8 iş kolu sendikasının oluşturdukları güç birliği ile 15 Nisan 2008 tarihinde Ankara Valiliğine başvuru yaparak Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonunun kuruluşunu gerçekleştirmişlerdir³²⁰.

Hak-Sen şu anda bulunan 11 hizmet kolundan yalnızca Diyanet ve Vakıf Hizmetleri iş kolu hariç olmak üzere 10 iş kolunda faaliyetlerini sürdürmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 verilerine göre Hak-Sen'in şu anda toplam 4.016 üyesi bulunmaktadır³²¹.

Konfederasyona bağlı sendikalar şunlardır: Büro Hak-Sen, Eğitim Hak-Sen, Sağlık Hak-Sen, Yerel Hak-Sen, Haber Hak-Sen, İmar Hak-Sen, Udem Hak-Sen, Toç Hak-Sen, Enerji Hak-Sen, Kültür Hak-Sen'dir³²².

Hak-Sen'in Amacı³²³:

³²⁰ Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu, "Neden Hak-Sen", <http://www.haksen.org.tr/neden.php>, (E.T. 22.07.2012)

³²¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.6.

³²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.1-5.

³²³ Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu, "Hak-Sen Tüzüğü", Ankara 2008, s.1.

Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek, üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmektir.

Bunun için Demokratik, çağdaş ve evrensel sendikacılık ilkeleri çerçevesinde, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin bağımsızlığı ve milli egemenliği ile Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünün korunması ve yaşatılması, Anayasada ifadesini bulan demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti ilkelerinden ödün vermeksizin, milli ve manevi değerlere saygılı kalarak; sosyal adaletin gerçekleştirilmesi, çalışma barışının kurulması ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması amacını taşır.

Hak-Sen'in İlkeleri³²⁴:

—“Haksen, çoğu sendikal yapının içi boş bir slogan olarak kullandığı sözde değil özde demokratik bir sendika olacaktır. Halen gerek yönetici gerekse üye profiline bakıldığında hiçbir ayırım yapılmadan herkesin kendisini ifade edebildiği bir çatıdır.

—Haksen, merkeziyetçi bir yönetim anlayışı yerine yetki ve sorumlulukların paylaşıldığı, yerel yöneticilerin öne çıktığı dinamik bir yapıdır.

—Haksen, kurumsal yapısını kısa sürede oturtmuş, üyelerinin idari sorunlarının çözümünde hukuksal mekanizmaları anında devreye sokabilen kararlı bir sendika olmuştur.

—Haksen, kulaktan dolma ve kirlenmiş bilgilerle gündemi takip eden bir anlayış yerine, araştıran, öğrenen, paylaşan ve yol gösteren bir anlayışın sahibidir.

—Haksen, değişimin kaçınılmaz olduğu çağımızda, önyargılı, ezberleyen, tekrarlayan ve kopyalayan bir yaklaşım yerine değişime açık, aklın gereklerini ve toplumun ihtiyaçlarını bilen, önyargısız, dinleyen, kavrayan ve çözen bir yaklaşımı esas alacaktır.

³²⁴ Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu, “Kuruluş Bildirgesi”, <http://www.haksen.org.tr/kurulus.php>, (E.T. 22.07.2012)

—Haksen, kişilerin ve toplumların yaşam tarzlarını ve tercihlerini dizayn etmeye ve tek tip üyeler topluluğu oluşturmaya çalışmak yerine, kişilerin tercihlerine saygılı , farklılıkları zenginlik sayan özgür bireylerden oluşan üye topluluğunu amaçlamaktadır.

—Kısacası Haksen, söylenemeyen ve yapılamayan tüm güzel işlerin sahibi olacaktır.”

Hak-Sen’in Faaliyetleri³²⁵:

—“Çalışma ilişkilerinde kamu görevlilerini ve sendikalarını yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek,

—Kamu görevlilerinin güçlü bir konfederasyon etrafında toplanabilmesi açısından kamu görevlileri sendikalarının teşkilatlanmalarına yardımcı olmak,

—Kamu görevlilerinin; yaptıkları işe uygun, insan onuruna yaraşır hayat sürmelerine ve aile sorumluluklarını yerine getirmelerine imkan verecek şekilde eşit değerde işe eşit ücret almalarını sağlamak,

—Dil, din, ırk, mezhep ,renk, cinsiyet, siyasi düşünce , felsefi inanç farkı gözetmeksizin yasal haklarının ve görevlerinin bilincinde olan ve özgür bireylerden oluşan üye topluluğu meydana getirmek için çalışmak,

—Hizmet kollarında yetkili olan üye sendikalarla birlikte idare ile yapılacak toplu görüşmelere katılmak, koordinasyonu sağlamak, yetkili sendikalara yardımcı ve destek olmak,

—Kamu işveren kurulu ile yapılacak toplu görüşmelere taraf olmak, üye sendikaların kamu işveren kurulu ile yapacakları toplu görüşmelerde uyacakları genel ilkeleri belirlemek, gerektiğinde toplu görüşmelerde uyuşmazlık çıkarmak veya Uzlaştırma Kuruluna başvurmak,

³²⁵ Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu, “Hak-Sen Tüzüğü”, s.1.

—Ekonomik ve Sosyal Konseyde kamu görevlileri ile ülke sorunları hakkında görüş bildirmek, kamuoyu oluşturmak,

—Üye sendikaların kamu kurum ve kuruluşları ile diğer sivil toplum kuruluşlarıyla ilişkilerinde ihtiyaç duyulan bilgi ve desteği sağlamak,

—Çalışma mevzuatı ile ekonomik, sosyal, kültürel ve mesleki konularda araştırmalar yapmak veya yaptırmak, kurs, panel, seminer ve benzeri etkinlikler düzenlemek,

—Kamu görevlilerinin idare ile doğabilecek ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalara taraf olmak,

—Amacına uygun uluslararası kuruluşlara üye olmak, üyelikten ayrılmak, uluslararası kuruluşlara delege, temsilci veya gözlemci göndermek, uluslararası kuruluşların temsilcilerini Türkiye'ye davet etmek,

—Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci seçmek ve göndermek,

—Çalışma ilişkilerinden doğan konularda ve mevzuatın verdiği görevler çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında kamu çalışanlarını temsil etmek ve gerektiğinde gözlemci göndermek,

—Üye sendikalar arasında çıkan uyuşmazlıkları çözmeye çalışmak,

—Konfederasyon adına gazete, dergi, kitap ve benzeri yayım faaliyetleri ile internet ve diğer iletişim araçlarını ve basım tesislerini kurmak,

—Üye kamu görevlilerinin yararlanmaları için misafirhane, dinlenme evi, kamplar, eğitim, sağlık, spor ve sosyal tesisleri kurmak,

—Amaçları doğrultusunda menkul ve gayri menkulleri satın almak, satmak, kiralamak veya kiraya vermek, rehin ve ipotek kabul ve tesis etmek, gereğinde her türlü hukuki tasarrufta bulunmak,

—Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın çağdaş ve evrensel standartlara uygun hale getirilmesine çalışmak,

—Yoksulluk ve yolsuzlukla mücadele etmek ve bu yönde toplumsal duyarlılık yaratılmasına çalışmak,

—Engelli kamu görevlilerinin çalışma koşullarını iyileştirici çalışmalar yapmak,

—Başta kamu görevlileri olmak üzere tüm çalışanlara evrensel çalışma standartlarına uygun toplu pazarlık ve grev hakkı tanınması için mücadele etmek,

—Katılımcı demokrasinin yerleşmesi ve geliştirilmesi için kamu görevlilerine siyaset hakkı tanınması,yönetime katılma ve danışma mekanizmalarının oluşturulması için çalışmalar yapmak,

—İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Belgeleri, ILO Sözleşmeleri ile Türkiye'nin onayladığı diğer uluslararası sözleşmelerde yer alan sendikal hakların hayata geçirilmesi için çaba göstermek,

—Başta çalışma hayatı olmak üzere, her alanda insan hakları ihlallerine karşı duyarlı bir toplum yaratılması için girişimlerde bulunmak,

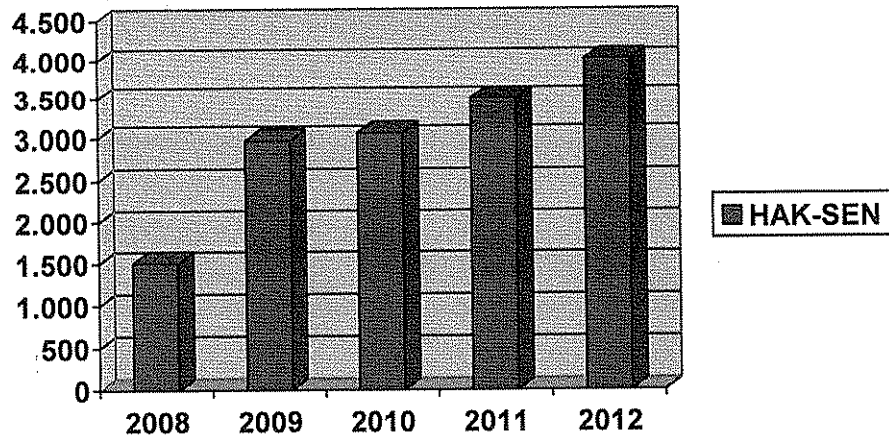
—Çevre bilincinin yerleşmesi, tarihi ve kültürel mirasın korunması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması, kırsal gelişmenin ve sağlıklı kentleşmenin oluşması için çalışmalar yapmak,

—21. Yüzyılın temel olgusu olan bilgi toplumuna ulaşılması noktasında üyelerinin teknolojik ve bilimsel gelişmeleri izleyebilmesini sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak,

—Kamu görevlilerinin tüketici haklarından tam olarak yararlanması için tüketici

hakları konusunda bilinçlendirilmesi için eğitim çalışanları yapmak ve gerekli tedbirleri almak,

Yukarıdaki hususları gerçekleştirmek amacıyla sendikal örgütlenme bilincini oluşturmaya yönelik çalışmalar yapmak amacıyla faaliyetlerde bulunur.”



Şekil 8: Hak-Sen'in Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Hak-Sen çok yakın bir tarihte faaliyete geçmiş olan bir konfederasyondur. Şekil 8’de de görüldüğü gibi faaliyete geçtiği ilk yıl olan 2008’’de 1.506 üyesi bulunmakta bu sayı 2009’da 2.967 üyeye çıkmaktadır. 2010’da 3.060, 2011 yılında 3.499 ve 2012 yılında 4.016 üye sayısı ile her ne kadar küçük bir konfederasyon görüntüsü sergilese de kurulduğu günden itibaren artan bir ivme izlemiştir.

F. Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu
(Birleşik KAMU-İŞ)



Yeni bir sendikal anlayışa sahip oldukları iddiasıyla ortaya çıkan Eğitim-İş, Birleşik Sağlık-İş, Birleşik Büro-İş, Yerel-İş ve Kültür Sanat-İş sendikalarından oluşan 5 iş kolu sendikasının, daha güçlü ve katılımcı bir örgütlenme yapısı oluşturmak amacıyla bir araya gelmeleri ve 17 Şubat 2008 tarihinde Ankara Valiliğine yaptıkları başvuru ile Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonunun kuruluşu gerçekleştirilmiştir³²⁶.

Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu 11 iş kolu içerisinde, Enerji Sanayi ve Madencilik hizmetleri, Diyanet ve Vakıf hizmetleri, Bayındırlık İnşaat ve Köy hizmetleri ve Basın Yayın İletişim Hizmetleri iş kolları dışında kalan 7 hizmet kolunda faaliyet göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 verilerine göre; 33.477 üyesi bulunmaktadır. Birleşik Kamu-İş Üye sayısı ile İlk üç büyük memur konfederasyonundan sonra gelen en büyük memur konfederasyonudur³²⁷.

Konfederasyona bağlı sendikalar ise şunlardır, Eğitim-İş Sendikası, Yerel-İş Sendikası, Kültür Sanat-İş Sendikası, Birleşik Büro-İş Sendikası, Tarım Orman-İş Sendikası, Ulaşım-İş Sendikası, Genel Sağlık-İş Sendikası³²⁸.

Birleşik Kamu-İş'in Amacı³²⁹:

³²⁶ Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu, "Kuruluş", <http://www.birlesikkamuis.org.tr>, (E.T. 22.07.2012)

³²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.6.

³²⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.1-5.

Çalışanların ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek üye sendikalar arasında karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, çalışma ve toplumsal barışın sağlanması ve devam ettirilmesi için çaba göstermek ve mücadele etmek,

Atatürk'ün önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devletinin Bağımsızlığını, Egemenliğini, Ulus ve ülke bütünlüğünü, laik düzenini, Demokratikleşme ve Çağdaşlaşma hedefini geliştirerek korumak.

Birleşik Kamu-İş'in İlkeleri:

—“Demokratik, katılımcı sınıf ve kitle sendikacılığını savunur. Tüm ücretli çalışanları ve örgütlerini kardeş olarak görür. Sınıf kardeşliği temelinde, ulusal ve Uluslar arası dayanışma ve yardımlaşmayı, hak ve çıkarlarını gözetmeyi görev bilir.

—Demokrasiyi çoğunluğun yönetme, azınlığın da kendini ifade edebilme ve çoğunluk olabilme hakkı olarak görür. Kararların en geniş katılım ve açıklıkla alınmasını savunur.

—Örgütsel güç ve gereksinimlerine göre eylem anlayışına sahiptir. Yapacağı eylemlerde, üyelerinin en geniş katılımını sağlamayı ve toplumun desteğini almayı hedefler.

—İnsan hakları, temel özgürlük ve demokratik haklar mücadelesini destekler. Üyeleri arasında din, dil, ırk, cins, etnik köken, politik ve benzeri her türlü ayrımcılığa karşı çıkar.

—Toplumun sosyal devlet anlayışı içerisinde verilen hizmetlerden yararlanma hakkı olduğunu, bunların olanaklarını sağlamak, topluma sunmak ve sürekli olarak geliştirip genişletmenin devletin vazgeçilmez görevi olduğunu savunur. Devletin bu görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmesi için mücadele eder .

—Üyelerinin düşünce özgürlüğüne saygı gösterir, onların siyasetle uğraşma

³²⁹ Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu, “Birleşik Kamu-İş Tüzüğü”, Ankara 2011, s.1.

haklarını da savunur. Ancak bunu yaparken, hiçbir siyasal parti yada odağın müdahalesine fırsat vermez.

—Sendikada seçilen organ üyeleri, ancak kendilerini seçen organ ve üyeler tarafından görevden alınabilirler. Tüzük, yönetmelikler ve ilgili genel kurul kararlarınca yetkilendirilmiş organların, bu konuya ilişkin görev ve sorumlulukları gereği yapacakları yürütme bu ilkeyle çelişmez.

—Çalışanların zararına olan ve sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmayan her türlü özelleştirmelere karşı mücadele eder.

—Sendikal amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesi için "üretimden gelen gücü" dahil tüm hak ve yetkilerini etkin bir biçimde kullanmak için mücadele eder.

—Üyeleri adına, diğer çalışanların sendika ve konfederasyonları ile birlikte demokratik bir sendika, toplu sözleşme, grev, iş, sağlık ve sosyal güvenlik yasalarının çıkarılması için mücadele eder,

—Tüm sendikal çalışmalarda tabanın söz ve karar sahibi olmasını, demokrasinin ve demokratik hukuk düzeninin her alanda egemen kılınmasını TEMEL İLKE sayar

—Konfederasyonu oluşturan sendikaların, konfederasyon yönetiminde azami temsil hakları olduğunu kabul eder.”

Birleşik Kamu-İş’in Faaliyetleri³³⁰:

—“Çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal, siyasal, yasal,kültürel, mesleki, hukuksal,özlük haklarını ve, geliştirilmesini,denetimini,

—Grevli toplu sözleşmeli" bir sendikal yaşamın yerleştirilmesi ve geliştirilmesi.

—Tüm çalışanların sendikalaşmasını, sendikaların tüm organ ve birimlerinde

³³⁰ Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu, “Birleşik Kamu-İş Tüzüğü”, s.1.

sendika içi demokrasiyi katılımcı bir anlayışla yaşama geçirmeyi ve geliştirmeyi,

—Çalışma koşullarının iyileştirilmesini, iş güvencesi ve iş güvenliğinin sağlanmasını, üyelerin geleceğe güvenle bakabilecekleri sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi için etkin bir şekilde uğraş vermeyi,

—Kamu hizmetinin verildiği her alanda meslek hastalığı tanımının yapılması ve çalışanların iş riskleri nedeniyle mevcut ve olası meslek hastalıklarına karşı araştırma, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon merkezlerinin devlet tarafından oluşturulması için ısrarcı olmayı, örnek proje üretmeyi ve sunmayı,

—Kamuda çalışan kadınların kadın olmaktan ileri gelen sorunlarının tespiti ve çözümü için mücadele etmeyi,

—Engellilerin çalışma yaşamına en uygun koşullarda katılımını sağlamayı, engellerinden kaynaklanan sorunlara çözüm üretmeyi ve olanaklar sunmayı amaçlar.

—Barışın, insan haklarının korunması, ekolojik tahribatın önlenmesi, tarih ve kültürel çevreyi korumayı, yaşamın her alanında çoğulcu katılımcı demokrasinin gerçekleştirilip geliştirilmesi için toplumsal katılımı sağlamayı, baskı ve denetim grubu olarak mücadele etmeyi,

—Eğitim, öğretim, sosyal güvenlik, sosyal adalet, hukuk, kültürel, sağlık politikaları ve çalışma yaşamı ile ilgili kararların planlanmasına, oluşturulmasına, yürütülmesine ve denetimine etkin bir şekilde katılmayı,

—Nitelikli hizmet için kamu çalışanı yetiştirilmesi ve kamuda çalışanların niteliklerinin hizmet içi eğitimlerle artırılması, hizmet kollarında meslek grupları arasındaki iş barışının sağlanması için mücadeleyi,

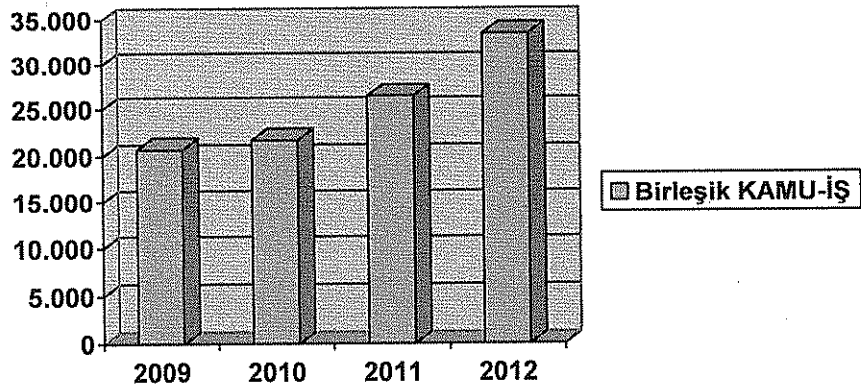
—Tüm uluslararası antlaşmalar, sözleşmeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarına dayalı sendikal hak ve özgürlükleri eksiksiz yaşama geçirmeyi, geliştirmeyi, çalışma ve yaşama koşullarını uygar ve çağdaş bir düzeye ulaştırmayı,

—Çalışma standartlarının çağımıza uygun şekilde yeniden düzenlenmesini

sağlamak ve sürekli iyileştirilmesi için çalışmalarda bulunmayı amaç edin

—Tüm çalışanların siyaset yapma hakkının önündeki engellerin kaldırılmasını,

—Çağdaş yaşam ölçütlerine uygun, insanlık onuruna yaraşır adaletli bir ücret sisteminin oluşturulmasını sağlamak amacıyla faaliyetler gerçekleştirmektedir.”



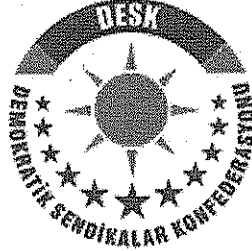
Şekil 9: Birleşik Kamu-İş'in Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu da yeni kurulmuş olan bir yapıdır. Şekil 9'da da görüleceği üzere kurulduğu ilk yıldan itibaren üç yıl içerisinde üye sayısını her yıl arttırarak devam etmiştir. 2009 yılında 20.731 üyesi bulunmakta iken bu sayı 2010'da 21.731, 2011'de 26.422 üyeye ve 2012 yılında 33.477 üyeye çıkmıştır.

G.

Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (DESK)



Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (DESK), Demokratik ayrışma değil bütünleşme prensibiyle hareket eden, Din-Bir-Sen, Tüm Sağlık-Sen, Anadolu Eğitim-Sen, Demokratik Ofis-Sen, Demokrat Haber-Sen, Ulaşım Faal-Sen³³¹ olmak üzere altı iş kolunda örgütlenen sendikanın bir araya gelmesi ve Ankara Valiliğine başvuru yapması ile 13 Nisan 2010 tarihinde tüzel kişiliğine kavuşmuştur.

Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, 11 iş kolu içerisinde, Yerel Yönetim Hizmetleri, Kültür ve Sanat Hizmetleri, Enerji Sanayi ve Madencilik hizmetleri ve Bayındırlık İnşaat ve Köy hizmetleri iş kolları dışında kalan 7 hizmet kolunda faaliyet göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 verilerine göre; 4.577 üyesi bulunmaktadır³³².

Konfederasyona bağlı sendikalar ise şunlardır: Anadolu Sağlık-Sen, Demokrat Haber-Sen, Demokratik Ofis-Sen, Demokratik Eğitim-Sen,, Ulaşım Faal-Sen, Bel-Bir-Sen, Dem-Toç-Sen³³³.

DESK'in Amacı³³⁴:

Konfederasyon özelde, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi, genelde ise ülkemizde cereyan eden her türlü haksızlık ve hukuksuzluğa karşı çıkmayı temel amaç sayar. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde evrensel insan haklarına ve Anayasaya dayanan demokratik, laik,

³³¹ Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, "DESK Tüzüğü", Ankara 2010, s.9.

³³² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.6.

³³³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

³³⁴ Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, "DESK Tüzüğü", s.1.

sosyal adalet ve hukuk devleti anlayışı içinde çalışır.

DESK'in bu amaçlarına ulaşabilmesi için:

—“Sendika mensuplarına, insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlamak için elverişli ücret ve sosyal yardımlar ile daha iyi çalışma şartları ve mesleki saygınlık kazandırmayı,

—Üye sendika mensuplarının en iyi biçimde bilgilendirilmelerini, mesleklerinde ilerlemelerini sağlamayı ve aile fertlerinin, eğitim, sağlık, sosyal ve hayat şartlarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini, emeklilik, malûllük, dul ve yetim kalma durumlarında gerekli koruma ve bakım tedbirlerinden faydalanabilmelerini,

—İşverence mağdur edilmeleri halinde üye sendika mensuplarına hukuki ve sosyal yardımlar yapmayı,

—Üye Sendikalar arasında dayanışma, birlik ve beraberliği sağlamayı,

—Üye sendikalar, kadın üye mensuplarının mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı,

—Herkesin fırsat eşitliği içinde parasız eğitim ve öğretim hakkından faydalanmasını,

—İnsanların dil, din, ırk, mezhep ve siyasi düşünce farkı gözetmeksizin sorumluluk ve haklarını öğrenerek yetişmesi, toplumun adalet ve barış içinde yaşaması amacıyla yapılacak her türlü gayret ve çalışmalara destek vermeyi,

—Ülkenin çıkarlarını zedeleyen her türlü oligarşiye karşı çıkarak, katılımcı demokrasiye ulaşmayı,

—Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı ve bu düşüncelerini hayata geçirebilmek için gerekli mücadeleleri yapmayı,

—Memura siyaset yasağını kaldırma konusunda çalışma yapmayı,

—Grevli ve toplu sözleşmeli sendika hakkını elde etmeyi görev bilir.”

DESK’in İlkeleri³³⁵:

—“Üyelerinin düşünce ve inanç özgürlüğüne saygı gösterir, onların siyasetle uğraşma haklarını da savunur. Ancak bunu yaparken, hiçbir siyasal parti ya da odağın müdahalesine fırsat vermez.

—Demokrasiyi çoğunluğun yönetme, azınlığın da kendini ifade edebilme ve çoğunluk olabilme hakkı olarak görür. Kararların en geniş katılım ve açıklıkla alınmasını savunur.

—Örgütsel güç ve gereksinimlerine göre eylem anlayışına sahiptir. Yapacağı eylemlerde, üyelerinin en geniş katılımını sağlamayı ve toplumun desteğini almayı hedefler.

—İnsan hakları, temel özgürlük ve demokratik haklar mücadelesine etkin bir şekilde katılır. Üyeleri arasında din, dil, ırk, cins, etnik köken, politik ve benzeri her türlü ayrımcılığa karşı çıkar.

—Herkesin bedensel, ruhsal ve toplumsal tam bir iyilik halinde yaşama, eğitici, koruyucu ve iyileştirici sağlık hizmetlerinden tam olarak yararlanma hakkı olduğunu, bunların olanaklarını sağlamak, topluma sunmak ve sürekli olarak geliştirip genişletmenin devletin vazgeçilmez görevi olduğunu savunur. Devletin bu görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmesi için mücadele eder.

—Demokratik, katılımcı ve kitle sendikacılığını savunur. Tüm ücretli çalışanları ve örgütlerini kardeş olarak görür. Sınıf kardeşliği temelinde, ulusal ve uluslararası dayanışma ve yardımlaşmayı, hak ve çıkarlarını gözetmeyi görev bilir.

—Sendikada seçilen organ üyeleri, ancak kendilerini seçen organ ve üyeler tarafından görevden alınabilirler. Tüzük, yönetmelikler ve ilgili genel kurul kararlarınca yetkilendirilmiş organların, bu konuya ilişkin görev ve sorumlulukları gereği

³³⁵ Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, “DESK İlkeleri”, http://tumsaglikksen.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=73&Itemid=66, (E.T. 22.07.2012)

yapacakları yürütme bu ilkeyle çelişmez.

—Çalışanların zararına olan ve sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmayan her türlü özelleştirmelere karşı mücadele eder.

—Sendikal amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesi için "üretimden gelen gücü" dahil tüm hak ve yetkilerini etkin bir biçimde kullanmak için mücadele eder.

—Üyeleri adına, diğer çalışanların sendikaları ile birlikte demokratik bir sendika, toplu sözleşme, grev, iş, sağlık ve sosyal güvenlik yasalarının çıkarılması için mücadele eder.”

DESK’in Faaliyetleri³³⁶:

“Üye sendika mensuplarının en iyi biçimde bilgilendirilmelerini, mesleklerinde ilerlemelerini sağlamayı ve aile fertlerinin, eğitim, sağlık, sosyal ve hayat şartlarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini, emeklilik, malûllük, dul ve yetim kalma durumlarında gerekli koruma ve bakım tedbirlerinin alınması,

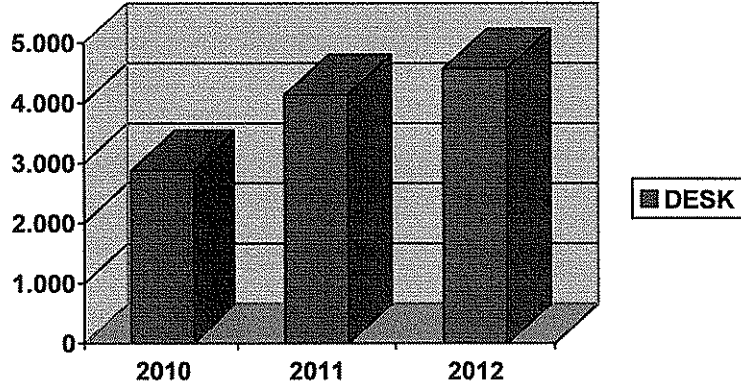
Üye Sendikalar arasında dayanışma, birlik ve beraberliği sağlanması amacıyla ortak çalışmalar yürütülmesi,

Kadın mensuplarının mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olacak çalışmalar yürütmek,

Üye sendika mensuplarının en iyi biçimde bilgilendirilmeleri amacıyla her türlü bilgi ve belgenin yazılı ve görsel olarak hazırlanması,

Üye sendika mensuplarının sorunlarının çözümü ve bilgilendirilmeleri amacıyla her türlü seminer ve toplantı düzenlenmesi.”

³³⁶ Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, “DESK Tüzüğü”, s.1.



Şekil 10: DESK'in Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Şekil 10 incelendiğinde DESK'in daha çok yeni bir konfederasyon olduğu görülecektir. 2010 Yılından beri faaliyet gösteren Konfederasyonun Kuruluş yılı olan 2010'da üye sayısı 2.881, 2011'de 4.146 2012'de ise üye sayısı 4.577'ye ulaşmıştır. DESK'in daha çok yeni bir sendika olmasından dolayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan istatistiklere yalnızca son üç yıl ki verileri kayıt altına alınabilmektedir.

H. Bağımsızlar

Bağımsız sendikalar olarak adlandırılan sendikalar, mevcut kurulmuş olan konfederasyonlardan ayrılmış veya hiçbir konfederasyona üye olmamış sendikalardır. Türkiye'de Onbir hizmet kolundan yalnızca altı tanesinde bağımsız sendikalar faaliyet göstermektedir. Bu Altı hizmet kolunda ise toplam 41 bağımsız sendika bulunmaktadır. Bayındırlık İnşaat ve Köy Hizmetleri, Kültür ve Sanat Hizmetleri, Basın Yayın ve İletişim Hizmetleri, Yerel Yönetim Hizmetleri, Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmetleri, iş kollarında bağımsız sendika bulunmamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

2012 verilerine göre Bağımsız Sendikaların üye sayısı 20.890 kişidir³³⁷.

Hiçbir konfederasyona üye olmadan Bağımsız olarak faaliyetlerini yürüten sendikalar şunlardır: Müstakil Emekçiler Sendikası (MES), Türkiye 1 Nolu Hizmetleri Kolu Çalışanları Sendikası (ADALET BÜRO-SEN), Hür Kamu Çalışanları Sendikası(HÜRSEN), Tüm Büro Çalışanları Sendikası (TÜM BÜRO-SEN), Çağdaş Eğitimciler Sendikası (ÇES), Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası (TEM-SEN), Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası (ÖZGÜR EĞİTİM-SEN), Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası (ANADOLU EĞİTİM-SEN), Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası (ATA EĞİTİM-SEN), Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası (TEÇ-SEN), Kuvayı Milliye Eğitim Sendikası (KUVAYI EĞİTİM-SEN), Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası (AND-SEN), Eğitim Çalışanları Sendikası (EÇSEN), Tüm eğitimciler birliği sendikası (TÜM EĞİTİM BİR-SEN), Demokrat Eğitimciler Sendikası (DES), Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası (BİRLİK EĞİTİM-SEN), Eğitim Yöneticileri Sendikası (EY-SEN), Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası (BİLGEÇ-SEN), Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası (EĞİTİM SÖZ-SEN), Milli Eğitim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası (MEÇ-SEN), Tüm Eğitim Gönüllüleri Sendikası (TEG-SEN), Hürriyetçi Sağlık ve Sosyal hizmet Çalışanları Sendikası (HÜR SAĞLIK-SEN), Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözü Sendikası (SÖZ-SEN), Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Çalışanları Sendikası (ACİL-SEN), Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Çalışanları Sendikası (SAĞLIK ÇALIŞANLARI-SEN), Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Hizmet Sendikası (HİZMET SAĞLIK-SEN), Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Birliği Sendikası (BİRLİK SAĞLIK-SEN), Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Çalışanlarının Sözü Sendikası (SAĞLIK SÖZ-SEN), Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Değişim Sendikası (SAĞLIK DEĞİŞİM-SEN), Genel Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (GENEL SAĞLIK-İŞ), Demokratik Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (DEMOKRATİK SAĞLIK-SEN), Beyaz Önlük Sağlık ve Sosyal hizmet Çalışanları Sendikası (BEYAZ-SEN),Sağlık Çalışanlarının Haklarını Koruma ve Yükseltme Sendikası (TIP-SEN), Sağlık Çalışanları Sözcüsü

³³⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği”, s.1-5.

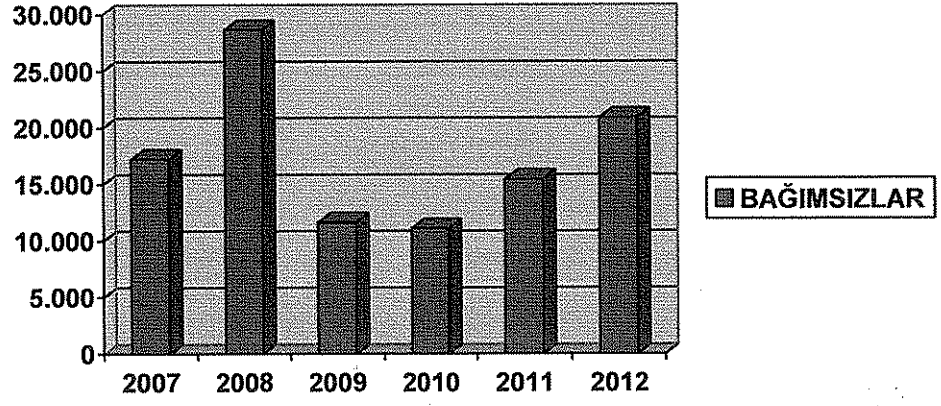
Sendikası (SÖZ SAĞLIK-SEN), Ulaştırma Çalışanları Hak Sendikası (ULAŞTIRMA HAK-SEN), Birlik Gıda Tarım Orman ve Çevre Çalışanları Sendikası (BİRLİK TARIM ORMAN-SEN), Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası (DİVA-SEN)³³⁸.

Ek-3 İncelendiğinde Bağımsız sendikaların en yoğun örgütlendiği iş kolunun Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu olduğunu görmekteyiz. Bu iş kolunda 21 bağımsız sendika faaliyet göstermektedir. İkinci sırada ise Sağlık ve Sosyal Hizmetler iş kolu bulunmakta ve bu iş kolunda da 13 Bağımsız sendika faaliyet göstermektedir. Üçüncü olarak ise Büro Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri iş kolu gelmekte ve bu iş kolunda da 4 bağımsız sendika faaliyet göstermektedir. Diğer 3 Bağımsız sendika ise; Diyanet ve Vakıf Hizmetleri, Tarım ve Ormancılık Hizmetleri ve Ulaştırma hizmetleri iş kolunda faaliyetlerini sürmektedirler.

Yine Ek-3 incelendiğinde Bağımsız sendikalar içerisinde en büyük sendikanın 6.362 üyesiyle Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası (Teç-Sen) olduğunu görmekteyiz. Teç-Sen'nin sendikalaşma oranı ise %0.67'dir. Bağımsız sendikalar içerisinde üye sayısı bakımında en büyük ikinci sendika ise 5.208 üyesiyle Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Çalışanları Sendikası (Diva-Sen)'dir. Diva-Sen'nin sendikalaşma oranı ise %4.90'dır. Özetle Bağımsız sendikalar arasında üye sayısı bakımından en büyük sendika Teç-Sen'dir. Ancak sendikalaşma oranı göz önüne alındığında oranın en yüksek olduğu sendika Diva-Sen olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aşağıdaki şekil incelendiğinde Bağımsız sendikaların üye sayılarının dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. 2007 Yılında Bağımsız sendikaların üye sayısı 17.232 iken 2008 yılında bu sayı 28.647'ye yükselmiş ancak bu yükseliş fazla sürmemiştir. 2009 Yılında 11.629'lara gerilemiş, 2010'da da biraz daha gerileyerek 11.088'e düşmüştür. 2011 Yılında tekrar yükselişe geçmiş ve üye sayısı 15.450 olmuştur. 2012 Yılına gelindiğinde ise 20.890 üyeye çıktığı görülmektedir.

³³⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", s.1-5.



Şekil 11: Bağımsız Sendikaların Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE KAMU-SEN ÖRNEĞİ



I. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN TARİHÇESİ VE KURULUŞU

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonunun kuruluş temelleri 1989 yılında kurulan Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı'nın Kuruluşu ile birlikte atılmıştır. Bu sebeple Türkiye Kamu-Sen'in kuruluşunu incelemeden önce temellerinin ilk atıldığı vakıflaşma sürecinden bahsetmemiz daha doğru olacaktır. Bu bölümde Öncelikle TÜRKAİ'nin kuruluşu, faaliyetleri, sendikalaşma sürecine giden yolda yaşanan gelişmeler ve nihai hedef Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonunun kuruluşuyla şekillenen süreç incelenecektir.

A. Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı'nın Kuruluşu



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 başlandığı 1985 ve sonrasında,

kamu çalışanlarının örgütlenme girişimleri de artmıştır. Ancak bu örgütlenmeler, genellikle işyeri veya meslekle sınırlı kalan dernekler şeklinde olmuştur³³⁹.

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 her akşam mesai bitiminden sonra Necatibey Caddesi'ndeki 27 numaralı binanın, bir odasında bir araya gelmeye başlamışlardır. Bir sendikal birliktelik oluşturma konusunda yapılan tartışmalar, hep aynı noktada tıkanmış, bu dönemde bir memur sendikası kurmak ve geniş kitleleri bu sendikaya üye yaparak hak arama mücadelesine girişmek oldukça zor görülmüştür. 12 Eylül darbesinin acısını çekmiş, vatan ve millet sevgisinden dolayı yargılanmış kamu görevlilerini; Anayasa'daki 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 zorlaşmıştır³⁴⁰.

Hatta son dönemde memurun sendika talebini dillendirenlerle bölücü terör örgütü yandaşlığı bir arada anılmaya başlanmıştır. Kamu görevlilerinin sendika kurma çabaları ne yazık ki, terör örgütü yanlısı bir takım kimselerin güdümünde yürütülen bölücü bir faaliyet olmaktan öteye gidememiştir. Sendikalaşmaların başını sosyalist-komünist kadrolar çekmiş ve bu kadroların çoğu, PKK'nın Marksist – Leninist kabul edilen çizgisine ve eylemlerine sempati duymuşlardır. 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 açmıştır³⁴¹.

Ancak her şeye rağmen, örgütlenme talebi içindeki kamu görevlileri bir araya toplanmalı, devletiyle ve milletiyle barışık hak arama mücadelesi vermeli ve kamu çalışanlarının örgütlenme mücadelesi, bölücü taleplerin odağı olmaktan kurtarılmalıydı. Nitekim gerek memur camiası adına gerekse Türk milleti adına bu gidişattan kaygı duyan, sorumluluk sahibi memurlar, 1987 yılında örgütlü bir birliktelik için faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yürütmeye karar vermiş ve memur tabanında bir arayış sürecini başlatmışlardır.

³³⁹ BİRİNÇ, s.1.

³⁴⁰ HAN, S.113.

³⁴¹ Canan KOÇ ve Yıldırım KOÇ, KESK Tarihi I Risk Alanlar, Yolu Açanlar, 1985-1995, Ankara, 2009, s.36.

Anayasa'daki belirsizlik nedeniyle yapılacak çalışmalar son derece titiz bir şekilde yürütülmüş, kanun dışı hiçbir yola başvurulmadan, hiçbir kamu çalışanının bu süreçten zarar görmesine izin verilmeden geniş tabanlı bir örgütlenme sağlanmaya çalışılmıştır³⁴².

Böyle bir ortamda taban oluşturmaya çalışan memurlar, iki yıla yakın bir süreç içinde mevcut şartlar altında en uygun örgütlenme modeline doğru; tartışarak, görüşerek, adım adım gitmişlerdir. Her gün akşama kadar kurumlarında kamu hizmeti görevini yerine getiren kamu görevlileri, akşamları da geç saatlere kadar örgütlenme mücadelesi vermişlerdir. Bu memurlardan bazıları örgütlenmenin sendikal bir yapı içerisinde olması gerektiğini savunurken bir kısmı da farklı örgütlenme modelleri üzerinde durmuşlardır. Bir yandan gayri resmi olarak dostluklar ve kişisel ilişkiler çerçevesinde kamu çalışanları bir araya toplanmaya çalışmış bir yandan resmi bir örgütlenme modelinin alt yapısı hazırlanmaya başlamıştır³⁴³. Sendikal özgürlüklerin adının dahi anılamadığı zamanın şartları içinde en uygun örgütlenme modeli olarak “vakıf” organizasyonuna karar verilmiştir³⁴⁴.

Ne var ki, vakfın kurulması için sermaye bulunmak zorundadır. Vakfı oluşturmak üzere yola çıkan Ali Işıklar, Şükrü Durgut, Salman Berk, Yaşar Asiler, Muammer Eryıldırım, Mehmet Ali Tombul, Fahrettin Yokuş, İbrahim Ramazan Güzel, Resul Akay, Bülent Didinmez, Muharrem Beşir ve Faruk Kapusuz'un kişisel imkanları ile topladıkları 500 bin TL, vakfın kurulabilmesi için gereken 20 milyon TL yanında son derece düşük bir meblağ olarak kalmaktadır. Uzun süren para toplama çalışmaları sonrasında, yakın akraba ve arkadaşlardan alınan borçlarla gereken para 23 Şubat 1989 günü bulunmuş ve notere vakfın kuruluş senedi tescil ettirilerek Asliye Hukuk Hâkimliği'ne sunulmuştur. 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 edilmiştir³⁴⁵.

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

³⁴² HAN, s.113-114.

³⁴³ TAŞÇI, s.115.

³⁴⁴ HAN, s.114.

³⁴⁵ HAN, s.114.

temin etmek” şeklinde belirtiyordu. Ali Işıklar, o dönemde neden vakıf kurulması yönünde karar kılındığını ise “Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikal haklarını elde edebilmesi için öncelikle kamuoyunun oluşturulması ve bizzatıhi 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 kurulmuştur³⁴⁶” şeklinde belirtmiştir.

B. Türkiye Kamu-Sen’in Kuruluşuna Kadar TÜRKAV

TÜRKAV, 1985 ile 1987 yılları arasında iki yıl süren fikirsel, 1987 – 1989 arasında ise örgütlenme altyapısı oluşturma sürecinden geçtikten sonra kurulmuştur. Dolayısı ile yaklaşık dört yıllık bir zamanda ülke genelinde örgütlenmenin de zeminini hazırlayarak yola çıkmıştır. Vakfın kurulmasıyla birlikte, yoğun bir örgütlenme faaliyeti başlamış, dört yıllık sürecin olumlu etkileri kısa zamanda görülmüştür. Öncelikli olarak kamu çalışanlarının ekonomik sorunlarına eğilen Vakıf, ücret seviyeleri, kurumlar arasındaki ücret farklılaşması, fazla mesai ücretlerindeki sorunlar, harcırahlar, Tasarrufu Teşvik Fonu’nun yeniden düzenlenmesi gibi konuları gündeme taşıyarak, o dönemde siyasi taleplerle sendikal talepleri bir arada dillendiren örgütlenmelere karşılık, yalnızca memur sorunlarına eğilen bir örgüt görünümünde olmuştur³⁴⁷.

Özellikle 1991 yılının Ocak ayında yayın hayatına başlayan aylık mesleki yorum dergisi “Kamu Çalışanları” aracılığıyla dile getirilen sorunlar ve talepler büyük yankı uyandırmıştır. Bu arada Kamu Çalışanları dergisinin daha birinci sayısında dönemin Maliye Bakanı Adnan Kahveci ile yapılan röportajda, Bakanın memurların sendika taleplerinin bir gün mutlaka karşılanacağı yolundaki açıklaması, ülke gündeminde geniş yer tutmuş, memurlar arasında büyük bir heyecan yaratmıştır³⁴⁸.

Vakfın örgütlenme faaliyetlerinin yanında sempozyum, panel, toplantı gibi yollarla ülke genelinde kamu çalışanlarının sorunlarına dikkat çekilmesi yolunda yapılan çalışmalarda, ortak bir örgüt kültürü oluşturulmaya çalışılmıştır. Bunun yanında dönemin siyasetçileri ve Bakanları ile kamu çalışanlarının sorunları ile ilgili olarak görüşmeler yapılmış, memurların

³⁴⁶ BİRİNÇ, s.6.

³⁴⁷ HAN, s.120.

³⁴⁸ Milliyet, “Memurlar Bir Gün Sendikalaşacak”, 30 Ocak 1991.

hakları konusunda hukuki ve akademik nitelikli raporlar hazırlanarak kamuoyu ile paylaşılmıştır. Bu faaliyetler, kuruluşunun daha ikinci yılında Vakfın şube ve irtibat bürolarının sayısının 70'e, üye sayısının ise 20 bine ulaşmasını sağlamıştır³⁴⁹.

Bütün bunlara ek olarak artan işçi sorunlarına duyarsız kalınmamış, işçi eylemlerine destek verilmiş; çevre, eğitim, sağlık gibi sorunlara değinilerek kamu çalışanları arasında kitlesel bir destek arayışına girilmiştir.

Vakıf, bir taraftan kamu çalışanlarının ekonomik ve hukuki sorunlarını dile getirirken diğer taraftan da sendikal hak taleplerini gündeme getirmiş, sorunların farklı mecralarda ele alınmasını sağlamıştır. Bu konuda yürütülen çalışmaların bir tanesi de sorunların siyasi zeminde tartışılması ve kamuoyu oluşturma noktasında siyasi parti liderlerinin desteğinin alınması olmuştur. Bu amaçla siyasi parti liderlerinin gündemine memur sendikaları konusu sokulmuş ve görüşleri alınmıştır³⁵⁰.

Anavatan Partisi; Yapılan görüşmelerde iktidarda olan ANAP yetkilileri konuya mesafeli yaklaşmışlardır.

DYP Genel Başkanı Süleyman Demirel yaptığı açıklamada³⁵¹: “Doğru Yol Partisi, insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne dayalı demokratik ve çoğulcu bir rejimi savuna gelmiştir. Bugün dünyamızın içine girdiği yeni durumda, rejimin bu unsurlarına katılımcılık vasfının eklenmesi gerekmektedir.

Katılımcı bir demokrasi, yalnızca siyasi partiler eli ile yürütülemez. Toplumun muhtelif kesimlerinde söz sahibi olan sendikaların, derneklerin ve bunlar gibi kuruluşların katılımcı demokrasiyi yerleştirmekte söz sahibi olmaları şarttır. Bu bakımdan memurlarımıza Türkiye şartlarına ve gerçeklerine uygun bir şekilde sendikalaşma hakkı vermeyi düşünmekte ve üzerinde çalışmaktayız.” diyor ve memur sendikalarına destek verme konusuna yeşil ışık yakıyordu.

MÇP Genel Başkanı Alparslan Türkeş ise memurların sendikal hakları ile ilgili olarak, “Türk toplumunu oluşturan sosyal kesimlerin iktisadi ve sosyal haklarını

³⁴⁹ **Kamu Çalışanları**, “Eğitimciler Vakıf Yemeğinde Buluştu”, S.3, Mart 1991, s.20.

³⁵⁰ TAŞÇI, s.117.

³⁵¹ **Kamu Çalışanları**, “Memur Meselesine Partilerin Bakışı”, S.6, Haziran 1991, s.19-23.

kullanabilmelerini demokratik toplum hayatımızın bir gereği olarak görmekteyiz. Ancak bu demokratik taleplerin, sosyal barışı tehdit eder nitelikte istismarcı kullanımını da devletimizin hayatiyeti ve işlerliği açısından fırsat vermeyecek tarzda düzenlenmesinden yanayız.” diyor ve son dönemde bazı kesimlerin, memurların örgütlenmesi talebini gerekçe göstererek bölücü terör örgütü propagandası yapmasından duyulan rahatsızlığa vurgu yapmıştır. Memur sendikacılığı adına gerçekleştirildiği iddia edilen eylemlerin aslında memur sendikacılığına ne denli zarar verdiği de bu şekilde ortaya çıkıyordu.

SHP Genel Başkanı Erdal İnönü de memur sendikacılığı konusunda: “Sendikalaşma konusunda parti olarak memurların sendikalaşmasını sonuna kadar destekliyoruz. Bu konudaki fikirlerimizi açık olarak belirtiyoruz. Bize göre memur sendikalaşmalı. Hem de mevcut yasalar çerçevesinde kısıtlı imkânlarla değil, ayrı bir sendikacılık yasası ile bu iş gerçekleştirilmelidir. Böylece memurlar da bugün haklarını az da olsa arayabilen diğer çalışanlar gibi haklarını arayabilirler. Eğer ‘biz demokratik bir ülkeyiz’ diyorsak, bunun gereklerini de yerine getirmeliyiz. Bunların başında da çalışanların örgütlenmesi gelir.” açıklaması ile memurlar için oldukça özgür bir örgütlenme ortamı öngördüklerini dile getirmiştir.

RP Genel Başkan Necmettin Erbakan, “Gerek Mülkiyeliler Birliği tarafından Ankara’da düzenlenen panellerde, gerek Yazarlar Birliği tarafından Ankara’da düzenlenen panellerde Refah Partisi’nin memurlara sendikal haklar tanımaktan yana olduğu açıkça ifade edilmiştir.” demiştir.

Bu dönemde memurların en büyük sorunu, ücretlerin düşüklüğü olmuştur. Özellikle kamu işçilerinin son yıllarda artan eylemleri, işçi ücretlerinin memur maaşlarının üzerine çıkmasına neden olmuş, bunun yanında kamu istihdamına, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca çalıştırılan sözleşmeli statüde çalışanlar da 1990 yılı itibarı ile katılmış, kamu kurum ve kuruluşlarında aynı işi yapan memurlar arasında da ücret farklılıkları oluşmaya başlamıştır. Memurlar, artık 1960’lı yıllardaki ayrıcalıklarını yitirmişlerdir³⁵².

Bu sorunların giderilmesi, öncelikli olarak içinde bulunulan durumun tespit edilmesi ve kamuoyuna duyurulması ile mümkün olacaktır. Bu nedenle, Vakfın yayın organı Kamu Çalışanları Dergisi’nin ikinci sayısının başyazısı “İnsanca Yaşamak” başlığını taşıyor, kamu

³⁵² HAN, s.123.

çalışanlarının topluma örnek olacak nitelikte bir yaşam sürmesi gerektiğinden hareketle 1970’li yıllardan beri uygulanan politikaların kamu çalışanlarını sefaletle sürüklediği belirtiliyor, kamu çalışanlarının aileleriyle birlikte insanca yaşamasına yetecek düzeyde bir ücrete kavuşturulmaları gereğine vurgu yapılıyordu³⁵³. Bu dönemde 1981 – 1990 yılları arasındaki maaş panoramasının çıkarılarak, memur maaşlarında yaşanan gerçek erimenin ortaya konulması³⁵⁴ ve memurların Hükümet’ten yüzde 70 alacaklı olduğunun³⁵⁵ belirlenmesi, dikkat çeken araştırmalardan olmuştur.

Vakıf, aynı zamanda düzenli olarak aylık asgari geçinme standardı hesaplayarak vatandaşların insanca yaşayabilmesi için gerekli olan en düşük geliri açıklamaya başlamış ancak yürürlüğe konulan kararların kamu çalışanlarının sorunlarını çözmemesi, Vakfın tepkisini çekmiştir. Vakfın yöneticilerinden Şükrü Durgut, fazla çalışma ücretlerindeki işçi – memur ayrımını gündeme taşıırken Resul Akay, harcırahların görevli memurun ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kaldığını belirtmiş, Yaşar Asiler ise ekonomik taleplerini “kamu çalışanlarına adil bir ücret ödenmesi, insanca yaşayabilecekleri bir hayat standardının sağlanması ve fazla çalışma karşılığı zamlı ücretin çalışana ödenmesi” şeklinde özetlemiştir³⁵⁶.

Vakıf, örgütlenmenin ve taban oluşturma sendikalaşma yolunda atılacak en büyük adım olduğu düşüncesi içinde yurt gezileri, tanıtım programları, sünnet şöenleri ve toplantılar yoluyla memurların sendikal haklarının elde edilmesi konusunda duyarlılık yaratmaya önem vermiştir³⁵⁷.

Vakfın yöneticileri, kısıtlı maddi imkânlarla rağmen yurdun dört bir yanına yaptıkları ziyaretlerde, memurların sendikalaşmaları gereğine vurgu yapmışlardır. 1991 yılının Eylül ayında, Genel Başkan Yardımcısı Şükrü Durgut ve Genel Sekreter Yaşar Asiler, Vakfın Kayseri Şubesi’ne yaptığı bir ziyarette, Vakfın öderliğinde kamu çalışanlarının sendikal haklarını elde etmesi için bir dizi çalışmayı başlattıklarını ve yapılan faaliyetler sonucunda üye sayısının 45 bin 200’e; şube ve irtibat bürosu sayısının ise 118’e yükseldiğini³⁵⁸ belirtmiştir.

³⁵³ **Kamu Çalışanları**, “İnsanca Yaşamak”, S.2, 15 Şubat 1991, s.2

³⁵⁴ **Kamu Çalışanları**, “Memurun On Yıllık Panoraması”, S.3, Mart 1991, s.11.

³⁵⁵ **Kamu Çalışanları**, “Memur İktidardan %70 Alacaklı”, S.6, Haziran 1991, s.19.

³⁵⁶ HAN, s.124.

³⁵⁷ HAN, s.126.

³⁵⁸ Şükrü DURGUT, “Memura Sendika Hakkı Verilmelidir”, **Kamu Çalışanları**, S.9, Eylül 1991, s.17.

Bununla birlikte Türkiye çapında yapılan ziyaretler ve şubelerin gerçekleştirdiği gece, yemek, müzik şöleni, anma toplantısı gibi etkinlikler sonucunda, memurların Vakfa duyduğu ilgi hızla artmış; esnaf ve şirketlerle yapılan anlaşmalar yoluyla da üyelere hastane, alışveriş, akaryakıt gibi mal ve hizmetlerden indirimli faydalanma imkânları sağlanmıştır³⁵⁹.

Bu arada TÜRKAV'ın Genel İstişare Toplantısı; 14 Eylül 1991'de 110 şube ve irtibat bürosunun başkanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiş, toplantıda memur sorunlarının yanında sendikalaşma konusu da değerlendirilmiştir. Toplantıda konuşan Ali Işıklar, "Kamu çalışanlarının ücret, konut, sağlık, eğitim ve diğer alanlardaki haklarını alabilmeleri için mutlaka sendikal hak elde etmeleri" gereğine vurgu yapmış, "Vakfımız bu mücadeleye öncülük yapmıştır. Önümüzdeki aylarda sendikalaşma ile ilgili somut çalışmalarımızı kamuoyuna arz edeceğiz." demiştir³⁶⁰.

Ayrıca Vakfın yayın organı Kamu Çalışanları dergisinde "Nasıl Bir Sendika?" başlığı ile yayınlanan başyazıda, "Bir sendikanın sendika olabilmesi için toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olması gerekir. Toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmayan bir sendikanın, adından başka hiçbir şey sendikaya benzemez. Bu, olsa olsa bir meslek kuruluşu olur. Memurlara sendika kurma hakkı tanıyacak anayasa veya yasa değişikliklerinin mutlaka toplu sözleşme ve grev hakkını tanıması gerekir. Aksi takdirde, toplu sözleşme ve grev hakkı olmayan bir sendikayı hiçbir kamu personeli kabul edemez."³⁶¹ denilerek toplu sözleşme ve grev hakkına vurgu yapılmış ve Vakfın sendikal anlayışı ortaya konulmuştur.

Vakıf, memurlar için sendikal organizasyonun zamanının geldiği düşüncesiyle, geniş katılımlı demokratik bir ortam oluşturarak sendikalaşma sürecini de fiilen başlatmıştır. Bu amaçla Vakfın öncülüğünde, kamu çalışanları tarafından kurulan tüm dernek, vakıf, birlik, oda gibi kitle örgütleri davet edilmiş ve geniş bir İstişare Kurulu oluşturulmuştur. İstişare Kurulunda uzun müzakereler çerçevesinde öncelikle sendikal harekette esas alınması gereken ilkeler tespit edilmiş, ayrıca sendikal örgütlenme çalışmalarını yürütmek üzere Sendikal Faaliyetlere Hazırlık Komisyonu kurulması kararlaştırılmıştır³⁶².

³⁵⁹ HAN, s.126.

³⁶⁰ Ali IŞIKLAR, "Sendikal Haklarımızı Mutlaka Almalıyız", *Kamu Çalışanları*, S.10, Ekim 1991, s.3.

³⁶¹ *Kamu Çalışanları*, "Nasıl Bir Sendika?", S.12, Aralık 1991, s.2.

³⁶² HAN, s.131.

Kamu kesiminde üyesi bulunan 30 dernek ve vakıf temsilcisinin bir araya gelmesiyle oluşturulan Komisyon, demokratik katılım, ilmi inceleme ve araştırma esaslarından hareketle, uzman bilirkişilerden de yararlanarak öncelikle memur sendikacılığının hangi temele oturacağını tespit ederek işe başlamıştır. Bu alandaki hukuki boşluğun doldurulması amaçlanan çalışmalarda, işçi-memur ayrımı yapmadan dünya standartlarında, ILO'nun öngördüğü toplu sözleşme ve grev hakkını da kapsayacak bir sendika kurmak temel hedef olarak kabul edilmiştir³⁶³. Ayrıca, sendikaların kuruluş sürecinde de kamu kurumları bazında bütün kamu çalışanlarına gerekli duyuru yapılarak sendika kurucusu olmak isteyenler belirlenmiştir³⁶⁴.

Kamu hizmetlerini ana fonksiyonları itibarı ile 14 hizmet kolunda öngören komite, daha sonra hizmet kollarında kurulacak sendikaların isimlerini belirlemiş ve tüzük taslaklarını hazırlamıştır. Sendikalarca kurulacak konfederasyonun adının da Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu olması kararlaştırılmıştır³⁶⁵.

Bu arada komisyon, Hükümet'e ve TBMM'nin ilgili komisyonlarına sunulmak üzere ILO normlarına uygun bir Kamu Personeli Sendika Kanunu Tasarısı da hazırlığı yapmıştır. Böylece Vakıf, yürüttüğü faaliyetler ve geniş katılımlı bir komisyon oluşturulması sonucunda 1992 yılının Ocak ayına gelindiğinde örgütlenmesi, konfederasyonu, sendikaları, tüzükleri ve yasal mevzuatı ile her şekliyle sendikal yapılanmaya hazır hale gelmiş, hatta her bir sendika için matbu üye kayıt formu taslağı dahi oluşturularak hiçbir ayrıntı atlanmamıştır. Sendikal çalışmalara hız verilmesi ve kamu görevlilerinin bütün sorunlarının her platformda etkili bir şekilde dile getirilmesiyle, 1992 yılı başında Vakfın üye sayısı 100 bine, şube sayısı ise 150'ye ulaşmıştır³⁶⁶.

C. Türkiye Kamu-Sen'e Bağlı Sendikaların Kuruluşu

Bu dönemde kamu çalışanları sendikacılığının kabul görmesi doğrultusunda atılan en önemli adım ise Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'nün Danıştay Birinci Dairesine 30 Mart 1992 günü yazdığı "istişari düşünce istemi" yazısına verilen cevabi karar olmuştur. Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü yazısında, Anayasa'nın 51.

³⁶³ Kamu Çalışanları, "Memur Sendikacılığına Doğru", S.14, Şubat 1992, s.10-11.

³⁶⁴ BİRİNÇ, s.2.

³⁶⁵ HAN, s.132.

³⁶⁶ HAN, s.132.

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 bildirilmiştir³⁶⁷.

Memurlar adına faaliyet gösteren 30 dolayındaki dernek ve vakfin, TÜRKAV öncülüğünde bir araya gelmesiyle oluşturulan Sendikal Haklar İstişare Kurulu ve Sendikal Faaliyetlere Hazırlık Komisyonunun yoğun ve uzun çalışmaları sonucunda planladığı sendikal yapıya uygun olarak kurulacak sendikalar, bunların tüzükleri ve sendikaların üst örgütlenmesi olan Konfederasyon, 1992 yılının Şubat ayında kamuoyuna duyurulmuş ancak Ankara Valiliği'ne sendikaların kuruluşları ile ilgili resmi müracaat yapılmamıştır³⁶⁸.

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 şekildedir³⁶⁹:

- 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

³⁶⁷ HAN, s.137.

³⁶⁸ HAN, s.141.

³⁶⁹ Şükrü DURGUT, "14 Sendikanın Kuruluşunu Tamamladık", **Kamu Çalışanları**, S.14, Şubat 1992, s.5-6.

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. Kurucular, her bir işkolunda merkez ve taşra bazında detaylı bir alan araştırması sonucunda belirlenmiştir. Kurucuların belirlenmesinde, işkollarına dâhil olan ana birimler ile bu birimlerdeki her kademede kamu çalışanlarının temsiline özen gösterilmiştir. Bu şekilde belirlenen 14 sendikanın kurucuları, müracaat için gerekli olan evrakları tamamladıktan sonra sendikaların tüzüklerini imzalamışlardır³⁷⁰.

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 sendikalar, 18 Haziran 1992 tarihinde kuruluş dilekçelerini Ankara Valiliği'ne vermişlerdir. Valiliğin kuruluş dilekçelerini kabul etmesiyle 14 işkolunda sendikaların kuruluş işlemleri tamamlanmış, böylece Türkiye Kamu-Sen'e bağlı olarak örgütlenecek 14 sendikanın tamamı, 18 Haziran 1992 tarihinde kurulmuştur³⁷¹.

Sendikaların tümünün tüzüklerinde "amaç" maddesi şu şekilde belirtilmişti: "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

³⁷⁰ BİRİNCİ, s.7-8.

³⁷¹ HAN, s.142.

sosyal güvenliğe kavuşturulması çerçevesinde; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, meslekî hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacını taşır.³⁷²”

1989 yılı ile birlikte güçlenen işçi sendikacılığı karşısında bazı sosyalist-komünist çizgideki örgütler; işçiler, memurlar ve Kürt hareketinin ittifakını savunuyor, bu düşüncedeki memur örgütlerinin çoğu ulusların kendi kaderini tayin hakkı, kirli savaşın durdurulması, anadilde eğitim, genel af gibi talepleri dile getiriyor, tüzüklerinde bu konulara yer veriyordu³⁷³.

Türkiye Kamu-Sen’i oluşturan sendikaların tamamının tüzüklerinde ise Devletin ve milletin bütünlüğüne vurgu yapılması; sendikal anlayış bakımından, diğer memur sendikaları ile aradaki farkı açıkça ortaya koymaktadır³⁷⁴.

D. Türkiye Kamu-Sen’in Kuruluşu

14 İş kolunda faaliyet gösteren memur sendikalarının 18 Haziran 1992 tarihinde kuruluş dilekçelerini Ankara Valiliğine vermelerinin ardından prosedür işletilmeye devam etmiş ve sendikaların kurulmasından altı gün sonra, 24 Haziran 1992 Çarşamba günü 14 sendika bir araya gelerek Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu; Türkiye Kamu-Sen’in kuruluşunu gerçekleştirmişlerdir³⁷⁵.

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 açılmış, ancak ilerleyen dönemde davalar, kapatma isteminin reddedilmesiyle sonuçlanmıştır³⁷⁶.

Türkiye Kamu-Sen’in kapatılması ile ilgili olarak 22. Asliye Hukuk Mahkemesinde³⁷⁷, Türk Haber-Sen’in Ankara Asliye 12. Hukuk Mahkemesi’nde, Türk Büro-

³⁷² HAN, s.143.

³⁷³ Canan ve Yıldırım KOÇ, s.30-31.

³⁷⁴ HAN, s.143.

³⁷⁵ HAN, s.151.

³⁷⁶ TAŞÇI, s.133..

³⁷⁷ Ali İŞIKLAR, “Konfederasyonumuz Yargı tarafından Tescil Edilmiştir”, *Kamu Çalışanları*, S.44, Ağustos-Eylül 1994, s.4.

Sen'in Ankara Asliye 18. Hukuk Mahkemesi'nde³⁷⁸, Türk Eğitim-Sen'in Ankara Asliye 9. Hukuk Mahkemesi'nde³⁷⁹ açılan davalar sonucunda, 1994 yılında kapatma isteğinin reddine karar verilmiş; böylece sendikal haklar yargı yoluyla da kazanılmıştır.

Kuruluş tarihi olan, 24 Haziran 1992 itibarı ile Türkiye Kamu-Sen'in ilk yönetimi; Genel Başkan Ali Işıklar (Türk Büro-Sen Genel Başkanı); Genel Başkan Yardımcıları Şükrü Durgut (Türk Büro-Sen Genel Başkan Yardımcısı), Şuayip Özcan (Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı), Umut Yılmazel (Türk Sağlık-Sen Genel Başkanı), Rıza Rençberoğlu (Türk Tarım Orman-Sen Genel Başkanı) ve Resul Akay (Türk Haber-Sen Genel Başkanı); Genel Sekreter Yaşar Asiler (Türk Ulaşım-Sen Genel Başkanı); Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Şükrü Yaşar Yüksel (Türkiye Kamu-Sen ve Türk Tarım Orman-Sen Kurucular Kurulu Üyesi); Genel Eğitim Sekreteri Harun Önder (Türk Maden-Sen Genel Başkanı); Genel Mali Sekreter Ahmet Alperen (Türk Gıda-Sen Genel Başkanı); Genel Mali Sekreter Yardımcısı Emanet Olgun (Türk İmar-Sen Genel Sekreteri); Genel Teşkilatlandırma Sekreter Yardımcısı Muhittin Murat (Türk Enerji-Sen Genel Başkan Yardımcısı); Genel Sekreter Yardımcısı Mehmet Özsöz (Türk Banka-Sen Genel Başkanı); Genel Eğitim Sekreter Yardımcısı Abdullah Tatar (Türk Metal-Sen Genel Başkanı) olmak üzere toplam 15 kişiden oluşmaktadır³⁸⁰.

Yedek yönetim ise Harun Ceyhan, Ömer Altunyüzük, Şeref Dilmen, Orhan Ekinci, Halit Karabulut, Edip Demir, Zeki Tamcan, Ural Yılmaz, Nevzat Mansuroğlu, Tacettin Öz, Bekir Çelebioğlu, Adnan Gül, Yavuz Koca ve Yücel Amil'den müteşekkildir³⁸¹.

Konfederasyonun 54 kişilik Kurucular Kurulunda ise şu isimler yer almıştır³⁸²:

Ali Işıklar, Şükrü Durgut, Şuayip Özcan, Umut Yılmazel, Rıza Rençberoğlu, Resul Akay, Yaşar Asiler, Şükrü Yaşar Yüksel, Harun Önder, Ahmet Alperen, Emanet Olgun, Muhittin Murat, Mehmet Özsöz, Abdullah Tatar, Metin Çobanoğlu, Betül Karagöz, Muharrem Beşir, Yunus Dümen, Murat Çatakçı, Cengiz Öztürk, Hüseyin Yenikomşu, İsmet Ayturan, Hasan Hüseyin Akdağ, Ömer Özay, Selçuk Coşkun, Evinç Taymaz, Harun Ceyhan, Ömer

³⁷⁸ **Kamu Çalışanları**, "Türk Haber-Sen ve Türk Büro-Sen'le ilgili Mahkeme Kararları", S.38, Şubat 1994, s.37-39.

³⁷⁹ **Kamu Çalışanları**, "Türk Eğitim-Sen'e Yargıtay Vizesi", S.51, Temmuz 1995, s.33.

³⁸⁰ HAN, s.152.

³⁸¹ **Kamu Çalışanları**, "Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu", S.19, Temmuz 1992, s.8.

³⁸² HAN, s.153.

Altunyüzük, Şeref Dilmen, Orhan Ekinci, Halit Karabulut, Edip Demir, Zeki Tamcan, Ural Yılmaz, Nevzat Mansuroğlu, Tacettin Öz, Bekir Çelebioğlu, Adnan Gül, Yavuz Koca, Yücel Amil, Naci Kızılkaya, İsa Sarı, Nazmi Güzel, Ersoy Türkyılmaz, Asri Es, Kemal Katar, Talip Ünsaldı, Enver Birinç, Selver Korkut, Çetin Çağlar, Naci Doğan, Fuat Tigin, Paşa Erkal, Nihat Karadeniz.

Türkiye Kamu-Sen'in kuruluş işlemlerinin tamamlanmasının ardından 27 Haziran 1992 Cumartesi günü yapılan bir basın toplantısı ile sendikalar ve Konfederasyon kamuoyuna tanıtılmıştır. TÜRKAV ve Türkiye Kamu-Sen Kurucu Genel Başkanı Ali Işıklar, "Müjdeler olsun ki 14 işkolu itibarı ile sendikaları ve bu 14 sendikanın bir araya gelmesiyle de Türkiye Kamu-Sen'i kurmuş bulunuyoruz" demiş ve vakıftan konfederasyona geline süreci şu şekilde anlatmıştır: "Bir yandan kamuoyunun oluşturulmasında etkin bir gayret içinde olan Vakfımız diğer yandan bütün yurt sathında yaygın bir teşkilatlanma çalışması yaparak, kamu çalışanları nezdinde ciddi bir taban oluşturmuştur. Nitekim bugün yurt çapında 184 şubesi ve 157 bin kamu çalışanı üye sayısı ile kamu kesiminde en geniş tabana sahip yegâne kuruluş durumuna gelmiştir³⁸³."

TBMM Adalet Komisyonu'nda bekletilen 25.06.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu tasarısı, sendikaların 11 hizmet kolunda örgütlenmesini öngörmüştü. Türkiye Kamu-Sen'in hazırladığı kanun taslağına uygun olarak 14 farklı işkolunda kurulan sendikalardan gıda; petrol, kimya ve lastik; maden, çimento ve toprak; metal, sanayi işkollarında faaliyet gösterenlerin, tasarının gerektirdiği yapının sağlanabilmesi için diğer sendikalarla birleşmesi gerekmekteydi. Bunun üzerine Türk Petrol-Sen, Türk Metal-Sen ve Türk Maden-Sen; Türk Enerji-Sen çatısı altında birleşme kararı almışlardır. Enerji hizmet kolunda faaliyet gösteren dört sendikayı bir araya getirmek için gerçekleştirilen olağanüstü genel kurulda Protokol konuşmalarının ardından gündem gereği tüzük değişikliği müzakerelerine geçilmiş ve yapılan müzakereler sonucunda oybirliği ile kabul edilen tüzükle Türk Petrol-Sen, Türk Maden-Sen ve Türk Metal-Sen; Türk Enerji-Sen çatısı altında birleşmişlerdir³⁸⁴.

³⁸³ HAN, s.153.

³⁸⁴ HAN, s.204.

Yapılan seçimlerde Türk Enerji-Sen'in yeni Genel Başkanı, Harun Önder olmuş ve olağanüstü genel kurul sonunda gerçekleşen birleşmeyle Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendika sayısı 11'e düşmüştür³⁸⁵. Bu birleşmenin ardından Türkiye Kamu-Sen 4688 sayılı kanunun öngördüğü 11 iş koluna uygun olarak sendikalaşmıştır.

II. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN YAPISI

A. Türkiye Kamu-Sen'in Amaç ve İlkeleri

Türkiye Kamu-Sen 24 Haziran 1992 tarihinde, tüzüğündeki amaç maddesini şu şekilde belirtmiştir: "Konfederasyonun amacı; üye sendikaların çalışma ilişkilerinden doğan ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini mevzuat çerçevesinde korumak ve geliştirmek; aralarında karşılıklı yardımlaşmayı temin ederek çalışma barışının sağlanması ve devam ettirilmesi için başta Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin ve kamu yararının korunması temel ilkelerine sadık kalarak demokratik esaslar dâhilinde faaliyet göstermek ve çalışma ilişkilerinde kamu çalışanlarını ve sendikalarını yurt içinde ve dışında temsil etmektir."³⁸⁶

Konfederasyonun açıklanan amaçlarına ulaşabilmesi için ise bir dizi çalışma konusu belirlenerek hazırlanan tüzük içerisinde bu konulara maddeler halinde yer verilmiştir. Buna göre Türkiye Kamu-Sen amaçlarını gerçekleştirebilmek için; Kamu görevlilerini ve sendikalarını yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek, kamu çalışanlarının hak arama mücadelesinde kuvvetli bir üst yapı etrafında toplanılması amacıyla teşkilatlanma çalışmalarına yardımcı olmak, yapılacak toplu iş sözleşmelerinde sendikalarına yardımcı olmak ve grevlerde dayanma gücünü ve birlikteliği arttırmak amacıyla fonlar oluşturmak, işverenler ile yapılacak temel sözleşmelere taraf olmak, bu sözleşmelerde uyulacak temel prensipleri ve normları oluşturmak, milli ve milletlerarası kuruluşlara üye olmak ve bu toplantılarda temsil görevini yerine getirmek, çalışma hayatından, mevzuattan veya örf ve adetten doğan hususlarda dava açmak ve bu sebeple açılan davalarda husumete ehil olmak, üye sendikalar arasında oluşacak anlaşmazlıkları uzlaştırıcı yollarla çözüme kavuşturmak gibi konularda çalışmalarını sürdürür. Bu çalışmalarının yanı sıra ise çalışma koşullarını düzenleyici tedbirler alınması amacıyla, çalışma mevzuatı ile sosyal-ekonomik konularda AR-

³⁸⁵ Kamu Çalışanları, "Sendikalar Güç Birliği İçin Birleştiler", S.43, Temmuz 1994, s.14-15.

³⁸⁶ Türkiye Kamu-Sen, "Ana Tüzüğü", s.1.

GE çalışmaları yaparak üye sendikalarının ihtiyacı olan her türlü bilgi ve hizmeti tesis etmek, üyelerinin bu bilgilerden faydalanması amacıyla gazete, dergi, kitap gibi yayın faaliyetleri ve bunların basılacağı basım tesislerinin kurulması, kurs, seminer, konferans ve panel gibi eğitim çalışmaları yaparak üyelerinin bilgilendirilmesi ve yine üyelerinin faydalanması amacıyla eğitim, sağlık, spor ve kütüphane gibi tesislerin oluşturulması gibi konfederasyonun alt yapısını güçlendirici ve üyelerini destekleyici çalışmaları yerine getirmektedir³⁸⁷.

Konfederasyonun faaliyet alanı yalnızca kendi üyeleri ve çalışma alanı ile sınırlı değildir. Toplumsal konularda da birçok amaç edinmiştir. Bu amaçların gerçekleştirilmesi içinde çok yönlü olarak faaliyet göstermektedir. Bunlar; çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın çağdaş standartlara uygun hale getirilmesine çalışmak, yoksulluk ve yolsuzlukla mücadele etmek ve bu yönde toplumsal duyarlılık yaratılmasına çalışmak, her alanda insan hakları ihlallerine karşı duyarlı bir toplum yaratılması için girişimlerde bulunmak, doğal afetlerin vukuunda üyelik şartı aranmaksızın yasalar çerçevesinde ayni ve nakdi yardımda bulunmak, çevre bilincinin yerleşmesi, tarihi ve kültürel mirasın korunması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması, kırsal gelişmenin ve sağlıklı kentleşmenin oluşması için çalışmalar yapmak, 21. yüzyılın temel olgusu olan bilgi toplumuna ulaşılması noktasında üyelerinin teknolojik ve bilimsel gelişmeleri izleyebilmesini sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak olarak belirtilmiştir. Tüzüğün son maddesinde ise konfederasyonun tüm bu hususları gerçekleştirmek amacıyla sendikal örgütlenme bilincini oluşturmaya yönelik çalışmalar yapmak amacıyla faaliyetlerde bulunacağı belirtilmiştir.³⁸⁸

Ülkemizde kamu çalışanlarının pek çok sorunu vardır. Ekonomik sorunları vardır. Sosyal sorunları vardır. Hukuki ve demokratik sorunları vardır. Elbette kamu çalışanlarının kısa vadedeki en büyük sorunu ekonomiktir. Bu gün kamu çalışanlarının % 65'i açlık, % 76'sı da yoksulluk sınırının altında bir ücret almaktadır. Bunun yanında farklı kurumlarda görev yapan ancak aynı işi yapan kamu çalışanları birbirinden farklı ücretler almaktadırlar. Türkiye Kamu-Sen'de kamu çalışanlarının ücretlerinin iyileştirilmesi ve kurumlar arasında oluşan bu ücret farklılıklarının giderilmesi için çalışmalar yapmakta. Her yıl toplu görüşmeler ve birebir görüşmeler yaparak hükümetle bu konuları müzakere etmekte, memurların gelirlerinin reel

³⁸⁷ Türkiye Kamu-Sen, "Ana Tüzüğü", s.1-2.

³⁸⁸ Türkiye Kamu-Sen, "Ana Tüzüğü", s. 2.

olarak artması, artan milli gelirden ve ekonomik büyümeden memurların da paylarına düşen haklarını almalarını amaçlamaktadır.

Türkiye Kamu-Sen, kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini korurken, devletin de milli çıkar ve menfaatlerini bir arada gözetebilmek ayrıcalığına sahip, örnek bir kurumdur. Türkiye Kamu-Sen'in düsturunda önce devletimiz ve milletimiz gelmektedir. Bu nedenle konfederasyon “ilkem, önce ülkem” diyerek yola çıkmıştır.

Türkiye Kamu-Sen, demokratik toplum olabilmenin en önemli şartını, toplumu teşkil eden kesimlerin, özellikle kendilerini ilgilendiren kararların alınması ve uygulanmasına iştirak edebilmeleri olarak görmüştür.

Katılımcılığı, demokrasiye dinamizm kazandıran önemli bir etken olarak gören Türkiye Kamu-Sen, demokrasiyi yaşama ve yaşatma bilinci bakımından oldukça duyarlı bir kesim olan kamu çalışanlarının; sendikal haklar sayesinde, hem kendileri ile ilgili hemde ekonomik, sosyal ve mesleki konular ile ilgili kararların alınması ve uygulanmasında söz sahibi olmak, hem de tecrübe ve birikimleri ile kamu hizmetlerinin daha kaliteli bir şekilde sunulması yönünde siyasi ve icrai karar mekanizmalarını harekete geçirmek yoluyla Türk demokrasisine zenginlik ve işlerlik kazandıracağını vurgulamıştır³⁸⁹.

Sendikal hakların, Uluslar arası arenada Türkiye'nin itibarının da teminatı olduğunu, zira Türkiye'nin, milletlerarası camianın ayrılmaz bir parçası olarak BM, ILO, Avrupa Konseyi gibi teşkilatlara üye ve AT'ye de üye olmaya aday bir ülke olduğunu belirtilmiştir. Başta İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi olmak üzere söz konusu teşkilatlarca hazırlanan pek çok belgede sendikal hakların teminat altına alındığı, Türkiye'nin ise bazı maddelerine çekince koymakla birlikte bu belgelerin hemen hepsini onayladığı hatırlatılmış ve bu bakımdan, bu belgelerle teminat altına alınan sendikal hakları çalışanlarına sağlamakla mükellef olduğu görüşü savunulmuştur³⁹⁰.

Sendikal hakların sosyal adaletin teminatı; bu hakların tanınmasının ise demokratik, sosyal ve uygar devlet olmanın bir gereği olduğu belirtilmiştir.

³⁸⁹ HAN, s.157.

³⁹⁰ HAN, s.157.

Sendikal hakların bir bütün olduğu inancından yola çıkılarak “sendikal haklar; sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakları bir arada bulunduğu takdirde gerçek anlamda sendikal hakların varlığından söz edilebilir. “Toplu sözleşme ve grev hakkından mahrum bulunan bir sendikanın herhangi bir dernekten farkı olmayacaktır³⁹¹”.

Buna bağlı olarak Konfederasyonun ilkeleri; Üretici, yol gösterici ve hak ettiğini almasını bilen, inanan, sendikal hareketi temel hedefinden saptıracak her türlü suistimale tavizsiz, çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve iyileştirilmesi gerektiğine inanan, çalışanların hak ve menfaatlerinin korunmasında hiçbir ayırım gözetmeksizin tüm çalışanları kucaklayacak bir anlayış ile yasaksız, demokratik ve katılımcı, gerçek anlamda şeffaflık ilkesinin hâkim olduğu, siyaset serbestisi bulunan lakin siyasi kuruluşlara paravan ve piyon olmayan, mesleki taassuptan uzak genel menfaati gözetken güç birliği prensibini benimseyen, çalışanların her şeyden önce bir insan olduğu dikkate alınarak mevki, makam ve unvan farklarını çalışanlar arasında herhangi bir ayrıcalık sebebi saymayan bir sendikacılık anlayışını ilke edinmiştir. Birçok sendikanın aksine sadece çalışma koşulları ile ilgili değil Türk milletinin ebediyen hür ve bağımsız yaşamasını esas alan, Türk Devletinin ülkesi ve milleti ile bölünmez bir bütün olduğu ilkesinden asla taviz vermeyen bir sendikacılık anlayışını benimsemiştir³⁹².

Kamu çalışanları için önem arz eden toplu sözleşmeli grev, eşit işe eşit ücret, memur güvencesi, can güvenliği, Personel rejiminin yeniden düzenlenmesi gibi hayati konuların çözümüne öncelik veren bir sendika anlayışını temel ilke edinmiştir³⁹³.

B. Türkiye Kamu-Sen’in Yönetim Sistemi

Konfederasyonun yönetim organları Türkiye Kamu-Sen tüzüğü madde 9’da Zorunlu ve İstişari Organlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu organlarda kendi aralarında şu şekilde görevlere ayrılmıştır. Konfederasyonun zorunlu organları; Genel kurul, Yönetim kurulu, Denetleme kurulu, Disiplin kurulu. İstişari Organları ise; Yüksek İstişare Kurulu (YİK),

³⁹¹ Ali İŞIKLAR, “Sendikal Haklar Sosyal Adaletin Teminatıdır”, *Kamu Çalışanları*, S.19, Temmuz 1992, s.5.

³⁹² Türkiye Kamu-Sen, *Dünden Bugüne Kamu-Sen*, Ankara 1995, s.6-7.

³⁹³ HAN, s.159.

Başkanlar Kurulu, Konfederasyon genel kurulunca görevleri belirtilen diğer organlardan oluşmaktadır³⁹⁴.

1. Genel Kurul

Konfederasyonun en yetkili organı olan Genel Kurul'un delege sayısı en fazla 400'dür. Bu 400 delege üye sendikaların kendi genel kurullarından üye sayıları oranında seçilmektedir ve Genel Kurul; Üye sendikalarca seçilecek olan bu 400 delege ile yönetim ve denetleme kurulu asil üyelerinden meydana oluşmaktadır. Genel kurul üç senede bir konfederasyon merkezinin bulunduğu ilde yönetim kurulunun tespit edeceği yer, gün ve saatte toplanmakta, Genel kurulun gündemi, yeri, günü ve saati en az on beş gün önce ulusal bir gazete ile ilan edilmektedir. Ayrıca bu toplantı mahallin mülki amirliğine bildirilmesi ve iki genel kurul toplantısı arasındaki döneme ait faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu ve denetçi raporu ile gelecek döneme ait bütçe teklifi genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden en az 15 gün önce gönderilmesi gerekmektedir. Olağanüstü genel kurul, yönetim veya denetleme kurulunun gerekli gördüğü hallerde veya bir önceki olağan genel kurul delegelerinin en az beşte birinin yazılı isteği üzerine, yönetim kurulunun kararı ile toplanabilmektedir³⁹⁵.

2. Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu; Genel Başkan, Genel Sekreter, Genel Mali Sekreter, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri, Genel Eğitim Sekreteri, Genel Toplu Görüşme Sekreteri, Genel Mevzuat Sekreteri, Genel Basın Sekreteri, Genel Dış İlişkiler Sekreteri, Genel Sosyal İşler Sekreteri olmak üzere 10 Asil ve 10 yedek üyeden oluşmaktadır. Yönetim kurulu üyeleri, Genel Kurul delegeleri ile Genel Kurul delegesi olmayan ancak Konfederasyona üye sendikaların Yönetim Kurulu üyesi olan veya üye sendikaların Şubelerinin en son yapılan Genel Kurullarında üst kurul delegesi olarak seçilenler arasından seçilmektedir. Genel Kurul delegesi olmayan ancak yukarıdaki tanıma uyanların Yönetim Kurulu seçimlerine katılabilmesi için Konfederasyon Genel Kurul delege tamsayısının en az 1/5 ' i kadar delegenin teklifi ile aday gösterilmeleri zorunludur³⁹⁶.

³⁹⁴ Türkiye Kamu-Sen, *Ana Tüzüğü*, s.3-5.

³⁹⁵ Türkiye Kamu-Sen, *Ana Tüzüğü*, s.4-7.

³⁹⁶ Türkiye Kamu-Sen, *Ana Tüzüğü*, s.5-9.

Yönetim kurulu en az 15 günde bir defa genel başkanın başkanlığında, genel başkan yokluğunda ise genel sekreterin başkanlığında toplanmakta ve toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğu ile alınmaktadır. Oyların eşitliği halinde toplantıyı başkanın oyu belirlemektedir. Yönetim kurulu, genel sekreterin hazırladığı gündemdeki konuları ve gerekli gördüğü diğer konuları görüşerek karara bağlar, alınan kararlar, karar defterine yazılarak üyelerce imzalanır, karara muhalif kalan üyeler ise gerekçelerini kararın altına ekleyebilirler. Mazeretsiz olarak bir yıl içinde yazılı uyarıya rağmen üst üste 3(üç) toplantıya iştirak etmeyen üyenin yönetim kurulu üyeliği düşmektedir³⁹⁷.

3. Denetleme Kurulu

Denetleme kurulu, genel kurula katılan delegeler ile Genel Kurul delegesi olmayan ancak Konfederasyona üye sendikaların Yönetim Kurulu üyesi olan veya üye sendikaların Şubelerinin en son yapılan Genel Kurullarında üst kurul delegesi olarak seçilenler arasından seçilir. Genel Kurul delegesi olmayan ancak yukarıdaki tanıma uyanların Denetleme Kurulu seçimlerine katılabilmesi için Konfederasyon Genel Kurul delege tamsayısının en az 1/5 ' i kadar delegenin teklifi ile aday gösterilmeleri zorunludur. Denetleme Kurulu 3 Asil ve 3 Yedek üyeden oluşur. Denetleme kurulu en az altı ayda bir defa konfederasyon merkezinde toplanır, kurul, daha kısa sürelerde denetleme yapma yetkisine sahiptir. Denetlemenin yapılabilmesi için kurul üyelerinden en az iki üyenin bir araya gelmesi şarttır. Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Oylarda eşitlik halinde başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Gerekli görülen hallerde, genel başkanın teklifi üzerine konfederasyon yönetim kurulu da denetleme kurulunu olağanüstü toplantıya çağırabilmektedir³⁹⁸.

4. Disiplin Kurulu

Disiplin kurulu, genel kurula katılan delegeler ile Genel Kurul delegesi olmayan ancak Konfederasyona üye sendikaların Yönetim Kurulu üyesi olan veya üye sendikaların Şubelerinin en son yapılan Genel Kurullarında üst kurul delegesi olarak seçilenler arasından seçilmekte ancak Genel Kurul delegesi olmayan yukarıdaki tanıma uyanların Disiplin Kurulu seçimlerine katılabilmesi için Konfederasyon Genel Kurul delege tamsayısının en az 1/5 ' i kadar delegenin teklifi ile aday gösterilmeleri şart koşulmuştur. Disiplin Kurulu da 3 Asil ve 3

³⁹⁷ Türkiye Kamu-Sen, Ana Tüzüğü, s.5-9.

³⁹⁸ Türkiye Kamu-Sen, Ana Tüzüğü, s.9-10.

yedek üyeden oluşmaktadır. Konfederasyon disiplin kurulu, yönetim kurulunun çağrısı üzerine toplanmakta ancak bu Kurulun toplanabilmesi için en az iki kurul üyesinin bir araya gelmesi şarttı aranmaktadır. Kurul, kararlarını oy çokluğu ile vermekte ve oyların eşitliği halinde, başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılmaktadır³⁹⁹.

5. Yüksek İstişare Kurulu (YİK)

Yüksek istişare kurulu, konfederasyon ve üye sendikaların genel yönetim kurulu üyeleri ile il temsilcilerinden oluşmakta ve yönetim kurulunun çağrısı üzerine yılda en az bir defa olağan, gerektiğinde olağanüstü de toplanabilmektedir.

6. Başkanlar Kurulu

Başkanlar kurulu, yönetim kurulu üyeleri ile üye sendikaların genel başkanlarından oluşur. Genel başkanlardan herhangi birinin mücbir bir sebeple toplantıya katılamadığı durumlarda, toplantıya ilgili sendikanın tüzüğü gereği genel başkana vekalet eden yönetim kurulu üyesi katılır. Başkanlar kurulu yönetim kurulunun çağrısı üzerine en az iki ayda bir olağan, gerektiğinde olağanüstü toplanabilmektedir. Bu toplantıya konfederasyon yönetim kurulunun tümü, üye olarak iştirak etmektedir. Ayrıca başkanlar kurulu üyelerinin yarısından bir fazlasının müracaatı üzerine yönetim kurulu, başkanlar kurulunu toplantıya çağıra bilmektedir⁴⁰⁰.

Türkiye Kamu-Sen oluşturduğu yönetim organları içerisinde zorunlu organların yanı sıra danışma organlarına da yer vermesi ve danışma organları içerisinde başkanlar kurulu, Yüksek İstişare Kurulu gibi yapıların oluşturulması konfederasyonun katılımcı ve demokratik yönetim anlayışına sahip olduğunun en önemli göstergesidir.

C. Türkiye Kamu-Sen'in Çalışma Sistemi

Türkiye Kamu-Sen tüzüğünün 1. maddesinde; Konfederasyonun adı Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, kısa adı ise Türkiye Kamu-Sen' dir şeklinde belirtmiştir. Konfederasyon Merkezi Ankara, adresi ise Dr. Mediha Eldem Sok. No:85 Kocatepe/ANKARA' olarak belirtilmiştir.

³⁹⁹ Türkiye Kamu-Sen, *Ana Tüzüğü*, s.10.

⁴⁰⁰ Türkiye Kamu-Sen, *Ana Tüzüğü*, s.11.

Kamu-Sen tüzüğünde konfederasyonun faaliyet alanı; “Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerin yürütmek ile görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda, kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri ile bunların kurucusu veya üyesi oldukları ve 4688 sayılı kanunun 5 inci maddesinde sayılan hizmet kollarında kurulan kamu görevlileri sendikalarını kapsar.” Olarak tanımlanmıştır⁴⁰¹.

Üyelğin kazanılması; Konfederasyona üyelik başvurusunda başvuruda bulunacak sendikanın; Hizmet kolu esasına göre kurulmuş ve Türkiye çapında faaliyet göstermeyi amaç edinmiş kamu görevlileri sendikası olması, Sendikanın genel kurulunda konfederasyona katılma kararı alması ve konfederasyona üyelik başvurusunda bulunulması gerekir. Yapılan başvurunun ardından konfederasyon yönetim kurulu tarafından 30 gün içerisinde kabul veya red kararı verilir. 30 Gün içerisinde reddedilmeyen üyelik başvuruları ise kabul edilmiş sayılır⁴⁰².

Üyelikten Çekilme; Üyelik başvurusunda olduğu gibi üyelikten çekilmek amacıyla üye sendikanın çekilmeye dair genel kurulunda karar alması ve bu karar ile birlikte konfederasyon yönetim kuruluna bildirmesi gerekmektedir. Çekilme isteminin görüüleceği genel kurula, konfederasyon adına temsilcilerin katılması ve bu temsilcilere söz hakkı tanınması şartı aranmaktadır. Çekilme, çekilme bildiriminin konfederasyona iletilmesi tarihinden bir ay sonra geçerli sayılır ve üye sendikanın bu tarihe kadar olan aidat ve diğer borçlarını ödeme mecburiyeti bulunmaktadır.

Konfederasyondan Çıkarılma; Üye Sendikanın konfederasyon yönetmelik ve kararlarına, ilke ve amaçlarına uymaması, başka bir konfederasyonu veya başka bir konfederasyona bağlı sendikayı desteklemesi, aidat borcunu üç ay üst üste ödememesi veya diğer mali yükümlülüklerini yerine getirmemesi, konfederasyonun yürüttüğü faaliyetlere engel olması veya engelleyici söylem ve eylemlerde bulunması gibi sebeplerden herhangi birinin ortaya çıkması üzerine disiplin kurulunun yaptığı soruşturma sonucunda düzenleyeceği rapora

⁴⁰¹ Türkiye Kamu-Sen, Ana Tüzüğü, s.1.

⁴⁰² Türkiye Kamu-Sen, Ana Tüzüğü, s.3.

istinaden yönetim kurulunun teklifi üzerine genel kurulca verilmektedir. Bu sayılan eylemlerin üye sendikanın başkanı, yöneticisi, temsilcisi, üyesi yada görevlisi tarafından yapıldığı takdirde, bu kişiler üye sendika yetkili organlarına bildirilerek, tedbir alınması istenir ve uyarıya rağmen 2 ay içerisinde tedbir almadığı takdirde üye sendikanın eylemleri onayladığı kabul edilerek disiplin kuruluna sevk edilir ve üye sendika bu eylemlerin niteliğine göre konfederasyon üyeliğinden süreli veya süresiz olarak çıkartılabilmektedir. Çıkarılma kararı genel kurulun onayından sonra kesinlik kazanmakta ve çıkarılma kararı ilgili sendikaya ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilme şartı bulunmaktadır⁴⁰³.

Konfederasyon temsilcileri; Yönetim kurulunun gerekli görmesi halinde yönetim kurulu tarafında gerekli görülen ilde konfederasyonu temsil etmek ve bağlı sendikalar arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla bir yıllık süre için o ilde bulunan bağlı sendikaların şube başkanlarından birinin görevlendirilmesi ile oluşturulmaktadır⁴⁰⁴.

Konfederasyon Gelirleri; Üye sendikalardan alınacak aidatlar(Konfederasyona üye sendikalar, tahsil ettiği aidat gelirinin % 10'u (yüzde onu) oranında aidat öderler, Üyelik aidatı takip eden ayın 20 sine kadar makbuz karşılığı Konfederasyon veznesine ödenir veya konfederasyonun banka hesabına yatırılır, Konfederasyon yönetim kurulu, tahakkuk eden alacağını her ay için %10 (yüzde on) faizi ile birlikte tahsil etmek üzere adli mercilere de başvurabilir.), Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan gelirler, Bağış ve yardımlar, 4688 sayılı kanuna göre yapılabilecek faaliyetlerden elde edilecek gelirler, Üye sendikalarla uluslararası kuruluşlardan alınacak yardım ve bağışlar, Diğer gelirler konfederasyonun gelirini oluşturmaktadır. Elde edilen tüm gelirlerin 30 gün içerisinde yönetim kurulunun belirlediği bir bankaya yatırılması ve kanunun öngördüğü defterlere işlenmesi bir şart olarak koşulmuştur. Bunun yanı sıra "zorunlu giderler için konfederasyonun kasasında tutulacak nakit mevcudu, yürürlükteki asgari ücretin brüt tutarının 20 katını geçemez" denilerek kasada bulunacak nakit miktarı da belirlenmiştir⁴⁰⁵.

Genel kurul tarafından kabul edilen bütçe içerisinde harcama yapma hakkı tanınmış ve bu harcamayı yapmaya da yalnızca yönetim kurulu yetkili kılınmıştır. Ancak yapılan her

⁴⁰³ Türkiye Kamu-Sen, Ana Tüzüğü, s.3-4.

⁴⁰⁴ Türkiye Kamu-Sen, Ana Tüzüğü, s.15.

⁴⁰⁵ Türkiye Kamu-Sen, Ana Tüzüğü, s.15.

harcama için gider evrakının tanzimi şart koşulmuştur. “Konfederasyon; Gelirlerinin amaçları dışında kullanılamaz ve bağışlayamaz, Üyeleri ve çalıştırdığı elemanlar dahil hiç kimseye borç veremez, Gelirlerinin yüzde onunu (%10 unu) kamu görevlilerinin mesleki eğitim ile bilgi ve tecrübelerini arttırmak için kullanmak zorundadır. Demirbaş sınıfına giren her türlü eşya veya malzeme demirbaş defterine kaydedilir ve bunlar hiçbir şekilde gider olarak işlem görmez⁴⁰⁶,” denilerek konfederasyon giderlerinin hangi şartlar altında kim tarafından ve ne şekilde yapılacağı tüzükte güvence altına alınmıştır.

Katılma ve Birleşme; Konfederasyonun bir başka Konfederasyon ile birleşmesi veya katılması veya başka bir Konfederasyonun Türkiye Kamu – Sen’ e katılması kararı genel kurullarda veya bu amaçla toplanacak olağanüstü genel kurullarda delege tamsayısının salt çoğunluğu ile alınacağı belirtilerek genel kurul kabulü şart olarak ortaya konulmuştur⁴⁰⁷.

Tüzük Değişikliği; “Konfederasyon tüzüğünde yapılacak değişiklikler, genel kurul delege tamsayısının salt çoğunluğunun oyu ile mümkün kılınmıştır. Ancak ilk toplantıda yeter sayı bulunmaması durumunda ikinci toplantıda bu oran delege tam sayısının 1/3 ünden az olamaz” denilmiştir ancak, kanunla zorunlu kılınan hallerde ve yetkili merciin talebi üzerine yapılacak tüzük değişikliğinde yukarıdaki şartlar aranmamakta oy çokluğuna göre karar verilme hakkı tanınmıştır⁴⁰⁸.

Türkiye Kamu-Sen; Hür ve Demokratik Sendikacılık anlayışını temel ilke olarak kabul eder. Katılımcılığı demokrasiye dinamizm kazandıran en önemli faktör olarak değerlendiren Kamu-Sen, katılımcı ve demokratik bir işleyişi esas almaktadır. “Devletin birliğinin ve Milletinin bütünlüğünün korunması ve yaşatılması doğrultusunda demokrasinin yerleşmesine, sosyal adaletin gerçekleşmesine ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına hizmet etmeyi, insan haklarına saygılı toplum ve çalışma barışını tesis etme” prensibiyle iş kolu temelinde örgütlenmektedir. Siyaset serbestisi olan ama siyasete ve siyasetçilere kendini kullandırmayan bir çalışma anlayışına sahiptir.

⁴⁰⁶ Türkiye Kamu-Sen, **Ana Tüzüğü**, s.16.

⁴⁰⁷ Türkiye Kamu-Sen, **Ana Tüzüğü**, s.17.

⁴⁰⁸ Türkiye Kamu-Sen, **Ana Tüzüğü**, s.18.

D. Türkiye Kamu-Sen'in Mücadelesi

Türkiye'de şu anda yürürlükte olan 4688 sayılı Kamu Çalışanları Sendikaları Kanunu 2001 yılında çıkartılmıştır. 1992 yılında bu kanun olmadığından gerek örgütlenme gerekse faaliyet alanında büyük sıkıntılar çekilmiş Nitekim en büyük memur konfederasyonu olan Türkiye Kamu-Sen, o dönemde de büyük mücadeleler vermiştir.

Ankara Valiliği, Türkiye Kamu-Sen'in temelini oluşturacak olan sendikaların kuruluş dilekçelerini kabul etmesine karşın 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 açılmıştır. Ancak ilerleyen dönemde davalar, kapatma isteminin reddedilmesiyle sonuçlanmış ve Türkiye Kamu-Sen'in kapatılması ile ilgili olarak 22. Asliye Hukuk Mahkemesinde, Türk Haber-Sen'in Ankara Asliye 12. Hukuk Mahkemesi'nde, Türk Büro-Sen'in Ankara Asliye 18. Hukuk Mahkemesi'nde, Türk Eğitim-Sen'in Ankara Asliye 9. Hukuk Mahkemesi'nde açılan davalar sonucunda, sendikaların kapanması istenmiş ancak 1994 yılında kapatma isteğinin reddine karar verilerek sendikal haklar yargı yoluyla da kazanılmış olacaktır.

Ancak Memur sendikaları kurulurken ve gelişirken, sadece yargı yoluyla değil idare yolu ile de kamu görevlileri üzerinde baskılar kurulmaya çalışılmış bazı illerin valileri kamu görevlileri üzerinde baskı unsuru oluşturarak memurların örgütlenmesine engel olmaya çalışmışlardır. Özellikle Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikaların çatısı altında sendikalaşma çabalarına öncülük edenlere karşı sert bir tutum ve baskı politikası hakim olmuştur. Her geçen gün artan baskı ve dayatmalara karşı son olarak Kars, Trabzon ve Bayburt valilerinin örgütlenme eğilimindeki memurlara uyguladıkları baskıların iyice artması üzerine, bu duruma daha fazla sessiz kalmamayacağını gören konfederasyon yetkilileri, bu valiler hakkında suç duyurusunda bulunmuş ve ardından hak arama mücadelesini siyasi parti liderleri ve yetkilileri ile görüşerek bir adım daha ileriye taşımışlardır. Yapılan görüşmeler sonucunda siyasi partilerden destek sağlanmış ve sendikal özgürlükleri engellemeye çalışan bazı valiler görevden alınmıştır. Bu mücadele sayesinde sendikal özgürlükler karşısındaki bu sorun kısa sürede çözülmüştür.⁴⁰⁹

⁴⁰⁹ TAŞÇI, s.175.

III. TÜRKİYE KAMU-SEN'E BAĞLI SENDİKALAR

Türkiye Kamu-Sen bünyesinde 4688 sayılı kanunda ön görülen 11 iş kolunda faaliyet gösteren 11 memur sendikası bulunmaktadır. Bunların yanı sıra bir emekli Kamu görevlileri sendikası, Birde KKTC'de faaliyet gösteren Memur sendikası bulunmaktadır.

Türkiye Kamu-Sen 2012 yılı verilerine göre 472 şubesi, 79 il temsilciği ve 418.891 üyesiyle şu sendikalar tarafından faaliyetlerini yürütmektedir: Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Türk Büro-Sen, Türk Diyanet Vakıf-Sen, Türk Tarım Orman-Sen, Türk Haber-Sen, Türk Enerji-Sen, Türk İmar-Sen, Türk Ulaşım-Sen, Türk Yerel Hizmet-Sen, Türk Kültür Sanat-Sen, Türk Emekli-Sen, Kıbrıs Türk Memur-Sen.

A. Türk Büro-Sen



18 Haziran 1992 Tarihinde 26 kurucular kurulu üyesinin bu tarihte Ankara Valiliği'ne yaptıkları başvuru ile Türkiye Büro bankacılık ve sigortacılık hizmetleri iş kolunda Türkiye Büro Çalışanları Sendikası (Türk Büro-Sen)'ni kurmuşlardır. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türk Büro-Sen'inde içinde bulunduğu 14 sendikanın bir araya gelmesiyle Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve Türk Büro-Sen bu tarihten itibaren konfederasyonun bir üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir.

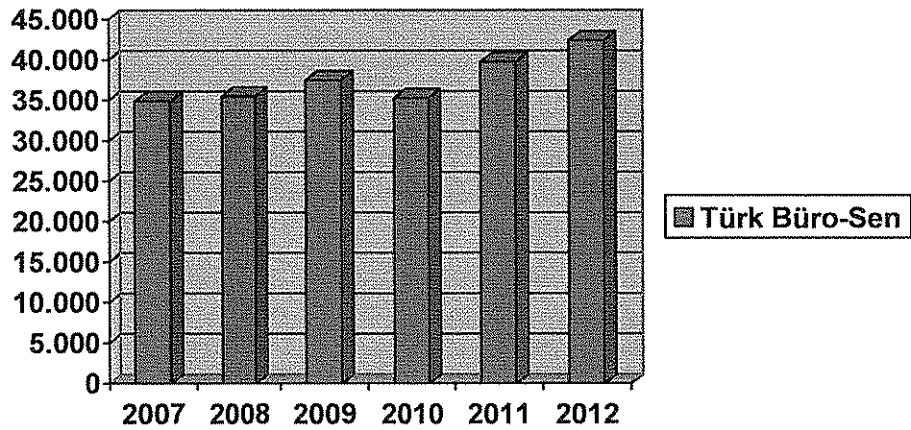
Sendika, 1 nolu hizmet kolunda kurulmuş ve Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri Kolu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları ve bu işyerlerinin eklentilerinde Türkiye çapında faaliyet göstermektedir.

Türk Büro-Sen'in Amacı⁴¹⁰:

Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri iş kolunda çalışmakta olan kamu görevlilerinin her türlü mesleki, sosyal ve ekonomik haklarını ve menfaatlerini temin etmek,

⁴¹⁰Türkiye Büro Çalışanları Sendikası, **Türk Büro-Sen Tüzüğü**, Ankara 2011, s.2.

korumak ve daha iyi şartlarda çalışmalarını sağlamak amacıyla geliştirmek, çalışanlar arasında yardımlaşma ve dayanışmayı sağlayarak hem çalışma barışının hem de toplumsal barışın sağlanması ve sürekli kılınması için mücadele etmektedir. Bu mücadele içerisinde temel aldığı en önemli ilke ise devletin bölünmez bütünlüğü ve milli egemenlik anlayışından taviz vermeden demokratik, laik, hukuk düzeni içerisinde insan haklarına saygılı bir sendikacılık anlayışı ile faaliyetlerini sürdürmektir.



Şekil 12: Türk Büro-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk Büro-Sen’in 2007 yılında 34.894 üyesi bulunmakta 2008 yılında bu sayı 35.498’e 2009’da ise 37.506’ya çıkmaktadır. Ancak 2010 yılına gelindiğinde ise üye sayısı 35.290’a düşmüştür. 2010 Yılında Türk Büro-Sen kaybettiği üye sayısı ile 2008 yılı verilerinin de altına düşmüştür. 2011 Yılında bir toparlanma gösteren sendika kaybettiği gücünü yeniden toparlayarak 39.763 üye sayısına ulaşmış 2012 yılında ise bu sayı 42.423’e kadar çıkmıştır.

Türk Büro-Sen’in Türkiye genelinde 97 Şubesi ve 42.423 üyesi ile Büro bankacılık ve sigortacılık hizmetleri iş kolunda faaliyetlerini sürdürmektedir.

B. Türk Eğitim-Sen



18 Haziran 1992 Tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra kuruluşlarında, yüksek öğretim kurumlarında görev yapan 31 kişi gerekli evrakları hazırlayarak, bu tarihte Ankara Valiliği'ne yaptıkları başvuru ile Türkiye Eğitim ve Öğretim ve bilim hizmetleri İş Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen)'ni kurmuşlardır.

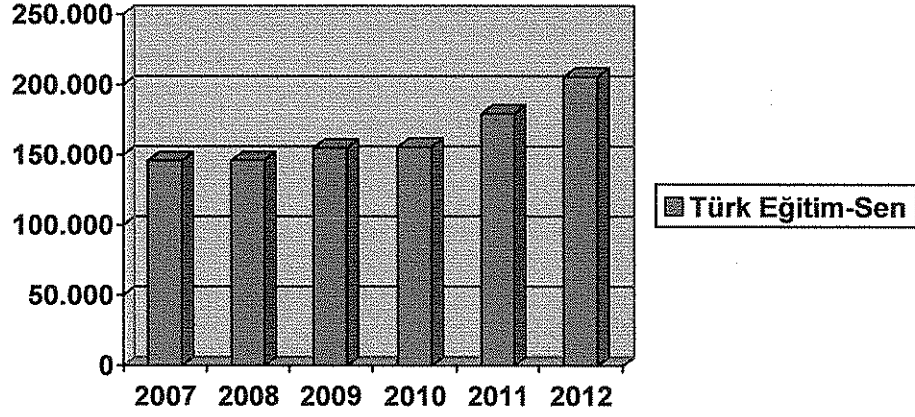
Kurucular kurulu üyeleri ilk toplantılarını 19 Haziran 1992 tarihinde yaparak, sendikanın zorunlu organları olan merkez yönetim, denetleme ve disiplin kurullarını oluşturmuşlardır. Merkez yönetim kurulu 20 Haziran 1992 tarihinde yaptığı toplantıda, ilk memur sendikaları konfederasyonu olan 'Türkiye Kamu-Sen'e diğer 13 sendika ile birlikte katılma kararı almıştır. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve Türk Eğitim-Sen'de konfederasyonun bir üyesi olmuştur.

Sendika, Türkiye genelinde, eğitim ve öğretim, bilim ve kültür hizmetlerini yürüten kamu kurum ve kuruluşları ile bu iş yerlerinin eklentilerinde faaliyet göstermektedir.

Türk Eğitim-Sen'in amacı⁴¹¹;

Türk Eğitim-Sen devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünü ve milli, manevi değerlere, demokratik ilkelere bağlı kalarak faaliyetlerini sürdürmeyi temel ilke edinmiş ve tüm faaliyetlerini bu temel üzerine inşa ederek; Ülkemizin İleri medeniyetler seviyesine ulaşması, ülkede refah ve huzurun temini için sosyal adaletin geliştirilmesi, demokrasi kültürünün tam olarak oturması, devletin, milletin ihtiyaçlarına cevap veren, devlet-millet bütünleşmesinin gerçekleştiği bir yapıya kavuşmasını amaçlar. Özgür sendikacılık anlayışıyla Hizmet verdiği iş kolunda çalışan kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacını taşımaktadır.

⁴¹¹ Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, *Türk Eğitim-Sen Tüzüğü*, Ankara 2001, s.1.



Şekil 13: Türk Eğitim-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Yukarıdaki Şekil incelendiğinde Türk Eğitim-Sen’in 2007 yılından başlayarak 2012 yılına kadar üye sayısında sürekli olarak artış sağladığı görülmektedir. 2007 yılında 145.791 olan üye sayısı 2008’de 146.127, 2009’da 155.021 2010’da 155.738 iken 2011 yılına geldiğimizde bu sayı 179.300’e ulaşmış, 2012’de ise 205.724 üyeye kadar çıkmıştır. 2007-2010 yılları arasında mütevazı artışını bozmadan sürdüren Türk Eğitim-Sen 2011 ve 2012 yıllarına geldiğimizde üye sayısını her yıl Yirmi binden fazla arttırmış olduğu görülmektedir.

Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikaları Birliği (UAESEB) üyesi olan Türk Eğitim-Sen Türkiye genelinde 95 Şube ve 11 temsilciliği ve 205.724 üyesi ile bulunduğu iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye’nin en büyük 2. sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

C. Türk Sağlık-Sen

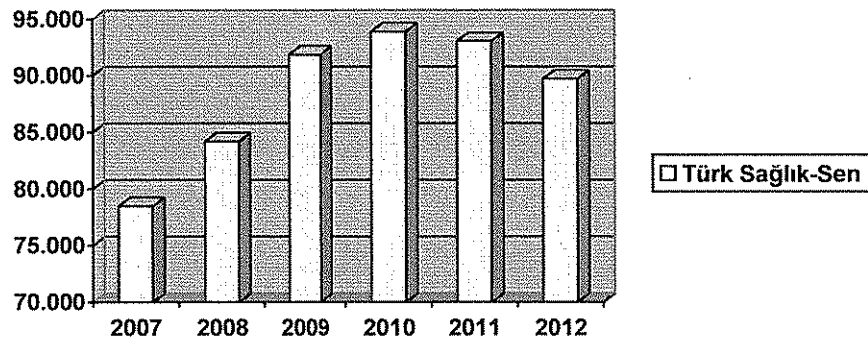


18 Haziran 1992 Tarihinde Sağlık ve sosyal hizmet alanında görev yapan kamu çalışanları gerekli evrakları hazırlayarak, Ankara Valiliği'ne yaptıkları başvuru ile Türkiye Sağlık ve sosyal hizmetler İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Sağlık-Sen)'i kurmuşlardır. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türk Sağlık-Sen'inde içinde olduğu 14 sendikamın başvurusu ile Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve bu tarihten itibaren Türk Sağlık-Sen konfederasyonunun bir üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir.

Sendika; 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 5 inci maddesinde belirlenen 3 sıra nolu Sağlık ve Sosyal Hizmetleri hizmet kolunda kurulmuştur. Bu hizmet kolunda olup işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan adaylık ve deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerinin görev yaptığı kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara bağlı işyerlerinde Türkiye çapında faaliyet gösterir.

Türk Sağlık-Sen'in Amacı⁴¹²:

Türk Sağlık-Sen hür sendikacılığı benimsemiş ve devletin bölünmez bütünlüğünü kendisine temel ilke kabul edinmiş, milli ve manevi değerler ışığında çağdaş bir medeniyet seviyesine ulaşmak, gelişmiş bir ülke olma yolunda sosyal adaletin gerçekleşmesi, çalışma barışının sağlanması amacıyla; üyelerinin hak arama mücadelesinde onların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacını gütmektedir.



Şekil 14: Türk Sağlık-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

⁴¹² Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk Sağlık-Sen Tüzüğü**, Ankara 2001, s.2.

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk Sağlık-Sen'in 2007 yılında 78.472 üyesi bulunmaktayken 2008 yılında bu sayı 84.183'e 2009 yılında ise 91.848'e çıkmaktadır. 2010 yılında diğer yıllara nazaran biraz daha durağan bir artış görülmüş ve 93.907 üye sayısına ulaşmıştır. 2011 Yılına gelindiğinde ise sendika ufak da olsa üye kaybına uğramış ve 93.035 üyeye düşmüştür. 2012 Yılında üye kaybı devam etmiş ve 89.706 üyeye gerilemiştir.

Türk Sağlık-Sen Türkiye genelinde 86 Şube ve 2012 yılı verilerine göre 89.706 üyesi ile bağlı olduğu iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük ikinci sendikası olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

D. Türk Yerel Hizmet-Sen

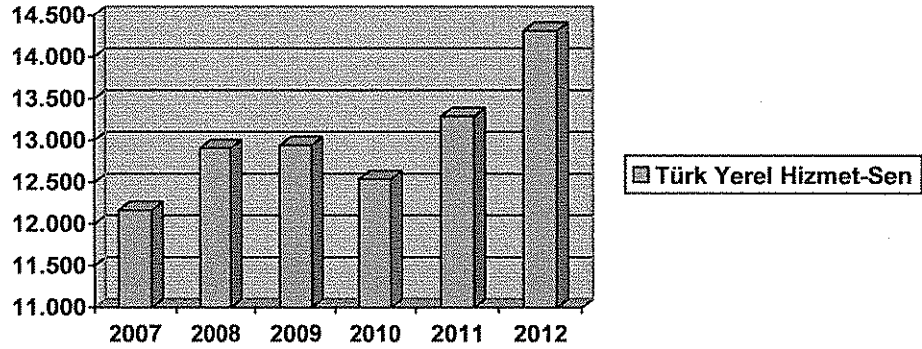


18 Haziran 1992 tarihinde Yedi kurucular kurulu üyesinin başvurusu ile Türk Genel Hizmet Sendikası adı altında Ankara Valiliği'nin 18.06.1992 tarih ve 57326 sayı ile tüzel kişiliğini kazanmıştır. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türk Genel-Sen'inde içinde olduğu 14 sendikanın başvurusu ile Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve bu tarihten itibaren Türk Genel-Sen konfederasyonun bir üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir. 06.12.1992 tarihinde 1. Olağan Genel Kurulu, 12.05.1996 tarihinde 2. Olağan Genel kurulu, 04.12.1999 tarihinde Olağanüstü Genel Kurulu yapılarak Türk Genel Hizmet Sendikası'nın adı Türk Yerel Hizmet Sendikası (Türk Yerel Hizmet-Sen) olarak değiştirilmiş ve Türkiye Kamu-Sen bünyesinde 4 nolu hizmet kolu sendikası olarak yerini almıştır.

Sendika, "yerel yönetim hizmetleri" kolunda kurulmuş olup, il özel idareleri, büyük şehir belediyeler, belediyeler ve bunlara bağlı işletme, müessese ve idareler ile yerel yönetim birlikleri, Bozcaada, Gökçeada idarelerinin işyeri ve eklentilerinde ve Türkiye çapında faaliyet gösterir.

Türk Yerel Hizmet-Sen'in Amacı⁴¹³:

Anayasaya bağlı kalarak ülkenin bölünmez bütünlüğünü temel ilke kabul etmiş milli ve manevi değerler ışığında insan hakları ve demokrasiye saygılı, laik cumhuriyete ve Atatürk ilkelerine bağlı kalarak demokrasinin yerleşmesi ve ülkemizin gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşması ve sosyal adalet sisteminin gerçekleşmesi amacıyla çalışmayı, toplumsal barışı ve çalışma barışını temin ederek devlet-millet bütünleşmesinin sağlanması, üyelerinin tüm hak ve çıkarlarının temini ve müdafaası için çalışmayı, yerel yönetimlerin 21. yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yeni teknoloji ışığında geliştirilmesi ve reforme edilmesi amacıyla tavsiye ve önerilerde bulunmayı amaç edinmiştir.



Şekil 15: Türk Yerel Hizmet-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Yukarıdaki Şekil incelendiğinde Türk Yerel Hizmet-Sen 2007 yılında 12.165 üyeye sahipken 2008'de üye sayısı 12.907'ye çıkmıştır. 2009 Yılında da ise üye sayısında 36 kişi gibi ufak bir artış yaşanarak 12.943 üyeye ulaşmıştır. 2010 Yılında sendika üye kaybederek 12.535 üyeye düşmüş 2011 yılına gelindiğinde yeniden toparlanarak 13.288'e ve 2012'de 14.315 üyeye ulaşmıştır.

⁴¹³ Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk Yerel Hizmet-Sen Tüzüğü**, Ankara 2011, s.1.

Türk Yerel Hizmet-Sen Türkiye genelinde 28 Şube, 46 il temsilciliği ve 14.315 üyesi ile faaliyette bulunduğu iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük üçüncü sendikası olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

E. Türk Haber-Sen



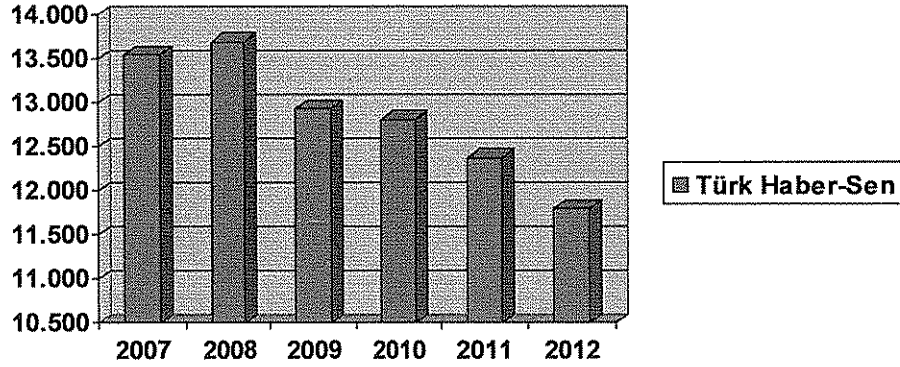
18 Haziran 1992 Tarihinde Basın-Yayın ve İletişim hizmetleri İşkolu Kamu Çalışanlarından oluşan 12 Kişilik Kurucular kurulunca hazırlanan evrakların 18 Haziran 1992 tarihinde Ankara Valiliğine verilmesiyle Türkiye Basın-Yayın ve iletişim hizmetleri İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Haber-Sen)'i kurmuşlardır. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türk Haber-Sen'inde içinde olduğu 14 sendikanın başvurusu ile Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve bu tarihten itibaren Türk Haber-Sen konfederasyonunun bir üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir.

Sendika, basın, yayın, iletişim, posta, telgraf ve telekomünikasyon haberleşmesi alanında faaliyet gösteren genel ve katma bütçeli kurumlar ile bunlara bağlı kuruluşlarda, kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan teşekkül ile bunlara bağlı kuruluşlarda görev yapan memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlilerinin çalıştığı kurum ve kuruluşlar ile bunların eklentisi olan işyerlerinin tümünü kapsar.

Türk Haber-Sen'in Amacı⁴¹⁴:

Türkiye cumhuriyetinin bölünmez bütünlüğü ve cumhuriyetin temel ilkelerini, milli ve manevi değerleri temel alarak tavizsiz bir demokrasi anlayışı ile sosyal ve çalışma barışını temin etmek ve korumak, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve tüm bunların yanında kamu hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulması amacını taşır.

⁴¹⁴ Türkiye Haberleşme, Kağıt ve Basın-Yayın Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, **Türk Haber-Sen Tüzüğü**, Ankara 2001, s.2.



Şekil 16: Türk Haber-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk Haber-Sen 2007 yılında 13.541 üyeye sahipken 2008 yılında küçük bir artış sağlayarak 13.689 üyeye ulaşmış ancak bu tarihten sonra sürekli olarak üye sayısında düşüş göstermiştir. 2009’da 12.928 olan üye sayısı 2010’da 12.803’e, 2011’de 12.377’ye ve 2012 yılında 11.792’ye kadar gerilemiştir.

Türk Haber-Sen Türkiye genelinde 38 şube, 52 temsilciliği ve 11.792 üyesiyle Basın yayın ve iletişim hizmetleri iş kolunda üye sayısı bakımında Türkiye’nin en büyük ikinci sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

F. Türk Diyanet Vakıf-Sen



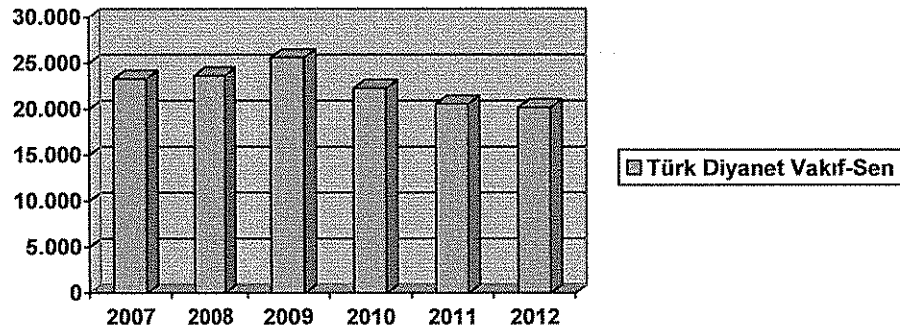
1992 yılında Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu Türkiye Kamu-Sen’e bağlı Türk Büro-Sen bünyesinde mücadele yer almıştır. Daha sonra çalışmalarına Türk Büro-Sen Diyanet Şubesi olarak devam etmiş ve 25 Temmuz 2001 tarihinde Tevfik YÜKSEL öncülüğünde 51’i Diyanet İşleri Başkanlığı 16’sı Vakıflar Genel Müdürlüğü’nden olmak üzere

67 kurucusu ile Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (Türk Diyanet Vakıf-Sen) kurulmuştur. Türk Diyanet Vakıf-Sen Türkiye Kamu-Sen konfederasyonunun üyesi olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Sendika, 11 nolu hizmet kolunda kurulmuştur. Diyanet ve Vakıf Hizmetleri iş kolu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları ve bu işyerlerinin eklentilerinde Türkiye çapında faaliyet gösterir.

Türk Diyanet Vakıf-Sen'in Amacı⁴¹⁵:

Anayasa bağlı kalarak ülkenin bölünmez bütünlüğü, demokratik, laik, sosyal hukuk devletini esas alan, Atatürk ilkelerini temel alarak demokrasinin tam anlamıyla tesis edilmesi, ülkenin ileri medeniyet seviyesine ulaşması, hiçbir ırk ve inanç ayırımına tabii tutulmadan insani değerleri rehber edinerek, sosyal adaletin ve çalışma barışının sağlanması, hak ve ödevlerini bilen bir toplum meydana getirmek, üyelerinin haklarını korumak ve geliştirmek, sosyal güvenlik ve tüm mesleki hak ve güvencelerinin temini, bağlı bulunduğu iş kolunda sürdürülen hizmetlerin 21. yüzyıl Türkiye'sinin ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde geliştirilmesi ve iyileştirilmesi amacıyla çalışmayı, öneri ve tavsiyelerde bulunmayı amaç edinmiştir



Şekil 17: Türk Diyanet Vakıf-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

⁴¹⁵ Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk Diyanet Vakıf-Sen Tüzüğü**, Ankara 2011, s.1.

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk Diyanet Vakıf-Sen'in 2007 yılından 2009'a kadar üye sayısında bir artış sağladığı ancak 2009 sonrasında üye sayılarının düşmeye başladığı görülmektedir. 2007 Yılında 23.303 üyesi bulunurken, bu sayı 2008'de 23.635'e 2009'da ise 25.616 üyeye çıkmıştır. 2010 Yılına gelindiğinde üye sayısı 22.286'ya düşmüş, 2011'de de bu düşüş devam ederek 20.563 üyeye ve 2012 yılında ise 20.174'e düşmüştür.

Türk Diyanet Vakıf-Sen, 42 şube, 38 il temsilciliği ve 20.174 üyesiyle diyanet ve vakıf hizmetleri iş kolunda üye sayısı bakımında Türkiye'nin en büyük ikinci sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

G. Türk Ulaşım-Sen



18 Haziran 1992 Tarihinde Ulaştırma İşkolu Kamu Çalışanlarının Ankara Valiliği'ne yaptıkları başvuru ile Türkiye Ulaştırma hizmetleri İşkolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Ulaşım-Sen) kurulmuştur. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türk Ulaşım-Sen'inde içinde olduğu 14 sendikanın başvurusu ile Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve bu tarihten itibaren Türk Ulaşım-Sen konfederasyonun bir üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir.

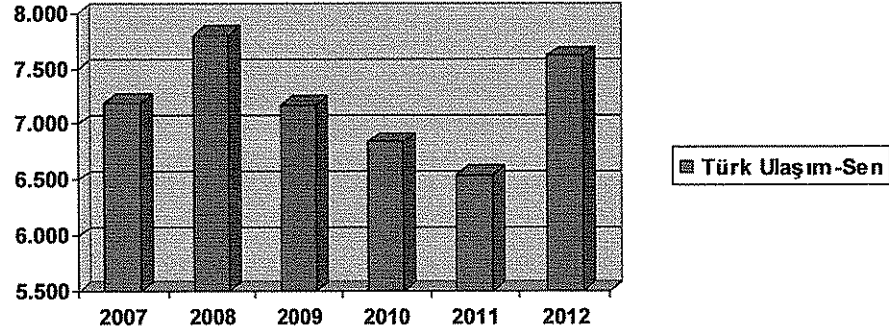
Sendika, 8 nolu hizmet kolunda kurulmuştur. Ulaşım Hizmetleri iş kolu kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları ve bu işyerlerinin eklentilerinde Türkiye çapında faaliyet gösterir.

Türk Ulaşım-Sen'in Amacı⁴¹⁶:

Demokratik, laik cumhuriyete ve Atatürk'ün ilkelerine bağlı kalarak, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması ve yaşatılması doğrultusunda, milli-manevi değerlere saygılı, demokrasinin, çalışma barışının ve sosyal adaletin temin edilmesi, uygar medeniyetler düzeyine ulaşılması, demokratik sendikacılık anlayışı içerisinde akılcı, üretken

⁴¹⁶ Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk Ulaşım-Sen Tüzüğü**, Ankara 2001, s.1.

bir anlayışla üyelerinin sosyal adalet, sosyal güvence ve ekonomik-sosyal menfaatlerinin kazanımı, korunması ve geliştirilmesi amacını taşır.



Şekil 18: Türk Ulaşım-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk Ulaşım-Sen’in 2007 ve 2008 yılında bir artış gösterdiği ancak 2008 yılından itibaren üye sayısının düşmeye başladığı görülmektedir. 2007 yılında 7.184 olan üye sayısı 2008 yılında 7.803’e çıkmış bu tarihten sonra ise üye kayıpları başlamış ve 2009 yılında 7.166’ya 2010’da 6.837’ye 2011’de ise 6.545 üyeye düşmüştür. Üye kaybına karşın Türk Ulaşım-Sen bağlı olduğu iş kolunda 2011 yılında Türkiye’nin en büyük sendikası olma başarısını göstermiştir. 2012 Yılına gelindiğinde ise üye sayısında yeniden bir artış yaşanmış ve 7.608 üyeye çıkmıştır.

Türk Ulaşım-Sen ülke genelinde 19 şubesiyle, 7.608 üyesiyle Ulaşım hizmetleri iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye’nin en büyük ikinci sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

H. Türk İmar-Sen

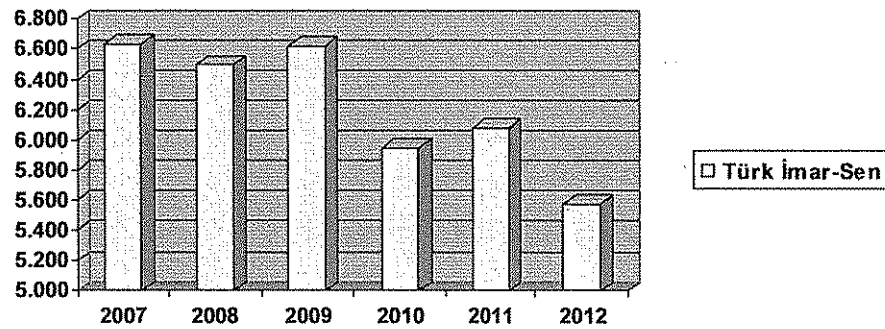


Kısa adı:"TÜRK İMAR-SEN" olan Türkiye İmar ve İnşaa Hizmetlileri Kamu Görevlileri Sendikası', 12 Kişilik Kurucular kurulunca hazırlanan evrakların 18 Haziran 1992 tarihinde Ankara Valiliğine verilmesiyle kurulmuştur. Aralarında Türk İmar-Sen'inde bulunduğu 14 sendika tarafından 24 Haziran 1992 tarihinde, kısa adı Türkiye Kamu-Sen olan Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu kurulmuş ve bu tarih itibariyle Türk İmar-Sen'de konfederasyon çatısı altında faaliyetlerine devam etmiştir.

Sendika; 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 5'inci maddesinde belirlenen hizmet kollarından 7 sıra nolu "Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri" hizmet kolunda kurulmuştur. Bu hizmet kolunda olup kamu görevlilerinin çalıştığı kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı işyerleri ile bu işyerlerinin eklentilerinde ve Türkiye çapında faaliyet gösterir.

Türk İmar-Sen'in Amacı⁴¹⁷:

Hür sendikacılık anlayışı ile demokratik, laik, sosyal hukuk düzeni içerisinde, ülkenin milli egemenliği ve bağımsızlığını temel alarak, milli ve manevi değerler ışığında sosyal adaletin ve çalışma barışının gerçekleşmesi ve gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşılması, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması amacını taşır.



Şekil 19: Türk İmar-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

⁴¹⁷ Türkiye İmar ve İnşaa Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk İmar-Sen Tüzüğü**, Ankara 2001, s.2.

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk İmar-Sen'in üye sayısının dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Üye sayısı bakımından en başarılı olduğu yıl 2007 olmasına karşın en fazla üye kaybının yaşandığı yılında 2010 olduğu görülmektedir. Sendikanın 2007 Yılında 6.635 üyesi bulunmaktayken bu sayı 2008 yılında 6.496'ya düşmüş, 2009 yılında ise tekrar bir artış göstererek 6.624 üyeye çıkmıştır. 2010 Yılında yaşanan üye kayıplarıyla 5.946'ya gerileyen üye sayısı 2011 yılında küçük bir toparlanma göstererek 6.083 üyeye ulaşmış, 2012 Yılında ise 5.572 üyeye kadar gerilemiştir.

Türk İmar-Sen ülke genelinde 15 Şubesi, 50 il Temsilciliği ve 5.572 üyesiyle Bayındırlık inşaat ve köy hizmetleri iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük ikinci sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

İ. Türk Enerji-Sen



18 Haziran 1992 Tarihinde Enerji madencilik ve sanayi hizmetleri İşkolu Kamu Çalışanlarından oluşan 11 Kişilik Kurucular kurulunun hazırladıkları evrakları 18 Haziran 1992 tarihinde Ankara Valiliğine vermeleri ile Türkiye Enerji Madencilik ve sanayi hizmet kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Enerji-Sen)'in kuruluşu gerçekleşmiştir. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türk Enerji-Sen'inde içinde olduğu 14 sendikanın başvurusu ile Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve bu tarihten itibaren Türk Enerji-Sen konfederasyonun bir üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir.

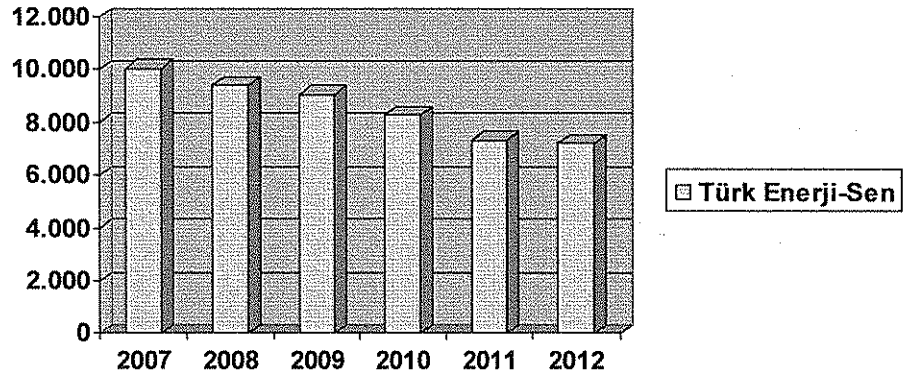
TBMM Adalet Komisyonu'nda bekletilen Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu tasarısı, sendikaların 11 hizmet kolunda örgütlenmesini öngörmüştü. Türkiye Kamu-Sen'in hazırladığı kanun taslağına uygun olarak 14 farklı işkolunda kurulan sendikalardan gıda; petrol, kimya ve lastik; maden, çimento ve toprak; metal sanayi işkollarında faaliyet gösteren sendikalar birleşmeye gitmişlerdir. Tasarının gerektirdiği

yapının sağlanabilmesi için Türk Petrol-Sen, Türk Maden-Sen ve Türk Metal-Sen; Türk Enerji-Sen çatısı altında birleşmiştir.

Sendika, Kamu görevlileri sendikalar kanunun 5.maddesinde sayılan 10 sıra numaralı Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet kollunda kurulmuştur. Bu hizmet kolunda olup; Kamu Görevlilerinin çalıştığı Kamu Kurum ve Kuruluşları ile bu kuruluşların eklentilerinde ve Türkiye çapında faaliyet gösterir.

Türk Enerji-Sen'in Amacı⁴¹⁸:

Sendika; Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, demokratik düzen içerisinde milli ve manevi değerlerin yaşatılması, sosyal adetin sağlanması ve devlet-millet kucaklaşmasının sağlanması, çağdaş medeniyet seviyesine ulaşılması, iş barışı ve toplumsal barışın tesis edilmesi, demokratik sendikacılık anlayışı içerisinde üyelerinin sosyal adalet, sosyal güvenlik haklarına kavuşması ve tüm mesleki, sosyal-ekonomik hak ve çıkarlarına kavuşması, kazanımlarının korunması amacını taşır. Bu amaçları gerçekleştirirken yegane dayanağı Anayasa ve kanunlardır.



Şekil 20: Türk Enerji-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

⁴¹⁸ Türkiye Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk Enerji-Sen Tüzüğü**, Ankara 2008, s.1.

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk Enerji-Sen'in üye sayısının 2007 yılından başlayarak düzenli olarak düşüş kaydettiği görülmektedir. 2007 Yılında 10.033 olan üye sayısı 2008'de 9.399'a 2009'da 9.067, 2010'da 8.263'e, 2011'de 7.324'e ve 2012 yılında ise 7.222 üyeye kadar düşmüştür.

Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM) üyesi olan Türk Enerji-Sen ülke genelinde 16 bölgede bulunan 18 Şubesi, 81 il temsilciliği ve 7.222 üyesi ile Enerji sanayi ve madencilik hizmetleri iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük ikinci sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

J. Türk Tarım Orman-Sen



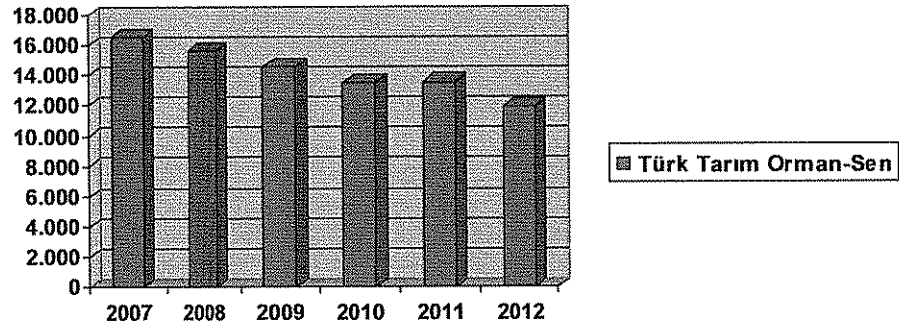
18 Haziran 1992 Tarihinde Tarım ve ormancılık hizmetleri İşkolu Kamu Çalışanlarından oluşan kurucular kurulunun hazırladıkları evrakları 18 Haziran 1992 tarihinde Ankara Valiliğine vermeleri ile Türkiye Tarım, Orman, Gıda ve Çevre hizmet kolu Kamu Görevlileri Sendikası (Türk Tarım Orman-Sen)in kuruluşu gerçekleşmiştir. 24 Haziran 1992 Tarihinde Türk Tarım Orman-Sen'inde içinde olduğu 14 sendikanın başvurusu ile Türkiye Kamu-Sen kurulmuş ve bu tarihten itibaren Türk Tarım Orman-Sen konfederasyonunun bir üyesi olarak çalışmalarına devam etmiştir.

Türk Tarım Orman-Sen; bu hizmet kolunda, memur ve kamu personelinin çalıştığı kamu kurum ve kuruluşları ile bu işyerlerinin eklentilerinde ve Türkiye çapında faaliyet gösterir.

Türk Tarım Orman-Sen'in Amacı⁴¹⁹:

⁴¹⁹ Türkiye Tarım, Orman, Gıda ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk Tarım Orman-Sen Tüzüğü**, Ankara 2001, s.1.

Anayasa ve kanunlara bağılı kalarak, devletin bölünmez bütünlüğü ve bağımsızlığı temel alınarak, milli ve manevi değerler ışığında, demokratik, laik ve sosyal hukuk düzeni içerisinde, Atatürk ilke ve inkılaplarına bağılı, demokrasinin korunması, çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması, toplumsal barışın tesis edilmesi, sosyal adaletin sağlanması, üyelerinin ekonomik, mesleki, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarının korunması, geliştirilmesi, kamu hizmetlerinin en kaliteli ve verimli şekilde sunulması, 21. yüzyıl Türkiye'sine yakışır bir teknoloji ve donanım ile ihtiyaçların ve hizmetlerin geliştirilmesi, güncellenmesi ve iyileştirilmesi amacını taşımaktadır.



Şekil 21: Türk Tarım Orman-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Aşağıdaki şekil incelendiğinde Türk Tarım Orman-Sen’in 2007 yılından başlayarak 2011 yılına kadar sürekli olarak üye kaybettiği görülmektedir. Yalnızca 2011 yılında üye sayısında küçük bir artış görülmekte ancak oda uzun sürmemekte ve 2012 yılında üye sayısı tekrar düşüş göstermektedir. Sendika 2007 Yılında 16.605 olan üye sayısı 2008’de 15.680’e, 2009’da 14.593’e, 2010’da 13.484’e gerilemiş ve 2011 yılına gelindiğinde sendikanın üye sayısı artış göstererek 13.567 üyeye çıkmış ise de 2012 yılında 11.916’ya düşmüştür.

Türk Tarım Orman-Sen ülke genelinde 33 Şubesi, 47 il temsilciliği ve 13.567 üyesi ile Tarım ve ormancılık hizmetleri iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye’nin en büyük ikinci sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

K. Türk Kültür Sanat-Sen



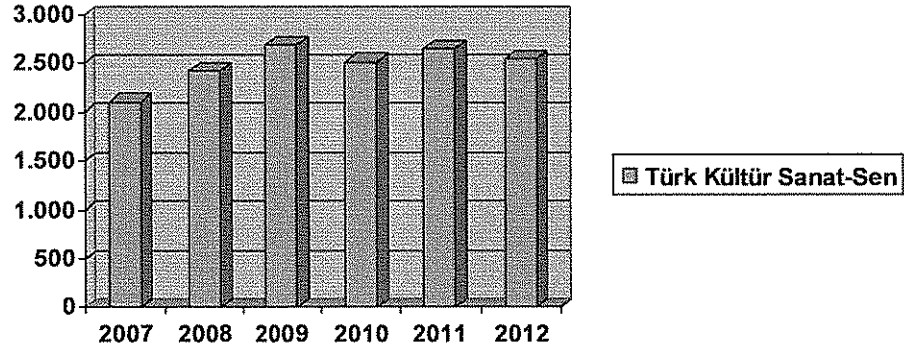
25.06.2001 Tarihinde çıkan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu sendikaların 11 hizmet kolunda örgütlenmesini öngörmüştü bunlardan biride 6 nolu hizmet kolu olan Kültür ve Sanat Hizmetleri iş koludur. 2001 Yılı Haziran ayında yasanın çıkmasının hemen ardından Kültür ve Sanat hizmetleri iş kolu kamu çalışanlarından oluşan 46 kişilik kurucular kurulunun sendikanın kuruluş evraklarını Ankara Valiliğine vermeleri ile 8 Ağustos 2001 yılında Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası (Türk Kültür Sanat-Sen) kurulmuştur. Kuruluşunun hemen ardından Türkiye Kamu-Sen'in bünyesine katılan sendika halen konfederasyon çatısı altında faaliyetlerini sürdürmektedir.

Sendika; Türkiye genelinde Kültür, Turizm ve Sanat hizmetlerini yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında ve bunlara bağlı birimlerde faaliyet gösterir.

Türk Kültür Sanat - Sen'in Amacı⁴²⁰:

Demokratik, laik cumhuriyete, Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı, devletin bölünmez bütünlüğünü esas alan, milli ve manevi değerlere, insan haklarına ve demokrasiye bağlı kalarak demokrasinin tüm kurumlarda yerleşmesi, çağdaş medeniyetler düzeyine ulaşılması, toplumsal barışı ve iş barışını sağlayarak devlet-millet bütünleşmesini, sosyal adaleti sağlamayı, üyelerinin sosyal-ekonomik ve mesleki tüm hak ve menfaatlerinin temini, korunması ve geliştirilmesi amacını taşımaktadır.

⁴²⁰ Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası, **Türk Kültür Sanat-Sen Tüzüğü**, Ankara 2011, s.3.



Şekil 22: Türk Kültür Sanat-Sen Yıllara Göre Üye Sayıları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (E.T. 22.07.2012)

Yukarıdaki şekil incelendiğinde Türk Kültür Sanat-Sen’in 2007-2009 yılları arasında üye sayısının da bir artış sağladığı görülmektedir. 2010 yılında yaşanan üye kaybının ardından 2011 yılında tekrar üye sayısını arttırmış olduğu ancak 2011 yılı üye sayısının 2009 yılı üye sayısının bile altında kaldığı görülmektedir. 2007 Yılında 2.104 olan üye sayısı 2008’de 2.424’e 2009’da ise 2.678 üyeye çıkmıştır. 2010 Yılında yaşanan düşüşün ardından 2.511’e gerileyen üye sayısı 2011 yılında ise biraz toparlanma göstererek 2.652 üyeye ulaşmış ancak artış fazla sürmemiş ve 2012 yılında 2.539’a gerilemiştir.

Türk Kültür Sanat-Sen ülke genelinde bölgeler bazında kurduğu şubeler aracılığı ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Sendikaya bağlı İç Anadolu Bölgesi Şubesi, Marmara Bölgesi Şubesi ve Ege Bölgesi şubeleri olmak üzere 3 bölge şubesi bulunmaktadır. Türk Kültür Sanat-Sen 2.539 üyesi ile Kültür ve Sanat hizmetleri iş kolunda üye sayısı bakımından Türkiye’nin en büyük üçüncü sendikası olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

L. Türk Asim-Sen

Askeri işyerlerinde çalışan sivil personelin örgütlendiği Türk Asim-Sen, Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu’nun bünyesinde faaliyet gösteren Asim-Sen’den ayrılan Asim-Sen Genel Sekreteri, sendikanın 4 genel merkez yöneticisi, Ankara Şubesi’nin yöneticileri ve 500’ü aşkın kamu çalışanı tarafından kurulmuştur. “Asim-Sen’in

memur sorunları yerine ideolojik yapılanma içerisine girdiği” gerekçesiyle 30 Ağustos 1995 tarihinde Asim-Sen’den ayrılan askeri işyerlerinde çalışan sivil personeller Türk Asim-Sen’i kurmuş ve Türkiye Kamu-Sen bünyesine katılmışlardır⁴²¹.

Asim-Sen Genel Sekreteri Kenan Demirtaş, Türk Asim-Sen’i kurmalarını şu şekilde anlatmıştır: “Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu (KÇSKK)’nın çoğunlukla memur sorunları ile uğraşması gerekirken, ideolojik yapılanma içine girdiği, bu ideolojik yapılanma nedeniyle de 15 Ağustos 1995 tarihine kadar konfederasyon kuracağız’ demelerine rağmen konfederasyon olamadığı, eylemlerinde ve bildirgelerinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin bölünmez bütünlüğüne zarar verici slogan ve yazılar yazıldığını tespit ettik. Sorunu, Başkanlar Kurulu toplantılarında gündeme getirdik. Bu tavırlar nedeniyle askeri işyerlerinde çalışan sivil memurlara sendika hakkının verilmeyeceğini belirttik ancak dikkate alınmadı.”

Türk Asim-Sen kuruluşunun hemen ardından yoğun bir faaliyet içerisine girmiş, Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri’nde görev yapan sivil memurların Türk Asim-Sen çatısı altında örgütlenmesi gereğine vurgu yapan bir bildiri yayınladıktan sonra, sendikanın kuruluş gerekçesi, amaçları ve çalışmalarının anlatıldığı bir dosya hazırlanmıştır. Genel bilgilendirme amacıyla hazırlanan dosya, sendikanın faaliyet alanına giren Milli Savunma Bakanlığı, Genel Kurmay Başkanlığı, Kuvvet Komutanlıkları ile bağlı birimlere gönderilmiştir.

Ancak 2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı kanunun 15. maddesi askeri işyerlerinde çalışan sivil personeli de yasaklar kapsamına alınca Türkiye Kamu-Sen çatısı altında örgütlenen, Türk Asim-Sen kapanmak zorunda kalmıştır.

M. Türk Emekli-Sen



⁴²¹ Kamu Çalışanları, “Türk Asim-Sen Kuruldu”, S.53, Eylül 1995, s.30.

Türkiye Kamu Emeklileri Sendikası (Türk Emekli-Sen) 19 Ekim 1999 Yılında Kurulmuş ve 06 Mart 2005 yılında yapılan Türkiye Kamu-Sen 2. Olağan Genel Kurulun da konfederasyon üyeliğine kabul edilmiştir. Bu tarihten bu yana konfederasyon bünyesinde faaliyet göstermektedir.

Sendika Devletin veya diğer Kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü Genel Katma ve Özel Bütçeli İdareler, İl Özel İdareleri ve Belediyeler ile bunlara bağlı kurum ve kuruluşlarda, Kamu İktisadi teşebbüslerinde Özel Kanunlarla veya Özel Kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan Banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarında ve işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri emeklileri ile bunların dul ve yetimlerini kapsar. Faaliyet alanı tüm TÜRKİYE olarak belirtilmiştir.

Türk Emekli-Sen'in Amacı⁴²²:

Demokratik, Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı, milli ve manevi değerlere saygılı, Devletin bölünmez bütünlüğünü ilke edinmiş, demokrasi, sosyal adalet, çalışma barışının sağlanması ve ileri medeniyet seviyesine ulaşılması, devlet-millet arasındaki bağın güçlenmesi, üyelerinin sosyal güvenliğe kavuşturulması, hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacını taşımaktadır.

4688 Sayılı kanunda emeklilerin sendika kurmasını yasaklayan bir hüküm bulunmamakta ancak onlara sendika hakkı tanıyan bir hükümde yer almamaktadır. Bu sebeple yıllarca kamu görevlisi olarak hizmet eden, emeklilerin sendika hakkı ile ilgili bir düzenleme yapılmadığı için yalnızca sembolik bir sendikaya sahip bulunmaktadırlar.

Türk Emekli-Sen; Emeklilerinde sendika hakkına kavuşması ve emeklilerinde tıpkı çalışanlar gibi haklarını arayabilmesi için mücadele etmekte, yürüttüğü çalışmalarla emekliler içinde sendika hakkını öngören bir kanunun çıkartılması için mücadelesini sürdürmektedir.

Emekliler tarafından kurulan sendikaların kapatılması için İçişleri Bakanlığı tarafından birçok dava açılmış ancak bu davalar “dava açılmasına gerek bulunmadığı” gerekçesiyle reddedilmiştir. Ancak bu kararlara karşı Yargıtay 4. Hukuk dairesi, “aktif çalışma

⁴²² Türkiye Kamu Emeklileri Sendikası, Türk Emekli-Sen Tüzüğü, Ankara 2001, s.1.

hayatından ayrılmış olanların, yasalarla sadece çalışanlara yönelik olarak düzenleme altına alınmış olan Sendika şeklinde örgütlenmesinin mümkün olmadığına” karar vermiştir.

Türk Emekli-Sen hakkında da Ankara valiliği tarafından 2011 yılında kapatma davası açılmış ve Ankara 22. Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından sendikanın “Kapatılmasına ve Sendikal faaliyetlerden menine” karar vermiştir⁴²³. Ancak bu karara karşı sendika yetkilileri; ILO ile yapılan 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelere göre, Emeklilerinde sendika kurma hakkı olduğunu savunarak Yargıtay’a temyiz başvurusu yapmıştır. Yapılan temyiz başvurusu halen neticelenmediği için sendika faaliyetlerini sürdürmektedir.

Sendikanın Genel Başkanlığı görevini Osman Özdemir yürütmekte, Türkiye genelinde 69 şubesi, 8 ilçe temsilciliği ve 5792 üyesiyle faaliyetlerini sürdürmektedir.

N. Kıbrıs Türk Memur-Sen



Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde faaliyet göstermekte olan Kıbrıs Türk Memur Sendikası (Kıbrıs Türk Memur-Sen)’in kuruluş çalışmaları 2002 yılı yaz aylarında başlamıştır. 40 Kurucu üye ile kurucular kurulunu toplayan sendika 27 Kasım 2002 tarihinde yaptığı başvuru ile resmiyet kazanmıştır.

Sendikal alanda ihtiyaç duyulan vizyona geniş ve klasik anlamda ücret sendikacılığının dışında örgütlenebilmek maksadıyla kurulan MEMUR-SEN amaç olarak Kıbrıs Türk Memurunun uluslararası çalışma örgütü (İLO)’nun Dünyada çalışanlar için öngördüğü ve Avrupa Birliğinin müktesebatında yar alan bütün ekonomik, sosyal, kültürel ve sendikal hakların kazanılması yönünde mücadele etmek için kurulmuştur. Böylece geniş bir amaçla yola çıkan örgütümüz özelde kamu çalışanlarının genelde ise tüm emekçilerin daha insanca yaşaya bileceği bir gelir düzeyine ulaşması, daha iyi çalışma koşullarına ve iş yeri

⁴²³ Ankara 22. A.H.M. 22.12.2011. E.2011/237, K.2011/363.

güvenliğine sahip olması, çalışanın ve ailesinin sağlığının korunması, çalışanların kesintisiz ve yaşam boyu eğitimi, kamu çalışanlarına siyaset yasağının kaldırılması, üçlü kararname ve partizanca atamalara son verilmesi, her kese çağdaş, tarafsız kamu hizmeti verilmesi için mücadele etmek MEMUR-SEN' in mücadelesinin temel ilkelerini oluşturmuştur⁴²⁴.

Türkiye Kamu-Sen'i 5-9 Mayıs 2010 tarihleri arasında ziyaret eden Kıbrıs Memur-Sen Genel Başkanı Şener Özburak ve heyeti, Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Bircan Akyıldız ve bağlı sendikaların Genel Başkanlarıyla karşılıklı görüş alışverişinde bulunmuş ve bu görüşmeler neticesinde iki sendikal örgütlenme arasında kamu yönetimi ve sendikal çalışmalar konusunda iş birliğinin kurulması ve geliştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılması açısından 2010 Mayıs ayında Ankara da Türkiye Kamu-Sen ve Kıbrıs Türk Memur-Sen arasında bir işbirliği protokolü de imzalanmıştır⁴²⁵.

Türkiye'de, KKTC'de çalışan kamu görevlilerinin çalışma hayatı, sosyal güvenlik, ekonomik, mesleki hak ve menfaatler konuları değerlendirilmiştir. Yapılan toplantılarda, karşılıklı işbirliğinin geliştirilmesi ve desteklenmesi konusunda bir çerçeve protokol imzalanmış ve yapılan protokol ile bundan sonraki çalışmalarda işbirliği içerisinde bulunulacak konular belirlenmiştir⁴²⁶.

Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikaları Birliği (UAESEB) üyesi olan Kıbrıs Türk Memur Sendikası (Memur-Sen), 18 Şubat 2011 tarihlerinde yaptığı 3. Olağan Genel Kurulunda, Türkiye Kamu-Sen'e üye olma kararı aldığını beyan etmiştir. Bu kapsamda, 9-10 Nisan 2011 tarihlerinde Türkiye Kamu-Sen'in yapacağı 4. Olağan Genel Kurulda, Kıbrıs Memur-Sen'in Türkiye Kamu-Sen'e katılma kararı resmîyet kazanmıştır. Bu tarihten itibaren Kıbrıs Türk Memur Sendikası da Türkiye Kamu-Sen konfederasyonunun bir üyesi olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

⁴²⁴ Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikaları Birliği, "Kıbrıs Türk Memur-Sen", <http://uaeseb.org/index.php>, (E.T. 12.07.2012)

⁴²⁵ Türkiye Kamu-Sen, "Türkiye Kamu-Sen Büyümeye Devam Ediyor", <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=2583>, (E.T. 12.07.2012)

⁴²⁶ Türkiye Kamu-Sen, "Türkiye Kamu-Sen ve Kıbrıs Memur Sen İşbirliği Protokolü", Ankara 2010, s.1.

IV. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN FAALİYET VE EYLEMLERİ

Bütün kamu görevlileri sendikalarında olduğu gibi Türkiye Kamu-Sen ve Kamu-Sen'e bağlı sendikaların da en büyük ve temel çalışması üye sayısını artırma ve üyesi olan memurların hak ve çıkarlarını savunma amacına yöneliktir. Memur sendikacılığının başarıya ulaşabilmesi için gerekli olan en önemli olgunun kitleselleşmek ve geniş bir kesimi temsil etmekten geçtiğini düşünen Türkiye Kamu-Sen yetkilileri, örgütlenmeye büyük önem vermişlerdir. Bu nedenle Türkiye Kamu-Sen'in kurulmasının hemen ardından, Konfederasyonun ve sendikaların ülke çapında tanıtılması ve sendikalara yeni üye kazandırılması için girişimlere başlanmıştır. Bu çerçevede Konfederasyon Yönetim Kurulu, yurt genelinde toplu ziyaretler gerçekleştirmişler, gidilen şehirlerde iş yeri ziyaretleri, konferanslar ve açık hava toplantıları yapmışlardır. Kuruluşunun hemen ardından teşkilatlanma çalışmaları ve buna bağlı olarak da hak arama mücadelesine başlayan Türkiye Kamu-Sen birçok yol, yöntem ve metot kullanarak sendikal amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmıştır. Yaptığı birçok faaliyetle yeni yöntemler ortaya koymuştur. Bu bölümde Türkiye Kamu-Sen'in gerçekleştirdiği eylemler tanıtılmaya çalışılacaktır.

A. Posta Dağıtıcıları Eylemi

Posta dağıtıcıları, yazlık ve kışlık elbiselerinin zamanında verilmemesi, zorla fazla mesai yaptırılması, iş yoğunluğu, bayram ve yılbaşında hastalık ve yıllık izinlerini kullanmada sorun yaşanması, fiili hizmet zammından faydalandırılmamaları, personel eksikliği, serbest otobüs kartlarının verilmemesi, teknik personelin dış görevlerde harcırah alamaması gibi yığılan sorunlarını dile getirmek ve bir çıkış yolu bulmak için 5 Ocak 1993 günü Türk Haber-Sen öncülüğünde bir araya gelerek, Ankara'daki merkez binası önünde protesto gösterisi yapmış ve o gün posta dağıtımına çıkmamışlardır⁴²⁷. Sendika yetkililerinin PTT Genel Müdürü Veli Bettemir ile yaptığı görüşmeler neticesinde sorunlarının çözüleceğine dair söz alan Posta dağıtıcıları eylemlerini sonlandırmışlardır⁴²⁸.

Türkiye Kamu-Sen, bu eylemle birlikte mitingler, sempozyumlar, paneller ve ziyaretlerden sonra ilk kez, iş bırakma gibi etkili bir yöntemi de kullanmış olmuştur.

⁴²⁷ HAN, s.172.

⁴²⁸ **Kamu Çalışanları**, "Posta Dağıtıcıları Patladı", S.26, Şubat 1993, s. 4-5.

B. 1993 Yılı Maaş Artışı Protesto Eylemleri

1993 yılının ilk altı ayında tüketici fiyatları, yüzde 28 dolayında artış göstermiştir. Bu dönem için yıllık enflasyon ise yüzde 67,2 olmuştur. Zorunlu tüketim harcamalarındaki artışın bu rakamın üzerinde olduğunu söyleyen sendikalar ise 1982 yılından beri memur maaşlarının yüzde 45 oranında eridiğini belirterek; öncelikle bu kayıpların telafi edilmesini, ardından da memur maaşlarına 1993 yılı enflasyon tahmini olan yüzde 70’lik bir artışın daha yapılmasını istemişlerdir⁴²⁹. Ancak Memurların maaş zammı beklentisi toplamda yüzde 115 civarında iken, memur maaşlarına 1993 yılının Temmuz- Eylül dönemi için yüzde 15; Ekim-Aralık dönemi için ise yüzde 12’lik artış teklif edilmiş ve bu teklife göre 1993 yılının ikinci yarısında memur maaşlarına yüzde 24 ile yüzde 28 arasında değişen oranlarda zam yapılmış olacaktır⁴³⁰.

Yılın ikinci altı aylık bölümü için önerilen bu artış, memurlar arasında büyük bir infial yaratmış ve memurları büyük bir hayal kırıklığına uğratmıştır. Türkiye Kamu-Sen, memur maaş zamlarını, gerçekleştirdiği bir dizi eylemle protesto etmiştir. Bu eylemler, Konfederasyonun yoğun eylemlilik sürecinin de başlangıcı olmuştur⁴³¹.

1. İmza Kampanyası

Memur maaş zamlarının, memurların beklentilerini karşılamayacağı, maaş artışı tartışmalarının başladığı Haziran ayında anlaşılmıştır. Bunun üzerine Türkiye Kamu-Sen ve Konfederasyona bağlı 14 sendikanın genel başkanları bir araya gelerek ilk etapta bir “İmza Kampanyası” başlatarak hükümeti uyarma yolunun denemesi konusunda görüş birliğine varmışlardır⁴³².

Alınan karar gereğince, 21 Haziran 1993’te başlatılan kampanya kapsamında bütün kamu kurumları dolaşarak, memurlardan kampanyaya destek vermeleri istenmiş ve Ankara, İstanbul gibi büyük metropollerde memurların uğrak yerlerine stantlar kurulmuş ve kampanyaya katılımın artması sağlanmıştır. Stantlar, Ankara’da memurların yoğun olarak

⁴²⁹ Ali İŞIKLAR, “Memuru Ezme Yarışına Girdiler”, *Kamu Çalışanları*, S.31, Temmuz 1993, s.12.

⁴³⁰ HAN, s.173.

⁴³¹ HAN, s.178.

⁴³² HAN, s.178.

bulunduğu Kızılay, Ulus, Sıhhiye ve Bakanlıklara kurulmuş ve 29 Hazirana kadar kampanyaya devam edilmiştir⁴³³.

Kampanyanın son gününe gelindiğinde imzalı dilekçe sayısı 421 bin 565'e ulaşmıştır. Kampanya ile ilgi olarak Bulvar Palas Otelinde düzenlenen basın toplantısına, Konfederasyonun ve 14 sendikanın genel başkanları, ön ve arka tarafında "Fakirlik memurun kaderi mi?", "İnsanca yaşamak istiyoruz", "Enflasyona ezildik", "İdeolojimiz memur meselesidir", "Hükümetlerin değil devletin memuru olmak istiyoruz" yazan dövizleri boyunlarına asarak gelmişlerdir⁴³⁴.

Basın toplantısının ardından birbirine eklenen 421 bin 565 dilekçe, Atatürk Bulvarı boyunca açılmış ve yaklaşık 2 kilometrelik bir şerit oluşturulmuştur. Genel başkanlar, Atatürk Bulvarı'nı Kızılay'a doğru izleyerek Milli Eğitim Bakanlığı önünden, alkışlar arasında, Başbakanlık binasına gelmişlerdir. Başbakan ile görüşmek isteyen konfederasyon yetkilileri başbakana ulaşamamış ve yanlarında getirdikleri dilekçeleri başbakanlık merdivenlerine atarak olaysız bir şekilde dağılmışlardır⁴³⁵.

2. Hükümete Yardım Kampanyası

Memur maaş zamlarının umulanın çok altında olması ve Başbakan Çiller'in memur maaşlarına zam yapmak için kaynak bulunamadığı, yapılacak zammın bütçede 20 trilyon liralık açık meydana getireceği söyleminden yola çıkan memurlar 20 Temmuz günü yurt çapında "Hükümete Yardım Kampanyası" başlatılmıştır⁴³⁶.

Protesto yardımını ilk başlatan, 100 bin lira ile Ali Işıklar olmuştur. Kampanyaya katılarak bütçeye yardımda bulunmak isteyen memurlar, Bakanlıklardaki Akbank Şubesi önünde uzun kuyruklar oluşturmuşlardır. Bankaya gelen memurlar, bankanın girişine yerleştirilen, "Açık Bütçeye Yardım" sandığına büyük ilgi göstermişler bunun yanı sıra kampanyanın mahiyetini öğrenen bazı vatandaşlar da yardım sandığına para atarak maaş

⁴³³ **Kamu Çalışanları**, "Türkiye Kamu-Sen'den Ücret Artışına Protesto", S.30, Haziran 1993, s.20-21.

⁴³⁴ HAN, s.181.

⁴³⁵ Ali IŞIKLAR, "Memuru Ezme Yarışına Girdiler", **Kamu Çalışanları**, S.31, Temmuz 1993, s.8-13.

⁴³⁶ HAN, s.182.

zamlarını protesto etmişlerdir. Daha sonra bankaya giren memurlar bin lira ile 10 bin lira arasında çeşitli miktarlardaki parayı banka veznesine yatırarak tepkilerini göstermişlerdir⁴³⁷.

Kampanya çerçevesinde İstanbul, Kırıkkale, Samsun, Sakarya, Bursa, Kütahya, Kahramanmaraş, İzmir başta olmak üzere bütün illerde önce mitinglerle maaş artışları protesto edilmiş; ardından bütçe açığını kapatmak için memurlar bağışta bulunmuşlardır. Yoğun katılımın gerçekleştiği kampanyada toplanan paralar, Akbank Maltepe Şubesi nezdinde açılan hesaba yatırılmıştır⁴³⁸.

C. 18 Eylül 1993 Kocatepe Mitingi

Kamu çalışanlarının yoğun bir eylemlilik süreci içinde olduğu günlerde Türkiye Kamu-Sen, Ankara Kocatepe Konferans Salonu'nda bir toplantı düzenlemiştir⁴³⁹. Bu toplantı kapalı salon istişare toplantısı olarak planlanmış ancak toplantı günü Türkiye'nin değişik bölgelerinden Ankara'ya gelen binlerce memurun yoğun katılımı sonucu salon toplantısı olarak planlanan buluşma doğal bir mitinge dönüşmüştür. Yaklaşık 20 bin kişinin katıldığı toplantı esnasında sendika başkanları memurların sorunlarına ilişkin konuşmalar yapmış ve memurların hak ettiği zammı almaları için mücadeleye devam edeceklerini belirtmişlerdir⁴⁴⁰.

Kocatepe Camii önünde toplanan kalabalık daha sonra yürüyüşe geçerek, memurların önünde yer alan başkanlar, memurlarla birlikte iki koldan Mithat Paşa Caddesi'ne doğru, yol almış ve Kocatepe'den Hipodrom'a kadar süren bir yürüyüş gerçekleşmiştir. Salon toplantısından büyük bir mitinge ve gövde gösterisine dönüşen eylem sonrasında memurların talepleri sıralanmış ve bu talepler aynı gün Başbakanlığa gönderilmiştir⁴⁴¹.

D. Hükümetin Telefonla Protesto Edilmesi

Dönemim Devlet Bakanı Yıldırım Aktuna, 1993 yılının Kasım ayında Kamu Personeli Sendikaları Kanunu Taslağının Bakanlar Kurulu'nun ilk toplantısında görüşüleceğini açıklamıştır. Fakat son anda Terörle Mücadele Yasası gündeme gelmiş ve yasa taslağının gündeme gelmesi sonraki Bakanlar Kurulu toplantısına bırakılmıştır. Taslağın, verilen söze

⁴³⁷ HAN, s.183.

⁴³⁸ HAN, s.181-183.

⁴³⁹ TAŞÇI, s.179.

⁴⁴⁰ HAN, s.185.

⁴⁴¹ HAN, s.187.

rağmen aradan geçen iki ay içinde gündeme getirilmemesi üzerine 4 Ocak günü, iki saatlik bir kampanya düzenlenmiştir⁴⁴².

Kamu çalışanları Başbakan Tansu Çiller, Başbakan Yardımcısı Murat Karayalçın ve Hükümet Sözcüsü Yıldırım Aktuna'ya telefon ederek sendika yasasının görüşülmemesine tepkilerini dile getirmişler ve eyleme katılan çok sayıda memur, iki saat boyunca Başbakanlığın santrallerinin kilitlenmesine neden olmuştur⁴⁴³.

E. 17 Aralık 1994 Diriliş Mitingi

Türkiye Kamu-Sen'in tarihinde çok büyük eylemler vardır ancak gerek eylemin yapıldığı dönem itibarı ile gerekse eylem sonrasındaki kazanımlar itibarı ile en büyük ve en önemli eylemlerin başında "Yorganınızı satın gelin" sloganıyla başlatılan 17 Aralık 1994 tarihinde yapılan "Sürgüne, Kıyıma ve Ekonomik Soykırıma Son" mitingi gelmektedir. Bu dönemde memur sendikacılığı altı aylık bir durgunluk sürecine girmiş, özellikle 5 Nisan kararlarının memurlar üzerinde yarattığı olumsuz etki ve sendikal hakların sürüncemede kalması nedeniyle memurlar arasında sendikacılığa olan inanç zayıflamaya başlamıştır⁴⁴⁴.

Yaşanan gelişmeler, toplumun tüm kesimlerinde memurlar lehine bir kamuoyu oluşmasını sağlamış, memurların içinde bulunduğu olumsuz şartlar, geniş kitleler tarafından daha net algılanmıştır⁴⁴⁵.

Bunun üzerine 5 Ekim'de toplanan Türkiye Kamu-Sen Başkanlar Kurulu, 30 Nisan-1 Mayıs 1994 tarihlerinde yapılan Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Toplantısında alınan miting kararının, 17 Aralık 1994'te uygulanacağını açıklamıştır. Hükümet'in yanlış icraatlarının bir protestosu mahiyetinde geçecek olan mitinge katılım için bölge toplantıları yapılarak; 100 bin kişinin katılmasının beklendiği mitingin, şimdiye kadar gerçekleştirilen en büyük miting olacağı, miting için 200 bin el ilanı ve afiş dağıtılacağı belirtilmiştir⁴⁴⁶.

Bununla birlikte miting konusunda destek almak üzere, Türkiye Kamu-Sen ve bağlı sendikaların genel başkanları, 30 Kasım'da Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel'i ziyaret

⁴⁴² HAN, s.191.

⁴⁴³ **Kamu Çalışanları**, "İki Saatlik Kampanya", S.37, Ocak 1994, s.22.

⁴⁴⁴ HAN, s.205.

⁴⁴⁵ TAŞÇI, s.179.

⁴⁴⁶ HAN, s.208.

ederek, konu hakkında bilgi vermiş ve daha sonra sendika başkanları tüm illeri ve büyük ilçeleri ziyaret ederek, mitinge katılım sağlamak amacıyla yoğun bir çalışma yapmışlardır⁴⁴⁷.

Olumsuz hava ve yol şartlarına, Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu'nun 17 Aralık mitinginin etkisini azaltmak amacıyla, hemen 3 gün sonrası için planlarında olmayan iş bırakma kararına, basının özellikle 17 Aralık mitinginden hiç söz etmeden, kitleleri 20 Aralık eylemine yönlendirme çabalarına, bazı televizyon ve radyo kanallarının mitingin ertelendiğine dair asılsız haberler yapmasına, taşradan gelen memurların il ve ilçelerinde emniyet güçleri tarafından alıkonulmasına rağmen engellenemeyen miting, 17 Aralık günü büyük bir coşkuyla gerçekleştirilmiştir⁴⁴⁸.

Sendika başkanlarının Anadolu gezisinde “Paranız yoksa yorganınızı satın gelin!” çağrısı, Ankara Tandoğan Meydanı'nda toplanan 100 bini aşkın memurla karşılık bulmuştur. Ayrıca Ankara'nın girişlerinde 200 kadar otobüs, çeşitli engellemelerle şehre giriş yapamamış ancak yürüyüşe katılabılmışlardır⁴⁴⁹.

Türkiye'nin dört bir yanından gelen memurlar, önce Konfederasyon Genel Merkezi ve etrafında toplanmışlar. Daha sonra Tandoğan Meydanı'na doğru yürüyüşe geçilmiştir. Saatler 11.30'u gösterdiğinde ise miting alanı mahşeri bir kalabalıkla dolmuş, alana sığmayan memurlar, Celal Bayar Bulvarı'na taşarak, alkışlar ve sloganlarla Hükümet'i protesto etmeye başlamıştır. Binlerce Türk bayrağı, pankart, flama, döviz, dev bir Atatürk posterleri ve enflasyon canavarı ile miting adeta bir festivali havasında geçmiştir⁴⁵⁰.

Miting öncesindeki son altı aylık dönem, memur sendikacılığı açısından son derece durgun geçmiş ancak bütün olumsuzluklar ve engelleme çabalarına rağmen beklenenin üzerinde bir katılımın gerçekleştiği miting, Türkiye Kamu-Sen çevrelerinde “17 Aralık Diriliş Mitingi” olarak adlandırılmıştır⁴⁵¹.

Daha önce Konfederasyon temsilcileri ile görüşmeye yanaşmayan Hükümet yetkilileri ve diğer siyasi parti liderleri, mitingin ardından adeta Türkiye Kamu-Sen önünde

⁴⁴⁷ BİRİNÇ, s.110-115.

⁴⁴⁸ TAŞÇI, s.193.

⁴⁴⁹ HAN, s.214.

⁴⁵⁰ HAN, s.214.

⁴⁵¹ HAN, s.219.

sıraya girmiş, Başbakan ve siyasi parti liderleri birbiri ardına Türkiye Kamu-Sen yetkilileri ile görüşme taleplerini iletmeye başlamışlardır⁴⁵².

Mitingin hemen ardından kamu çalışanlarının temel sorunlarını ve 17 Aralık mitinginin gerekçelerini anlatmak üzere siyasi parti genel başkanlarıyla bir dizi görüşmeler yapılmış ve yaşanan sorunlar dile getirilmiştir. Bu kapsamda Anavatan Partisi Genel Başkanı Mesut Yılmaz, DYP Genel Başkanı Tansu Çiller, DSP Genel Başkanı Bülent Ecevit, RP Genel Başkanı Necmettin Erbakan ve MÇP Genel Başkanı Alparslan Türkeş ziyaret edilmiştir.

17 Aralık eyleminin en büyük kazanımı böyle bir ortamda Türkiye Kamu-Sen'in Hükümet ve siyasi partiler nezdinde kitleselliğini kabul ettirmesi olmuştur. Bu eylemden sonra bütün partiler, kamu çalışanlarının sendikal haklarının yasayla düzenlenmesi konusunda görüş birliğine varmışlardır. Komisyonlarda bekletilen Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu tasarısı daha hızlı bir işleme tabi tutulmuş; siyasi partiler ise daha önce tek taraflı bir tavır belirlerken yeni süreçte Konfederasyonun görüşlerini de dikkate alma yolunu seçmişlerdir⁴⁵³.

Siyasi partilerin ve özellikle koalisyon ortağı partilerin 17 Aralık sonrasında Konfederasyona karşı takındıkları ılımlı yaklaşım, bürokrasi çevresinde de kendisini hissettirdi ve daha önce sendikacılara birçok zorluk çıkaran yöneticilerin kapısı Türkiye Kamu-Sen'e açıldı. Türkiye Kamu-Sen saflarında mücadele eden 150'ye yakın sendika yöneticisinin sürgünleri durdurulmuş; bu şekilde görev yerleri değiştirilen binlerce memur, eski görev yerlerine dönmüştür⁴⁵⁴.

17 Aralık mitingi ile kamu görevlileri sendikacılığı psikolojik yıpranma sürecinden kazanım elde etme ve yeni hamlelere yönelme sürecine girmiştir. Miting, kamu çalışanları arasında da etkisini göstermiş ve Türkiye Kamu-Sen'in üye sayısı 300 binler düzeyinden 400 binli rakamlara; şube sayısı ise 400'lerden 553'e yükselmiştir⁴⁵⁵.

Miting sonrasında memur maaş artışlarının düzenlenmesi ise Türkiye tarihinde ilkleri barındırıyor ve memur sendikacılığında yeni bir çığır açıyordu. Miting sonrasında yapılan

⁴⁵² TAŞÇI, s.193-194.

⁴⁵³ HAN, s.225-226.

⁴⁵⁴ TAŞÇI, s.209.

⁴⁵⁵ **Kamu Çalışanları**, "Türkiye Kamu-Sen Sonbaharda Eyleme Hazırlanıyor", S.49, Mart 1995, s.3.

görüşmeler sonrasında memur maaşlarına ek artış getiren karar, her ne kadar kamu çalışanlarının beklentilerini tam olarak karşılamasa da ilk kez memur örgütleriyle bir pazarlık yapılması söz konusu olmuş ve ilk kez, onaylanmış bir bütçeden sonra kamu çalışanları için 80 trilyon liralık ek kaynak yaratılmıştı. Bu ek kaynak 15 Nisan 1995'ten sonra memur maaşlarına yüzde 53 ile yüzde 91'lik bir artış olarak yansımıştır. Bu, aynı zamanda memurların örgütlü mücadelesindeki ilk büyük ekonomik kazanımdır⁴⁵⁶.

F. 21 Ekim 1995 Kızılay Mitingi

Türkiye Kamu-Sen tarafından 24-26 Mart 1995'te Ürgüp'te gerçekleştirilen II. Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Toplantısı'nın sonuç bildirgesinde kamu görevlilerinin toplu sözleşmeli-grevli sendikal haklarını içeren tasarının yasalaşması ve Temmuz ve Ekim aylarında, memur maaşlarındaki erimeyi telafi edecek oranda bir artış yapılması istenmiş; aksi takdirde miting, yürüyüş, iş yavaşlatma, iş durdurma eylemleri dâhil her türlü demokratik hakkın kullanılacağı belirtilmiştir⁴⁵⁷.

Türkiye Kamu-Sen Temmuz ayı içinde Hükümet'e çağrıda bulunarak 15 gün içerisinde bu iki konuda adım atılmasını istemiş ve hükümet'ten taleplere ilişkin olumlu bir cevap alınamaması üzerine Türkiye Kamu-Sen Başkanlar Kurulu, Ağustos ayı başında iki gün süren bir toplantı yaparak konuyu değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirmeler sonucunda "Zulme ve sefalet son" sloganıyla 21 Ekim 1995 Cumartesi günü Ankara'da görkemli bir miting yapılmasına karar verilmiştir⁴⁵⁸.

Konfederasyonun Ankara'da yapılacak mitingin tarihini 21 Ekim olarak belirlemesinden sonra sendika genel başkanları, bütün ülke çapında yurt gezilerine çıkarak, mitinge katılım için kamu görevlileri ile istişare toplantıları gerçekleştirmiş ve mitingin gerekçelerini anlatmışlardır⁴⁵⁹.

Mitingin, 17 Aralık 1994'te olduğu gibi Tandoğan Meydanı'nda yapılması daha sonra da Celal Bayar Bulvarı boyunca yürünmesi planlanmış ancak şubeler, mitingin Kızılay'da yapılması için Konfederasyon genel merkezine yoğun bir baskı uyguluyarak,

⁴⁵⁶ HAN, s.227.

⁴⁵⁷ HAN, s.238.

⁴⁵⁸ HAN, s.238.

⁴⁵⁹ Kamu Çalışanları, "Genel Başkanlardan Teşkilatlara Ziyaret", S.53, Eylül 1995, s.4.

“Türkiye Kamu-Sen Kızılay’da miting yapamaz.” iddialarını çürüterek, hiçbir bölücü unsura ve provokasyona fırsat vermeden, yalnızca Türk bayrağını dalgalandırmak yoluyla, diğer örgütlerle Türkiye Kamu-Sen arasındaki farkı bir daha ortaya koymayı arzulamışlardır. Konfederasyon da şubelerden gelen ısrarlı talepleri göz ardı etmeyerek ve mitingin Kızılay’da yapılmasını kabul etmiştir⁴⁶⁰.

21 Ekim günü Türkiye’nin dört bir yanından Ankara’ya gelen memurlar Tandoğan meydanında toplanmış ve ardından Ziya Gökalp Bulvarı üzerinden Kızılay’a doğru yürüyüşe geçmişlerdir. Kızılay Meydanı yüz binlerce kamu çalışanı tarafından hınca hınç doldurulmuş ancak meydana yer kalmadığı için geride kalanlar yürüyüş kolunun diğer ucu Tandoğan meydanında beklemek zorunda kalmışlardır. Yaklaşık 200 bin kişinin katıldığı tahmin edilen bu büyük ve görkemli miting sonrasında Hükümet, daha önce Ocak 1996’dan itibaren geçerli olacak şekilde açıkladığı ücret artışlarının 15 Kasım 1995’ten başlayarak geçerli olacağı yönünde karar almıştır⁴⁶¹.

G. Posta Dağıtıcıları Eylemi ve Memurların İlk Toplu Sözleşmesi

1995 yılının Kasım ayında yapılan maaş artışları, sözleşmeli posta dağıtıcılarının maaşlarının kadrolu emsallerinden daha düşük kalmasına neden olmuştur. Haftada 6 gün çalışan, bayramlarda ve resmi tatil günlerinde de personel yetersizliği gerekçesiyle zorunlu olarak fazla mesai yaptırılan posta dağıtıcılarına fazla mesai ücreti de ödenmemektedir. Sorunların giderek artması ve çözüm konusunda herhangi bir çalışma yapılmaması nedeniyle Türkiye Kamu-Sen’e bağlı Türk Haber-Sen, posta dağıtıcılarının sorunlarının çözülmesi için bir dizi girişim başlatmış ve öncelikli olarak posta dağıtıcılarının çalışma şartlarının Anayasa’ya ve yasalara aykırı olduğu yönünde kamuoyu oluşturmuştur. Ardından Türk Haber-Sen yetkilileri, dönemin Posta İşletmesi Genel Müdürü Veli Bettemir ile görüşerek “Posta dağıtıcılarının sorunlarının çözülmesi için 399 sayılı KHK’nın 26. maddesi gereğince Devlet Personel Başkanlığı’ndan yetki istenmesi” konusunda ikna etmişlerdir. Ancak Devlet Personel Başkanlığı, Posta İşletmesinin yetki talebini reddederek sorunların sürmesine neden olmuştur. Bunun üzerine 19 Aralık 1995 günü posta dağıtıcılarının sorunlarına dikkat çekmek amacıyla Kızılay, İzmir Caddesi’ndeki Devlet Personel Başkanlığı önünde bir eylem

⁴⁶⁰ HAN, s.240.

⁴⁶¹ HAN, s.241.

gerçekleştirilmiştir. Hafta içi mesai saatleri içerisinde yapılan eylemde sorunların çözümüne kadar eylemlerin süreceği belirtilmiştir. Ve bu eylemin hemen ardından Posta dağıtıcılarının bir sonraki eylemi 23 Aralık'ta Yenimahalle'deki Posta İşletmesi önünde gerçekleştirilmiş, posta dağıtıcıları haftada 40 saatten fazla çalışmayacaklarını açıklayarak, bu süreden sonra iş bırakarak 6. ve 7. gün çalışmalarını durdurmuşlardır. Bir hafta sonra İstanbul, İzmir, Adana, Bursa ve Erzurum gibi 20'ye yakın merkezde aynı eylemler sürdürülerek kamuoyu oluşturma çalışmaları devam etmiştir⁴⁶².

Türkiye Kamu-Sen yöneticileri, dönemin Ulaştırma Bakanı Oğuz Tezmen'le görüşerek haksızlıkların önlenmesi yolunda önemli bir mesafe kat etmiş, bu sırada Devlet Personel Başkanlığı da daha önce reddettiği yetki talebini Yüksek Planlama Kurulu'na iletmiştir. Yüksek Planlama Kurulu, konunun kapsamını biraz daha genişleterek tüm kamu kurumlarında çalışan sözleşmeli personeli kapsayan yeni bir düzenlemenin çalışmalarına başladığını açıklamıştır. Yaşanan gelişmeler üzerine posta dağıtıcıları işlerine geri dönerek eylemi sonlandırmışlardır⁴⁶³.

Yüksek Planlama Kurulu'nun yaptığı çalışma bakanların görüş birliği ve dönemin Başbakanı Tansu Çiller'in imzasıyla 1 Mart 1996 tarihinde onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Karar, KİT'lerde çalışan tüm sözleşmeli personeli kapsıyor ve kararla birlikte posta dağıtıcılarının ücretleri yüzde 30 ile yüzde 40 arasında değişen oranlarda artış sağlamıştır.

Posta dağıtıcılarının Türkiye Kamu-Sen önderliğinde, yaklaşık 5 ay süren ısrarlı eylemleri sonucunda elde edilen kazanımlar, memurların ilk toplu sözleşmesi olarak kabul edilmektedir⁴⁶⁴.

Söz konusu karar, durumları posta dağıtıcıları kadar bozuk olan TCDD çalışanlarını da harekete geçirmiş. Bu kez Türk Ulaşım-Sen Genel Başkanı ve Türkiye Kamu-Sen Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Nazmi Güzel, TCDD çalışanlarının sorunlarının çözümü için dönemin Ulaştırma Bakanı Ömer Barutçu ile yeni bir diyalog süreci başlatmıştır. 19 Mart günü

⁴⁶² HAN, s.248.

⁴⁶³ HAN, s.248-249.

⁴⁶⁴ **Kamu Çalışanları**, "Memurun İlk Toplu Sözleşmesinde Türkiye Kamu-Sen İmzası", S.57, Mart 1996, s.10-12.

Nazmi Güzel, konuyu Bakan'a iletmış, Bakan da konuya gereken duyarlılığı göstererek ilgili karardan TCDD çalışanlarının da yararlandırılması konusunda talimat vermiştir⁴⁶⁵.

H. 4 Temmuz 1996 Uyarı Mitingleri

Siyasi arenada yaşanan belirsizlikler ve Anayol Hükümeti'nin dağılması, yine kamu görevlilerinin mağdur olmasına neden olmuştur. Başbakan Mesut Yılmaz'ın istifası ve yeni hükümetin kurulması çalışmaları sonucunda Temmuz ayına gelinmiş olmasına rağmen memurların maaş zammı hala açıklanmamıştır. Türkiye Kamu-Sen kamu görevlilerinin sorunları konusunda duyarlılık oluşturmak amacıyla 4 Temmuz 1996'da tüm Türkiye genelinde "Uyarı Mitingleri" düzenlemiştir. Her ilde ayrı ayrı gerçekleştirilen mitinglere başta Ankara, İstanbul, Kayseri, Bursa, Zonguldak, Erzurum olmak üzere on binlerce memur katılmıştır⁴⁶⁶.

Miting, kamuoyunda büyük yankı uyandırırken, ertesi günkü gazetelerin hemen hepsinde geniş yer bulmuştur. Miting haberini Akşam "Memur Hoca'yı Uyardı", Sabah "Yüzde 30 Yetmez", Hürriyet "Refahyol'a Memur Uyarısı", Milli Gazete "İşçi-Memur Dayanışması", Yeni Günaydın "Memur Uyardı, Şimdi Bekliyor" başlıkları ile vermişlerdir.

Özellikle 23 Haziran günü yapılan HADEP Kongresi'nde Türk Bayrağı'nın indirilerek yere atılması üzerine Türkiye Kamu-Sen üyelerinin 28 Haziran'da Adana, Bursa ve Ankara'da gerçekleştirdiği protesto gösterilerinin ardından, "Uyarı Mitingleri"nde de birlik ve beraberlik mesajlarının verilmesi, kamuoyunu son derece olumlu bir şekilde etkilemiştir⁴⁶⁷.

1. 12 Kasım 1996 Faks Eylemi

12 Kasım 1996'da Hükümet'i ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Necati Çelik'i memurların sendikal haklarını tanımadığı ve maaşlara yüzde 30 artış öngördüğü için protesto etmek amacıyla başta Ankara ve İstanbul olmak üzere, Türkiye genelinde faks eylemi gerçekleştirilmiştir. Öğle saatlerinde Ankara'daki Kızılay Postanesi önünde toplanan yaklaşık 1000 memur, İstanbul'da da yaklaşık 700 memur, Hükümet ve Bakan Necati Çelik'e

⁴⁶⁵ Nazmi GÜZEL, "Türk Ulaşım-Sen'in Demiryollarındaki Başarısı Diğer Kuruluşlar İçin Emsal Olacaktır", **Kamu Çalışanları**, S.58, Nisan 1996, s.6.

⁴⁶⁶ HAN, s.273.

⁴⁶⁷ HAN, s.274.

taleplerini içeren fakslar gönderdikten sonra protesto gösterileri yapmışlardır. Bu eylem neticesinde Ülkenin dört bir yanından gelen fakslar nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın faksları kilitlenmiştir⁴⁶⁸.

Hazırlanan ortak faks metninde ise şu ifadeler yer almıştır: “Kamu görevlilerine Anayasanın 53. maddesi ile tanınan sendika uyum yasasını geciktirmenizi, demokrasi ve insan haklarına yönelik bir tavır olarak görüyorum. Eski bir sendikacıya yakışmayan tavrınızı yeniden gözden geçirmenizi, aksi takdirde Türkiye Kamu-Sen tarafından alınan eylem kararlarını destekleyeceğimizi arz ederiz.”⁴⁶⁹

İ. 21 Aralık 1996 “Hükümete Kırmızı Kart” Mitingi

Konfederasyona bağlı sendikalara üye memurlar, sendika uyum yasasının çıkmaması ve memurlara 1997 yılının ilk altı ayı için yapılacak olan yüzde 30'luk maaş artışını protesto etmek için 21 Aralık günü Ankara Kızılay Meydanı'na gelmişlerdir⁴⁷⁰.

Eylem öncesi Ankara dışından yüzlerce otobüsle gelen sendika üyesi memurlar, Ankaralı memurların da katılımıyla Hipodrom'dan yürümeye başlamışlar. Yaklaşık 100 bin memur, Talat Paşa Bulvarı güzergâhından Opera Köprüsü'ne gelerek ve buradan da Atatürk Bulvarı'na geçmişlerdir. Miting öncesinde Konfederasyonu ziyaret ederek destek vereceklerini açıklayan partilerden BBP ve ANAP milletvekilleri de sözlerinde durarak Sıhhiye'de korteje katılmışlardır.

Kızılay Meydanı'nda toplanan 100 bin dolayındaki memur, sadece talepleriyle ilgili slogan atmış ve yalnızca isteklerini belirten pankartlar taşımışlardır. Politik hiçbir sloganın atılmadığı ve politik dövizlerin taşınmadığı miting, diğer örgütlerin yaptığı eylemlerin aksine olaysız geçmiştir. Memurlar, Hükümet aleyhine sloganlar atarak, Hükümet'e “Kırmızı Kart” göstermişlerdir⁴⁷¹.

Miting sonrası Kızılay Meydanı'nı temizleyen memurlar, bir ilke daha imza atmışlardır. Meydanı buldukları gibi terk etme fikrinin sahibi Türk Büro-Sen Genel Başkanı

⁴⁶⁸ HAN, s.276.

⁴⁶⁹ **Kamu Çalışanları**, “Necati Çelik Faksla Protesto Edildi”, S.64, Aralık 1996, s.14.

⁴⁷⁰ HAN, s.281.

⁴⁷¹ HAN, s.281.

Fahrettin Yokuş da elinde süpürgeyle temizliğe katılmış ve. Kızılay Meydanı, miting öncesi nasıl idiye miting sonrasında da memurun sağduyusu sonucunda aynı şekilde bırakılmıştır⁴⁷².

J. 21 Ekim 2000 Büyük Yürüyüş

Türkiye Kamu-Sen tarafından memurların sorunlarına dikkat çekmek ve hükümete memurların seslerini duyurmak amacıyla büyük Yürüyüş programlanmıştır. Buna göre 21 Ekim 2000’de Yalova’da yapılacak bir mitingle “Sosyal Hukuk Devletine Sahip Çıkalım Yürüyüşü” başlayacaktır. Yürüyüş, 29 etaptan meydana gelmiş ve her etaba ayrı bir isim verilmiştir⁴⁷³.

21 Ekim günü geldiğinde binlerce kamu çalışanı Yalova Cumhuriyet Meydanı’nda zorlu bir yürüyüşü desteklemek ve haklarını aramak için bir araya gelmiştir. Türkiye’nin birçok ilinden otobüslerle Yalova’ya gelen kamu çalışanları yağın sağanak yağmura rağmen miting alanından bir an olsun ayrılmamışlardır. Yapılan konuşmaların ardından büyük yürüyüş için ilk start verilmiş ve yoğun katılımı gerçekleştirilen yürüyüş başlamıştır.

29 gün süren bu büyük eylemde yürüyüş etapları ve tarihleri şu şekilde olmuştur⁴⁷⁴:

1. Gün 21 Ekim 2000 Cumartesi, Acınızı Paylaşıyoruz Etabı/ Yalova Mitingi ve Yalova’dan Yürüyüş
2. Gün 22 Ekim 2000 Pazar, Sokağa Çıkma Yasağı/ Yaşar Okuyan Etabı
3. Gün 23 Ekim 2000 Pazartesi, Yalova (Kavşak)- Altınova/ Türkiye Sevdamız, Ekmek İçin Kavgamız Etabı
4. Gün 24 Ekim 2000 Salı, Altınova- Ereğli/ Sendikal Haklar Etabı
5. Gün 25 Ekim 2000 Çarşamba, Ereğli- Gölcük/ Grev Hakkı Etabı
6. Gün 26 Ekim 2000 Perşembe, Gölcük- İzmit/ Toplu Sözleşme Hakkı Etabı

⁴⁷² **Kamu Çalışanları**, “İşte Memur İşte Sendika”, S.65, Ocak 1996, s.2.

⁴⁷³ HAN, s.371.

⁴⁷⁴ HAN, s.372-374.

7. Gün 27 Ekim 2000 Cuma, İzmit-22 Km. (Eşme'ye 3 km kala) / Siyaset Hakkı Etabı
8. Gün 28 Ekim 2000 Cumartesi, 22 Km- Sakarya / Yönetime Katılma Hakkı Etabı
9. Gün 29 Ekim 2000 Pazar, Sakarya- Kızılıçkormanı/ Örgütlü Toplum Etabı
10. Gün 30 Ekim 2000 Pazartesi, Kızılıçkormanı- Hüseyin Şeyh/ IMF Bütçesine Hayır Etabı
11. Gün 31 Ekim 2000 Salı, Hüseyin Şeyh- Gümüşova/ Maaşzede Etabı
12. Gün 1 Kasım 2000 Çarşamba, Gümüşova- Düzce/ Yüzde 10'luk Sefalet Artışına Hayır Etabı
13. Gün 2 Kasım 2000 Perşembe, Düzce- Kaynaşlı çıkışı/ Eşit İşe Eşit Ücret Etabı
14. Gün 3 Kasım 2000 Cuma, Kaynaşlı Çıkışı- Bolu Dağı Zirve/ İnsanca Yaşama Etabı
15. Gün 4 Kasım 2000 Cumartesi, Bolu Dağı Zirve- Bolu/ Emeğe ve Ekmeye Saygı Etabı
16. Gün 5 Kasım 2000 Pazar, Bolu- Çaydut/ Sürgüne, Kıyıma, Keyfiliğe Hayır Etabı
17. Gün 6 Kasım 2000 Pazartesi, Çaydut- Köroğlu Petrol Ofisi/ Hukuk Devletine Saygı Etabı
18. Gün 7 Kasım 2000 Salı, Köroğlu Petrol Ofisi-Yeniçağa/ Sosyal Devlete Saygı Etabı
19. Gün 8 Kasım 2000 Çarşamba, Yeniçağa- Gerede/ Zorunlu Tasarruflarımızı Ödeyin Etabı
20. Gün 9 Kasım 2000 Perşembe, Gerede- 69. Km/ Herkese Sosyal Güvenlik Etabı

21. Gün 10 Kasım 2000 Cuma, Ankara İl Sınırı (Yayla Tesisleri)/ İşsizliğe ve Yoksulluğa Hayır Etabı

22. Gün 11 Kasım 2000 Cumartesi, Yayla Tesisleri 100. Km/ Soyguna, Vurguna, Talana Hayır Etabı

23. Gün 12 Kasım 2000 Pazar, 100. Km- Kızılcahamam/ Hazine'nin Talanına Hayır Etabı

24. Gün 13 Kasım 2000 Pazartesi, Kızılcahamam- Kargasekmez/ Özelleştirme Talanına Hayır Etabı

25. Gün 14 Kasım 2000 Salı, Kargasekmez- 140. Km/ Trafik Terörüne Hayır Etabı

26. Gün 15 Kasım 2000 Çarşamba, 140. Km- Aydın/ Teröre, İşkenceye Hayır Etabı

27. Gün 16 Kasım 2000 Perşembe, Aydın- 176. Km/ Demokrasi ve İnsan Haklarına Saygı Etabı

28. Gün 17 Kasım 2000 Cuma, 176. Km – Atatürk Orman Çiftliği/ “Sosyal Hukuk Devletine Sahip Çıkalım” Etabı

29. Gün 18 Kasım 2000 Cumartesi, Atatürk Orman Çiftliği- Kızılay

Yürüyüş, planlandığı şekliyle gerçekleştirilmiş. Eylemin sürdüğü 29 gün boyunca tüm Türkiye, bu Yürüyüş'e kilitlenmiştir. Yürüyüş'e katılan genel başkanlar, uğradıkları her bölgede, kamu çalışanlarının büyük desteğiyle karşılaşmışlardır⁴⁷⁵.

Yalova'da yoğun yağmur altında başlayan eylem, yağmur, çamur, kar demeden tamamlanmıştır. Güçlüklerle dolu 450 km'lik yolu tamamlayan ekip, 18 Kasım 2000 günü, Atatürk Orman Çiftliği'nde memurların, işçilerin ve eyleme destek veren vatandaşların sevgi gösterisiyle karşılanmış ve 18 Kasım sabahında, Hükümet'i Atatürk'e şikayet etmek üzere Anıtkabir'e gidilmiştir⁴⁷⁶.

⁴⁷⁵ HAN, s.374.

⁴⁷⁶ HAN, s.375.

Ülke genelinden Ankara, Hipodrom'a akın eden on binlerce kamu çalışanı, daha sonra Kızılay Meydanı'nda yapılacak miting için yürüyüşe geçmiştir. Kızılay Meydanı'nı dolduran kalabalık, oturma eylemi yaparak Hükümet yetkililerinin alana gelmesi için çağrıda bulunmuş ancak yaklaşık 2,5 saat süren oturma eylemine rağmen Hükümet kanadıyla görüşme imkânı sağlanamaması üzerine bu uzun soluklu eylemi bitirerek bu eylemin bir uyarı olduğunu ve mücadelenin devam edeceğini söyleyerek mitingi sonlandırmışlardır⁴⁷⁷.

V. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN ULUSLARARASI ETKİNLİKLERİ

Türkiye Kamu-Sen ulusal manada çok etkili bir sendikacılık yürütmesine karşın uluslararası ilişkilerini tam manasıyla kuramamıştır. Uluslararası sendikacılık faaliyetlerinde önemli bir yere sahip olan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonuna üyelik başvurusu yapmasına karşın bu başvurusu reddedilmiştir. ETUC, ITUC ve ICFTU'da ve uluslar arası herhangi bir kuruluşa üyeliği bulunmamaktadır ancak ILO'nun ve AB'nin yürüttüğü çalışmalarda etkili bir rol oynamaktadır.

A. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)'na Üyelik

Türkiye Kamu-Sen yetkilileri, sendikal mücadelenin uluslararası alana da taşınması gerektiği gerçeğinden yola çıkarak, 29 Nisan 1999'da kısa adı ICFTU olan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na yazdığı bir dilekçeyle üyelik başvurusunda bulunmuştur. ICFTU'dan gelen 20 Mayıs tarihli cevabi yazıda, Konfederasyonun üyelik başvurusunun kayda alındığı ve bu konudaki gelişmeler hakkında daha sonraki süreçte bilgi verileceği belirtilmiştir⁴⁷⁸.

Üyelik başvurusu üzerine, daha önce Türkiye Kamu-Sen'in üye yapısı, örgütlenme ilkeleri, çalışanlarına karşı izledikleri politikalar hakkında bilgi isteyen ICFTU, başvuru ile ilgili inceleme yapmak üzere Türkiye'ye bir temsilci göndermiştir. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Asya Masası Şefi Kamalam, Türkiye Kamu-Sen'in üyelik başvurusunu değerlendirmek üzere Türkiye'ye gelmiştir. 14 Kasım 2005 tarihinde Türkiye'ye gelen temsilci, konfederasyon yöneticileriyle bir araya gelmiştir.

⁴⁷⁷ HAN, s.375-376.

⁴⁷⁸ Kamu Çalışanları, "Türkiye Kamu-Sen ICFTU'ya Üye Oluyor", S.86, Mayıs 1999, s.22.

Ancak daha sonra ICFTU'dan, Türkiye Kamu-Sen'in üyelik başvurusunun sonuçlanmadığına dair bir bilgilendirme yapılacaktır. Konfederasyon'un başvurusunun neden kabul edilmediği ise yıllar sonra "ICFTU Genel Sekreterliği tarafından ICFTU Yönetim Kurulu'nun 9-10 Aralık 2005 günleri Hong-Kong'da yapılan toplantısına sunulan gizli raporda⁴⁷⁹" açıklığa kavuşacaktır. Rapordaki değerlendirmede özellikle şu ifadeler son derece dikkat çekiciydi: "Türkiye, Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen. Bu iki başvuru 1999 yılından beri henüz karara bağlanmamıştır. Bir sekreteryaya misyonu 15-16 Kasım 2005 tarihlerinde Türkiye'yi ziyaret etmiş ve başvuru sahipleriyle olduğu kadar ICFTU'nun dört üyesiyle görüşmeler yapmıştır. Türk-İş ve Hak-İş, her iki başvuru sahibinin de üyeliğini desteklemiş ve bunun hareketin bütünlüğüne katkıda bulunacağını belirtmiştir. KESK ve DİSK ise Kamu-Sen'in de, devletin bütünlüğü ideolojisini savunduğu ve bunun da azınlıkların haklarını reddettiği gerekçesiyle üyeliğine kesin bir biçimde itiraz etmişlerdir⁴⁸⁰."

ICFTU'nun tüzüğüne göre, üyelik başvurusunda bulunan bir konfederasyonun talebinin kabul görmesi için, öncelikle o ülkede örgüte üye bulunan konfederasyonların olumlu görüş bildirmesi gerekmekte ve üyelik başvurusu yönetim kurulu üyelerinin dörtte üçünün oyuyla kabul edilmektedir ancak DİSK ve KESK'in olumsuz görüşleri sebebiyle Kamu-Sen'in başvurusu reddedilmiştir.

Böylece Türkiye Kamu-Sen'in, devletin bütünlüğünü savunduğu gerekçesiyle uluslararası bir kuruluşa yaptığı üyelik başvurusu kabul edilmemiş oluyordu. Bu iki konfederasyonun Türkiye Kamu-Sen'le ilgili itiraz noktalarının sendikal konular olmaması son derece dikkat çekicidir. Aslında bu durum, Türkiye'de sendikal hareketin, etkisi altında kaldığı siyasal ideolojileri ve sendikal haklar ile milli konulara yaklaşımı konusundaki içler acısı halini de açıkça ortaya koymaktadır⁴⁸¹.

B. Kamu-Sen ve 98. Uluslararası Çalışma Konferansı

98.si Cenevre'de yapılan ILO Genel Konferansına Türkiye Kamu-Sen'i temsilen Genel Başkan Bircan Akyıldız ile Genel Dış ilişkiler Sekreteri ve Türk Tarım Orman-Sen Genel Başkanı Ahmet Demirci ile Türkiye Kamu-Sen Dış ilişkiler Danışmanı, Gazi

⁴⁷⁹ Canan ve Yıldırım KOÇ, s.27-28.

⁴⁸⁰ HAN, s.317.

⁴⁸¹ HAN, s.317-318.

Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Aydın Başbuğ katıldılar. Türkiye Kamu-Sen 98. ILO konferansında Türkiye’de yaşanan sendikal sorunlar konusunda damgasını vurmuştur⁴⁸².

Türkiye, 2005 yılından bu yana ILO’nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi’nin uygulanması konusundaki olumsuz ve eksik uygulamalar gerekçesiyle Aplikasyon Komitesi’nde izlenen ülke statüsünde yer alıyordu.

Komite 1 Haziran’da başlayan çalışmaların ilk haftasında en olumsuz uygulamaların görüldüğü ülkeleri gündemine almıştır.

Türkiye, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi’nin uygulanması konusundaki ihlaller gerekçesiyle, ILO Aplikasyon Komitesi’nde 184 üye ülkeden ILO sözleşmelerine en kötü uygulayan 26 ülke arasına girmiştir.

Ülkemizde kamu çalışanlarının sendikal haklarının kullanılması konusunda yaşadıkları imzalanan temel İLO sözleşmelerine aykırı; Grev ve Toplu Sözleşme haklarının eksikliği, Uzlaştırma Kurulu Kararlarının uygulanmaması, sendika üyeliğinin özendirilmemesi, sendika üyeliğinin pek çok hizmet kolunda yasaklılığının hala devam etmesi, sendikalar arası ayrımcılık yapılması ve sosyal diyalog mekanizmasının işletilmemesi gibi konularda yaşanan problemler Türkiye Kamu-Sen tarafından zorunlu olarak düzenli raporlar halinde 2005 yılında başlayan izleme süreci sonrası ILO’ya sunulmaktadır.

Bu çerçevede 2007 yılı Eylül ayında Türkiye’ye gelerek Türkiye Kamu-Sen konfederasyonunu ziyaret eden ILO- Aplikasyon Komitesi Yüksek Misyonu da yerinde incelemeler yaparak raporda belirtilen eksikleri tespit etmiştir. Tespit edilen bu eksikliklerin çözümü noktasında 2005 yılından bu yana hükümetin yapmış olduğu tüm taahhütlerin de yerine getirilmediği konusu Komite Divan Raporu ile üyelere sunulmuş ve sonrasında

⁴⁸² Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, “Faaliyetlerimiz”, <http://www.kamusen.org.tr>, (E.T. 22.07.2012)

Hükümetin eksik uygulamaları nedeni ile kara liste uygulamasında Türkiye'nin yer alması kaçınılmaz olarak ifade edilmiştir⁴⁸³.

Genel Dış ilişkiler Sekreteri ve Türk Tarım Orman-Sen Genel Başkanı Ahmet Demirci Komitede yapmış olduğu konuşmada "Ülkemizde kamu çalışanlarının grev ve toplu sözleşme hakları yoktur. Uzlaştırma kurulu kararları anlamsızdır. Sendika üyeliğinin özendirilmesi bir yana üyeliğin engellenmesi ile ilgili hala kanuni ve idari engeller devam etmekte ve bu nedenle kamu çalışanlarının hala %40'ı üye olamamaktadır. Sendikalar arası ayırım had safhadadır, bu nedenle bir konfederasyon siyasetin ve siyasetin atadığı bürokratların desteği ile, sendikacılık anlamında bilinen hiçbir farklı etkinlik yapmamasına rağmen son beş yılda üye sayısını %760 arttırmıştır. Ve Sendikal konulardaki olumsuzlukları görüşmek ve gerekli tedbirleri almak adına toplanması gereken üçlü danışma kurulu işletilmemektedir" demiştir.

Yaklaşık üç hafta süren çalışmalar sonrasında Türkiye Kamu-Sen'in hazırladığı rapor ve sunumlar sonucunda Aplikasyon Komitesi, ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'ne ilişkin ihlaller gerekçesiyle gündeme aldığı Türkiye'ye ile ilgili görüşmelerin ardından bir sonuç raporu hazırlamış ve ülkemizin kamu çalışanlarının sendikal hakları başta olmak üzere tüm sendikal haklar konusunda bu güne kadar yapmadığı değişiklikleri yapabilmesi amacı ile ILO'dan teknik yardım alması gereği konusunda Hükümetin dikkati çekilmiştir. ILO'da özel paragraf (kara liste) uygulamasının bir alt müeyyidesi olarak bilinen teknik yardım sağlama konusunda işveren grubu da onay vererek hükümetin bu konuyu kabul etmesi konusu sonuç raporunda yer almıştır.

C. Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi ve Kamu-Sen

Türkiye-Avrupa Birliği (AB) Karma İstişare Komitesi (KİK); Türkiye ile AB arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi ve sosyal ve ekonomik diyalogun kurumsallaşması amacıyla oluşturulmuştur.

AB-Türkiye Karma İstişare Komitesi, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (AESK)'den 18 üye ve Türkiye'de örgütlü sivil toplumu temsil eden 18 üyeden oluşmaktadır.

⁴⁸³ Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, "Faaliyetlerimiz", <http://www.kamusen.org.tr>, (E.T. 22.07.2012)

Üyeler, üç gruptaki sivil toplum örgütlerinden eşit olarak seçilmektedir: işveren örgütleri, sendikalar ve tüketici kuruluşları, çiftçi kuruluşları, akademisyenler, STK'lar vs. gibi "çeşitli çıkar" gruplarından eşit olarak seçilmektedir⁴⁸⁴.

Karma İstişare Komitesi'nin görevi, AB ile Türkiye arasında karşılıklı anlayış ve bilgilendirme seviyesini yükseltmek ve iki tarafın yarar sağlayacağı fırsatları artırmaktır. Bu kapsamda Karma İstişare Komitesi, Ortaklık Konseyi'ne sunmak amacıyla görüş hazırlar. Bağlayıcı olmayan bu görüşler Karma İstişare Komitesi'nin Türk ve AB delegasyonu üyelerinin ayrı ayrı oy çokluğu ile alınır⁴⁸⁵.

Kamu Görevlileri sendikaları konfederasyonlarından yalnızca Türkiye Kamu-Sen bu komitenin üyesidir. Bu komitenin Memur örgütleri içerisindeki tek üyesi olan Kamu-Sen Türkiye'de kamu görevlilerini temsilen bu komitede çalışmalarını yürütmekte memurlara yapılan baskılar ve haksızlıklar, Sendikal hak ve özgürlüklerin kazanımı, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi konularda çalışmalar yapmakta ve öneriler sunmaktadır.

D. Türkiye Kamu-Sen ve Avrupa Birliğine Bakışı

Kuruluşundan bu yana ulusalcı bir karakter taşıyan ve partiler üstü kalmaya çalışan işçiler arasında Türk-İş, memurlar arasında ise Kamu-Sen, AB-Türkiye ilişkilerine şüpheci bir bakış açısıyla yaklaşmakta ve Türkiye'nin AB üyeliğini desteklemekle birlikte oldukça fazla sayıda çekince ortaya koymaktadır⁴⁸⁶.

Kamu-Sen Genel Başkanı Bircan Akyıldız, Türkiye-AB ilişkileri hakkındaki görüşlerini 10 Nisan 2008'de düzenlenen Türkiye AB Karma İstişare Komitesi 24. Toplantısında şu şekilde açıklamaktadır⁴⁸⁷:

Türkiye'nin AB ile ilişkileri özellikle son zamanlarda eşitlikçi yapıdan tamamen uzaklaşmaya başlamıştır. AB yetkilileri, kendilerini ilgilendirsın ya da ilgilendirmesin hemen

⁴⁸⁴ Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, "AESK ve Türkiye", Brüksel 2011, s.2-3.

⁴⁸⁵ T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, "Türkiye-AB İlişkileri", N.3, Ankara 2010, s.10.

⁴⁸⁶ Erhan DOĞAN, "Sendikalar ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Siyaseti", Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, C.3, S.6, 2003, s.25.

⁴⁸⁷ Bircan AKYILDIZ, Türkiye AB Karma İstişare Komitesi 24. Toplantısı Konuşma Metni, Ankara 2008.

her konuda, Türkiye'nin iç işlerine karışma görüntüsü çerçevesinde her türlü yorumu yapmaya kendilerini görevli addetmiş görünmektedirler.

AB yetkilileri, ülkemizde yasama, yürütme ve yargı sürecine müdahil olarak, kuvvetler ayrılığı ve yargı bağımsızlığı ilkelerini yok sayarken, kendi asli işlerini unutmuş görünmektedir. KİK toplantısı gündeminden “sendikal haklar” konusunun çıkarılmış olmasını anlamakta güçlük çekmekteyiz. Kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grev hakkının hala tanınmamış olması bu toplantıda görmezden gelinmektedir.

Kısacası, Türkiye AB ilişkileri ve müzakereleri olması gereken konularda değil, suni üretilen başka konularda yürütülmeye çalışılmaktadır. Çözüm başka noktalarda aranmamalıdır. Objektif algılamalarla, çifte standarttan uzak, gerçek konulara dönülmelidir.

Görüldüğü üzere Türkiye Kamu-Sen, Avrupa Birliği sürecinin Türkiye'nin üniter yapısı ve hükümlerlik haklarına olumsuz etkilerinden duyduğu endişeyi açıkça dile getirmektedir. Bununla birlikte, müzakerelerin eşitlikçi bir yaklaşımla değil, daha çok AB yetkililerinin direktifleri ile yürütülmesinden duyulan rahatsızlık öne çıkmaktadır⁴⁸⁸.

VI. TÜRKİYE KAMU-SEN'İN TEMSİL FAALİYETİ

Türkiye Kamu-Sen ilk kuruluş yılı olan 1992 yılında 250 bin üyeye ulaşmış, bu sayı bir sonraki yıl olan 1993 tarihinde 300 bine, 1994 yılında ise 390 bine kadar çıkmıştır. Türkiye Kamu-Sen ortaya koyduğu eylem ve faaliyetler ile kısa sürede kamu görevlileri arasında yayılmış ve tercih edilen bir yapıya kavuşmuştur. Kamu görevlilerinin hakları için yürüttüğü faaliyet ve eylemler sayesinde hükümet karşısında kamu görevlilerinin temsil görevini üstlenmiş ve bu konuda bir çok başarılı çalışmaya imza atmıştır. Başarılı çalışmalarının bir sonucu olarak her geçen yıl üye sayısını arttırmayı başaran Türkiye Kamu-Sen 1996 yılına gelindiğinde 500 bine yakın bir üye sayısına ulaşmış ve kurulduğu tarih olan 1992 yılından bu güne kadar üye sayısını artırarak başarılı bir sendikacılık örneği sergilemiş ve kamu görevlilerini her alanda başarıyla temsil etmiştir.

A. Türkiye Kamu-Sen ve Yetkili Sendika Kavramı

⁴⁸⁸ AKYILDIZ, Türkiye AB Karma İstişare Komitesi 24. Toplantısı Konuşma Metni.

Sendikaların faaliyette bulundukları hizmet kolunda en fazla üyeye sahip olan sendika yetkili sendika olmaya hak kazanır. Yetkili sendika olmaya hak kazanan sendika oluşturulan kurul ve komisyona katılabilmekte, kamu çalışanlarının haklarının korunması amacıyla kamu çalışanlarını ilgilendiren konulara müdahil olma hakkı bulunmaktadır.

Türkiye Kamu-Sen 2002 ve 2003 Yıllarında, Büro, Sağlık, Basın, Bayındırlık, Ulaştırma, Tarım, Diyanet ve Enerji hizmetlerinden oluşan 8 iş kolunda yetkili sendikalara sahip olmuştur. 2004 ve 2005 yılında; Büro, Sağlık, Basın, Bayındırlık, Ulaştırma, Tarım ve Enerji hizmetleri olmak üzere 7 iş kolunda yetki alabilmiştir. 2006 ve 2007 yılında; Büro, Sağlık, Basın, Bayındırlık, Ulaştırma, Tarım ve Enerji hizmetleri iş kollarına Eğitim iş kolunu da ekleyerek 8 iş kolunda yetkili sendikaya sahip olmuştur. 2008 Yılında ise Tarım hizmetlerinde Memur-Sen'e yetkiyi kaybederek Büro, Sağlık, Basın, Bayındırlık, Ulaştırma, Eğitim ve Enerji hizmetlerinden oluşan 7 iş kolunda yetki alabilmiştir. 2009 Yılında Tarım hizmetlerinin ardından Sağlık hizmetlerinde de Memur-Sen'e yetkiyi kaybederek, Büro, Basın, Bayındırlık, Ulaştırma, Eğitim ve Enerji hizmetlerinden oluşan 6 iş kolunda yetki alabilmiştir. 2010 Yılında da Enerji hizmetleri iş kolunda da Memur-Sen'e yetkiyi kaybeden Türkiye Kamu-Sen Büro, Basın, Bayındırlık, Ulaştırma, ve Eğitim hizmetlerinden oluşan 5 iş kolunda yetki alabilmiştir. 2011 Yılına gelindiğinde ise Eğitim ve Bayındırlık hizmetlerinde ki yetkisini de kaybeden Türkiye Kamu-Sen Büro, Basın ve Ulaştırma hizmetlerinde 3 iş kolunda yetki alabilmiştir. 2012 Yılında ise bu yetkileri tamamen kaybetmiş ve 11 iş kolu içerisinde hiçbir iş kolunda yetki alamamıştır.

Türkiye Kamu-Sen, kamu görevlilerinin hak arama mücadelesinde yürüttüğü etkili çalışmaların bir sonucu olarak kurulduğu tarih olan 1992 yılından 2008'e kadar en fazla üyeye sahip konfederasyon olmuş ve her alanda üyelerini başarıyla temsil etmiştir. 2009 yılından sonra siyasi baskılar sebebiyle yetkilerini kaybetmeye başlayan Türkiye Kamu-Sen 2009 yılında 6, 2010 yılında 5, 2011 yılında ise 3 iş kolunda yetki alabilmiş ancak 2012 yılında o yetkileri de kaybederek hiçbir iş kolunda yetki alamamıştır. Buna karşın 2002 yılında hiçbir iş kolunda yetki alamayan, 2004 yılında ise yalnızca 1 iş kolunda yetki alan Memur-Sen 2012 yılında 10 iş kolunda yetki kazanmış ve 2003 yılında 98 bin olan üye sayısını 650.328'e çıkartmıştır. AKP'nin iktidara geldiği tarihten itibaren iktidardan aldığı destek sayesinde daha da güçlenen Memur-Sen üye sayısını arttırmış ve neredeyse tüm iş kollarında yetkiye sahip

olmuştur. Ancak bir sendikanın bu kadar kısa sürede bu kadar büyük bir yükseliş göstermesi düşünülmeli gereken bir konudur.

Türkiye Kamu-Sen Siyasi ve idari baskılar karşısında yetkilerini kaybetmiş ancak etkisini kaybetmemiştir. Halen 418.991 üye sayısı ile Türkiye'nin en büyük ikinci konfederasyonu konumunda olan Türkiye Kamu-Sen faaliyette olduğu 11 iş kolunda kamu görevlilerinin hak arama mücadelesinde yetkili olduğu dönemlerde ki kadar etkin rol oynamakta üyelerini en etkili şekilde temsil etmeye devam etmektedir. Son yıllarda Türkiye Kamu-Sen'e bağlı sendikalar her ne kadar yetkilerini kaybetmiş olsa da Türkiye Kamu-Sen üye sayısını 2012 yılında da arttırmayı başarmış ve 2011 yılında 394.497 olan üye sayısını 418.991 üyeye çıkartmıştır.

B. Türkiye Kamu-Sen ve Toplu Görüşme, Toplu Sözleşme

Sendikalar içinden faaliyette bulundukları iş kolunda en fazla üyeye sahip olan sendika yetkili sendika olarak faaliyet gösterir. Her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla üye aidatı ödeyen kamu görevlileri esas alınarak sendikaların ve bağlı oldukları konfederasyonların üye sayıları belirlenmekte, her hizmet kolunda en fazla üyesi olan sendikalar Temmuz ayının ilk haftasında Resmi Gazetede yayımlanarak yetkili sendikalar ilan edilmektedir.

Yetki hakkını alan sendika kamu çalışanları adına çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, çalışanların haklarının korunması ve yapılan görüşmelere temsilci gönderilmesi gibi görevleri yerini getirir ve hükümetle toplu görüşme yapma hakkına sahip olur. İlk 15 Ağustos 2002 tarihinde başlayan toplu görüşme yöntemi, bugüne kadar dokuz kez uygulanmıştır. Uygulanan bu görüşmelerin hiç birisinde mutabakat metni imzalanamamıştır.

2002 ve 2003 yıllarında Türkiye Kamu-Sen'in başkanlığında yapılan toplu görüşmelere Türkiye Kamu-Sen 8 ve KESK 3 hizmet kolunda yetkili olarak katılırken, 2004 ve 2005 yıllarında yapılan görüşmelere Türkiye Kamu-Sen 7, KESK 3 ve Memur-Sen 1 hizmet kolunda yetkili olarak katılmıştır. 2006 ve 2007 yılı toplu görüşmelerine ise Türkiye Kamu-Sen 8, KESK 1 ve Memur-Sen 2 hizmet kolunda yetkili olarak toplu pazarlık masasına oturmuştur. 2008 Yılında Türkiye Kamu-Sen 7, KESK 1 ve Memur-Sen 3 hizmet kolunda yetki almaya hak kazanmış, 2009 yılında Türkiye Kamu-Sen 6, KESK 2 ve Memur-Sen 3

hizmet kolunda yetkili olmuştur. 2010 Yılında ise son kez yapılan toplu görüşmelerde Türkiye Kamu-Sen 5, KESK 1 ve Memur-Sen 5 hizmet kolunda yetkili sendikaya sahip olarak toplu pazarlık masasına oturmuştur. Toplu görüşmelerde en çok üyesi olan konfederasyon heyet başkanı olarak seçilmektedir. Türkiye Kamu-Sen 2002 yılından başlayarak 2009 yılına kadar, masaya oturan sosyal tarafın, yani kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları temsilcilerinden oluşan heyetin başkanı sıfatını taşımıştır. 2010 Yılında ise Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen 5'er hizmet kolunda yetki almalarına karşın Türkiye Kamu-Sen'in 369.600, Memur-Sen'in ise 392.171 üyesi bulunmaktadır. Üye sayısı fazla olduğu için toplu görüşmelere başkanlık etme hakkı Memur-Sen'e tanınmıştır.

12 Eylül 2010 Tarihinde yapılan Anayasa değişikliği ile birlikte kamu görevlileri için toplu görüşme yerine toplu sözleşme hakkı getirilmiştir. Ancak Memurlara toplu görüşme hakkı tanıyan bu düzenlemeye ve sendikaların tüm baskı ve ısrarlarına rağmen ne 2010 yılı içerisinde nede 2011 yılı içerisinde hiçbir görüşme yapılamamış ve toplu sözleşme gerçekleştirilememiştir. Toplu sözleşme hakkı ancak 2012 yılında yapılan toplu sözleşme ile faaliyete geçirilebilmiştir.

2012'de Yapılan Toplu sözleşme sürecine Türkiye Kamu-Sen 3, KESK 1 ve Memur-Sen 7 hizmet kolunda yetkili sendikaya sahip olarak toplu sözleşmeye katılmışlardır. Türkiye Kamu-Sen 394.497, KESK 232.083 ve Memur-Sen 515.378 üyeye sahiptir. En fazla üyeye sahip konfederasyonun heyet başkanı olarak belirlendiği toplu sözleşmelere Memur-Sen başkanlık etmiştir. Toplantıya Türkiye Kamu-Sen'i temsilen Genel Başkan İsmail Koncuk ve yetkili sendikaların genel başkanları olan, Türk Büro-Sen Genel Başkanı Fahrettin Yokuş, Türk Haber-Sen Genel Başkanı İsmail Karadavut ve Türk Ulaşım-Sen Genel Başkanı Nazmi Güzel katılmışlardır.

Türkiye Kamu-Sen heyet başkanı olarak olmasa bile heyetin bir üyesi olarak toplu sözleşme sürecinin içerisinde yer almakta, kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerinin korunması, sosyal şartlarının iyileştirilmesi ve ekonomik şartlarının düzeltilmesi amacıyla toplu sözleşme masasında memurların çıkarlarını savunmakta ve memurlar ile ilgili taleplerini dile getirmektedir. Şu anda toplu görüşmelere hükümete yakın olarak adlandırılan Memur-Sen'in yetkili sendika ve heyet başkanı sıfatıyla katılmasının sendikal mücadele anlayışını

olumsuz etkilediği ve hükümete karşı yürütülecek hak arama mücadelesinden tavizler verilmesine sebep olduğu söylenerek tepki gösterilmektedir.

2012 toplu sözleşmelerinde memurlara verilmesi gereken haklar ile ilgili taleplerini sunan Türkiye Kamu-Sen'in talepleri kabul görmemiş ve Kamu işvereni ile Kamu çalışan temsilcisi arasında yalnızca 5 madde üzerinde uzlaşma sağlanarak toplu sözleşme, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu tarafından karşılıklı olarak imzalanmıştır. Ancak kamu görevlilerinin aylık ve ücretleri ile ilgili yapılacak artış ile mali ve sosyal haklar kapsamına giren diğer konularda uzlaşma sağlanamamıştır.

Hakem Kuruluna götürülen memurların zam konusunda, Hakem Kurulu heyeti 7'ye 4 oy çokluğuyla memur zammı teklifini karara bağlamış ve sonra Memur-Sen hükümetten yana oy kullanmıştır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, 2012-2013 yıllarında memur ve emeklilerin sosyal haklarını belirlemek için yaptığı toplantıda 2012 için yüzde 4+4, 2013 için ise yüzde 3+3 zam teklifini 7'ye 4 oy çokluğuyla karara bağlamasının ardından, Memur-Sen'in belirlediği üyenin Hükümet lehine oy kullanmasına kızan memur ve emekliler sırtımızdan vurulduk diyerek tepki göstermişlerdir.

2012 Toplu sözleşme sürecinde memurlara öngörülen zam oranına tepki gösteren Türkiye Kamu-Sen eylem kararı almış ve bu karar neticesinde KESK ve Memur-Sen'i de ziyaret ederek yapılacak iş bırakma eylemine destek sağlamaya çalışmıştır. Ancak bu teklife KESK yeşil ışık yakarken Memur-Sen internet sitesinden yaptığı "Memur-Sen kendi eylem kararını kendi alabilecek iradeye sahiptir" açıklamasıyla iş bırakma eylemine katılmayacağını belirtmiştir. Türkiye Kamu-Sen ve KESK'in aldığı iş bırakma eylemi kararına, Birleşik Kamu-İş, Anadolu Eğitim Sendikası ve daha bir çok STK'dan destek gelmiştir. Memur Sen toplu sözleşmelerden beklenen kazanımı elde edemeyeceğini anlayıp üyelerinden yoğun tepki ve iş bırakma talebi gelmesi üzerine, iş bırakma eylemine katılma konusunda konfederasyon olarak bağlı sendikalarını serbest bırakmıştır. Netice olarak Memur Sen'e bağlı Eğitim Bir Sen iş

bırakma eylemine saatler kala bu eyleme destek vereceğini açıklamıştır. Görüldüğü üzere bu kazanımda en büyük pay Türkiye Kamu-Sen'e aittir⁴⁸⁹.

Memurları hiçte memnun etmeyen bu toplu sözleşme neticesinde kimseyi tatmin etmeyen bir zam oranı kabul edilmiştir. Bu durumda şu anda toplu görüşmelerde heyet başkanı olarak görev yapan Memur-Sen'e karşı tepkiler doğmasına yol açmış ve sendikadan kopmalar yaşanmasına sebep olmuştur.

VII. TÜRKİYE KAMU-SEN ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Ülkemizde memur sendikacılığı 1965-1971 yılları arasında kısa bir deneyim yaşamış ancak 1971 askeri muhtırası sonucunda memur sendikacılığı açısından bir yıkım yaşanmıştır. Memurlar bu tarihten sonra ellerinden alınan sendika hakkına karşılık olarak dernekleşme sürecine girmiş ve dernekler aracılığıyla hak aramaya girişerek, sendika hakkını yeniden kazana bilmek amacıyla dernek çatısı altında faaliyet göstermeye başlamışlardır.

Etkili bir hak arama mücadelesinin, birlikte hareket etmek ve kamu çalışanlarının tamamının bir çatı altında toplanmasının zorunluluğundan geçtiğini düşünen bir grup kamu çalışanı bir araya gelerek yeni bir oluşum sağlamaya çalışmış ancak ülkenin içinde bulunduğu durum, memurların sendikal hakları için mücadele ettiğini söyleyen hareketlerin terör örgütünü destekleyen tavırları nedeniyle oldukça zorlanıyor ve böyle bir ortamda sendika kurmanın ve bu sendikayı geniş kitlelere taşımının zor olduğu düşüncesiyle sendikanın kuruluşu olgunlaşuncaya kadar bir vakıf etrafında toplanma fikri ağırlık kazanıyordu.

Memurların sendika kurma çabalarının terör örgütü yanlısı bir takım kimselerin güdümünde yürütülen bölücü bir faaliyetten öteye gidememesi memurlar arasında bölünmelere sebep olmuş ve böyle bir ortamda kamu görevlilerinin devlet ve milletiyle barışık bir şekilde hak arama mücadelesi vermesi gerektiğini düşünen bir grup kamu çalışanı 1989 Yılında Türkiye Kamu Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV)'ı kurmuş ve bu kuruluş ile birlikte 1992 yılında kurulacak olan Türkiye Kamu-Sen'inde temelleri atılmış olacaktır. Kurulan bu vakıf ile hem sendikalaşma süreci başlatılmış hem de bölücü ve yıkıcı

⁴⁸⁹ Yusufhan KEPEZLİ, "Toplu Sözleşme", <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4841>, (E.T. 12.07.2012)

faaliyetler içerisinde olan sözde memur derneklerine karşı devletin ve milletin birliğini savunan bir oluşum gerçekleşmiştir.

Yapılan çalışmalar sonucunda nihayet 1992 yılına gelindiğinde Ankara Valiliğine yapılan başvuru ile Türkiye Kamu-Sen'i kuracak olan 14 sendika kuruluşunu gerçekleştirmiştir. Kurulan bu sendikalar memurların haklarını korumanın yanında Ülkenin bölünmez bütünlüğü, milli kültür ve değerlerin de korunması ve yaşatılması amacıyla faaliyetlerine başlamıştır. Ve bu noktadan hareketle kurulan tüm sendikaların tüzüklerinde amaçları “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” şeklinde belirtilmiştir.

1989 Yılından itibaren güçlenen işçi sendikacılığı karşısında bazı sosyalist-komünist çizgideki örgütler; işçi, memur ve kürt hareketinin ittifakını savunmakta ve bu düşünce yapısı içinde bulunan birçok memur örgütü sendikal hakların ötesinde ulusların kendi kaderlerini tayin hakkı, anadilde eğitim, genel af gibi siyasi ve bölücü içerikli konulara tüzüklerinde yer vermektedirler.

Buna karşın Türkiye Kamu-Sen'i oluşturan sendikaların tamamı tüzüklerinde Devletin ve milletin bölünmez bütünlüğüne vurgu yapmakta ve milli birliği savunmakta bu savunuculuğu ile de diğer memur sendikalarından açıkça ayrılmaktadır.

1992 Yılında 14 hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikanın bir araya gelmesi ile Türkiye Kamu-Sen'in kuruluşu gerçekleştirilmiş ve konfederasyonun tüzüğünde de Devletin ve Milletin bölünmez bütünlüğüne vurgu yapılarak milli egemenlik, milli güvenliğinin, cumhuriyetin ve kamu düzeninin korunması temel ilke olarak belirlenmiştir.

Birçok memur sendikası ve konfederasyonunun tüzüğünde yer almamasına karşın Türkiye Kamu-Sen Devletin ve milletin bölünmez bütünlüğü ilkesini tüzüğüne koymuş ve bunu temel amaç edinmiştir. Yine konfederasyon sendikacılık faaliyetini sürdürürken; “Türk

Milletinin ebediyen hür ve bağımsız yaşamasını esas alan, Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütün olduğu ilkesinden asla taviz vermeyen bir sendikacılık anlayışı” ile çalışacağını en temel ilke olarak ortaya koymuştur.

1994 Yılına gelindiğinde Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonlaşma Kurulu (KÇSKK)’nın yürüttüğü eylemlerin daha önceki eylemler gibi terör örgütü yandaşlarının ve bölücü çevrelerin etkisi altında gerçekleşmesi, bu oluşum tarafından sözde memurların hakları için yapılan eylem ve çalışmalarda yasadışı pankartların açılması, yasadışı slogan ve söylemlerin kullanılması eylemleri amacından saptırarak ve memur sendikacılığına duyulan güveni yıkmıştır. Memur sendikacılığını zayıflatmaya başlayan bu tavır kamu çalışanlarının kendilerini geri çekmesine sebep olmuştur.

KÇSKK’nun yaptığı eylemlerde kullandığı söylemler ve bunların yanı sıra yaptığı eylemlere kamu görevlisi olmayan bölücü ve marjinal gruplarla birlikte hareket etmesi, bir yasa dışı toplantı görünümünü sergilemekte ve huzursuzluğa sebep olmaktadır.

Türkiye Kamu-Sen yaşanan bu olaylar karşısında devlet düşmanlığı yaparak değil Ülkesi ve Milletiyle bölünmez bir bütün olarak mücadele anlayışını savunarak sendikal hareketi hedefinden saptıracak hiçbir suistimale fırsat vermeden çalışmalarını yürütmeyi kendine temel ilke koyarak farkını açıkça ortaya koymuştur.

Türkiye Kamu-Sen bu yapılanmalara karşı durarak eylem ve çalışmalarını hedefinden saptıracak hiçbir oluşuma müsaade etmemiş ve Devletle çatışma düşüncesi içerisinde olmamıştır. 17 Aralık günü Ankara da o tarihe kadar yapılan en büyük mitingi gerçekleştirmiş ancak hiçbir polisiye tedbire ihtiyaç bırakmadan hiçbir taşkınlık ve sorun yaşanmadan miting son bulmuştur. Bu da Türkiye Kamu-Sen’in marjinal bir hareket olmadığının en açık ispatıdır.

Türkiye Kamu-Sen bölücü şer odaklarının merkezi haline gelen sendikal yapılanmalara inat Milli Birlik ve bütünlüğü savunarak tüm çalışmalarını bu merkezde yürütmekte ve yaptığı tüm eylem ve çalışmalarda Türk Bayrağını en önemli birlik nişanesi olarak görmektedir. Türkiye Kamu-Sen yalnızca kamu çalışanlarının sorunlarına ve sendikal haklara değil ülkenin tüm sorunlarına karşı, Milli ve manevi tüm konularda hassasiyet göstererek çalışmalarını sürdürmektedir. Memurların sorunları ve sendikal hakları olduğu

kadar Türkiye’de, Türk Dünyasında ve Dünyada yaşanan tüm gelişmeleri de hassasiyetle takip etmekte kültürel, sosyal, ekonomik ve milli konularda düzenlediği birçok etkinlikle sorumlu sendikacılık anlayışıyla mücadelesini sürdürmektedir.

Sorumlu sendikacılık anlayışının bir gereği olarak içinde yaşadığı toplumun değer yargılarını önemseyen Türkiye Kamu-Sen yalnızca kendi üyelerinden topladığı aidatlar ile faaliyetlerini sürdürmekte ve hiçbir yabancı kurum veya kuruluştan yardım almamaktadır. Yani  zetle Türkiye Kamu-Sen kendi üyelerinden aldığı g  le kurulduğ  günden bugüne kadar başarıyla faaliyet göstermektedir.

SONUÇ

*En iyi kişi kendinden çok ait olduğu sosyal toplumu düşünene, onun varlığının
ve mutluluğunun korunmasına kendini adayan insandır.*

Mustafa Kemal ATATÜRK

Demokrasinin temelinde insanların fikirlerini açıkça savunabilmesi, kendi düşüncelerini hiçbir baskı ve dayatmaya maruz kalmadan dile getirebilmesi yatmaktadır. Bu sebeple demokrasinin en önemli özelliklerinden biri sivil toplum kuruluşları ve bu kuruluşların özgürce örgütlenebilmesidir. Bir toplumun ileriye gitmesi ancak demokrasi kültürünün tam anlamıyla oturması ve o toplum içerisinde yaşayan bireylerin içinde yaşadıkları toplumun sorunlarına duyarlı olmaları ve toplumsal bir birliktelik sağlanması ile mümkün olacaktır. Toplumsal sorunlar karşısında insanları bir araya getiren ve örgütlü bir birliktelik sağlayan en önemli güç ise şüphesiz sivil toplum kuruluşlarıdır. Demokrasiden, demokratik bir toplum yapısından söz edilebilmesi ve toplumun tümünü kucaklayacak doğru kararlar alına bilmesi için sivil toplum örgütlerinin etkin rolü ve toplumun taleplerinin yönetim üzerinde bir baskı unsuru oluşturması, yöneticilerin topluma rağmen karar almasına engel olacaktır. Sivil toplum örgütlerinin bulunmadığı bir sistemde yönetime geniş katılım sağlanmasından, toplumsal bir mutabakattan bahsedilmesi olanaksızdır.

Toplumun taleplerinin dikkate alındığı bir yönetim anlayışında devlet-millet kaynaşması sağlanacak ve toplumun devlete olan güveni artacaktır. Yönetime güvenen bir toplum ve toplumun ihtiyaçlarına önem veren bir yönetim anlayışı toplumsal huzur ve güveni sağlayacaktır. Bu huzur ve güven ortamının sağlanmasında ise en önemli etken sivil toplum kuruluşlarıdır. Bu sebeple sivil toplum örgütlerinin güçlü olduğu ülkelerde devlet-millet uyumunun daha hızlı sağlandığı görülecektir. Toplumsal bir mutabakat ve toplumsal huzur hedefleniyorsa Sivil toplum kuruluşlarına örgütlenme özgürlüğü ve hareket serbestisi sağlanması bu sürecin daha hızlı yerleşmesine hizmet edecektir.

Sivil toplum kuruluşlarının ve örgütlenme özgürlüğünün ise en önemli ayağını çalışma barışının sağlanması ve toplumsal barışın elde edilmesi için en önemli etkenlerden biri olan sendikalar oluşturmaktadır.

Dünya da işçilerin hak arama mücadelesinin geçmişi çok eski tarihlere kadar uzanmasına karşın memurların hak arama mücadelesi çok daha sonralarda ortaya çıkmıştır. Bunun en temel sebeplerinden biri ise memur ve devlet arasındaki yakın ilişki ve memurların devletin bir temsilcisi olarak görülmesidir.

Memurların devlet ile bu yakın ilişkiye bağlı olarak birçok ayrıcalığa sahip olmaları, daha iyi ücret almaları, daha itibarlı insanlar olmaları ve devlet-memur arasındaki statü bağına bağlı olarak devletin otoritesini kullanıyor olmaları memurların ayrıcalıklı insanlar olarak mevcut sistemi benimsemesine ve herhangi bir hak arama mücadelesine girmemesine neden olmuştur.

19. yüzyılda işçi sendikaları hak kazanımı için mücadele ederken; kamu görevlileri, çalışanlar dünyasının "talihli insanları" olarak kabul edilmişler ve mücadele etmelerini gerektirecek herhangi bir zorlukla karşılaşmamışlardır. Bu da memurların sendikal mücadeleye girişlerini geciktirmiştir.

20. yüzyılda değişen devlet yapısı, değişen istihdam anlayışı ve memur sayısındaki artış memurların sahip oldukları ayrıcalıkları kaybetmelerine ve ekonomik bir kayba uğramalarına sebep olmuştur. Memurlar, kendi çıkarlarını korumak ve kaybettikleri ayrıcalıklara yeniden sahip olmak için örgütlenme ve devletten istemde bulunma yoluna girmişler ve memurlarda işçiler gibi sendikal mücadeleye girişmişlerdir.

Memur sendikacılığı genel olarak bakıldığında dünyada ve ülkemizde işçi sendikacılığına oranla çok daha geç başlamış ve örgütlenmesini daha geç tamamlamıştır. Ancak buna karşılık, geline nokta da kamu sektörü sendikalaşma oranlarının daha yüksek olduğu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişimleri gerek dünyada, gerekse Türkiye'de çok yavaş bir seyir takip etmiştir. Ülkemizde 1961 yılına kadar memurların

sendikal hakları ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmazken 1961 Anayasasıyla birlikte memurlara sendika hakkı tanınmıştır. Ancak memurlara sendika hakkının verildiği bu dönem fazla uzun sürmemiştir. 1971 Yılında yapılan değişiklik ile memurlara tanınan sendikal haklar geri alınmış ve memurlar için sendikacılık yeniden yasaklı faaliyet haline gelmiştir.

1982 Anayasasında da memurların sendikal hakları ile ilgili olarak herhangi bir düzenleme yapılmamış ancak herhangi bir yasakta getirilmemiştir. Her ne kadar 1982 Anayasası memurlara sendikal haklar konusunda bir yasak getirmemiş olsa da Anayasada memurların sendika hakkı ile ilgili herhangi bir tanımlama yapılmaması sebebiyle 1990'lı yıllara kadar memurlar sendika hakkına sahip olamamıştır. Ancak Anayasa'da yasaklayıcı bir hüküm bulunmadığı, bu sebeple sendika hakkının Anayasal ve yasal bir hak olduğunu savunan bir takım bilim adamının ortaya attığı görüş ile birlikte memur sendikacılığı hareketlenmeye başlamış ve bu tarihten sonra sınırlı sayıda memur sendikası kurulmuştur. Bu süreç devleti memur sendikacılığı konusunda bir düzenleme yapmaya itmiş ve Hükümetin görüş bildirmesini talep ettiği Danıştay 1. dairesinin de Anayasa aykırılık olmadığı yönünde görüş bildirmesiyle birlikte Memur sendikaları kurulmaya başlanmıştır. Bu tarihte TÜRKAV bünyesinde çalışmalarını sürdüren 14 sendika 18 Haziran 1992 tarihinde kuruluşunu gerçekleştirmiş ve hemen ardından bu 14 sendika bir araya gelerek 24 Haziran 1992 tarihinde ilk memur sendikaları konfederasyonu olan Türkiye Kamu-Sen'in kuruluşunu gerçekleştirmişlerdir. Ancak bu dönemde açılan bir çok sendikaya Anayasal dayanak yoksun olduğu gerekçesiyle dava açılmış lakin açılan davalar ret edilmiştir.

1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile memurlara sendika hakkı yeniden tanınmış ve memur sendikalarının Anayasal dayanak yoksun olduğu tartışmaları son bulmuştur. Anayasada yapılan düzenleme ile memurlara sendika kurma, üye olma ve toplu görüşme hakkı tanınmış ve 2001 yılında çıkartılan 4688 sayılı KGSK'nu ile bu haklar kullanılmaya başlanmıştır. Ancak toplu sözleşme ve grev hakkı ile ilgili yine bir düzenleme yapılmamıştır. 2010 Yılında yapılan referandum ile yapılan yeni düzenlemeler neticesinde memurlara toplu görüşme yerine toplu sözleşme hakkı verilmiş ancak grev hakkı yine verilmemiştir. Grev hakkının olmadığı bir toplu

sözleşme hakkı ise sembolik bir haktan öteye gidememektedir. Ülkemizde özellikle AB ilişkileri ve bu ilişkiler kapsamında imzalanan ILO sözleşmeleri memurların sendikal haklar ve bu haklar ile ilgili yeni düzenlemeler yapılması konusunda etkili olmuştur.

Türkiye’de memur sendikacılığının gelişmemesinin en temel sebebi çalışan kesimin sürekli ve garanti bir iş olarak gördükleri memurluk hakkını kaybetmemek amacıyla bir mücadeleye girmekten çekinmeleridir. Bunun yanı sıra bazı sendikaların hak arama mücadelesi dışında sergilediği ideolojik ve marjinal duruş, sendikaların memurlara hizmet etmekten öte siyasi amaçlarının olduğu düşüncesini uyandırmaktadır.

Sendikaların yapılan eylemlerde memurların haklarını savunmaktan çok siyasi söylemler içerisine girmesi ve özellikle bazı sendikaların bölücü gruplarla birlikte hareket ederek yasa dışı söylem ve eylemlerde bulunması memurların sendikal mücadeleye şüpheyile bakmasına sebep olmuştur.

Avrupa da sendikalar üyelerine hayat standartlarını arttıracak, yaşamlarını kolaylaştıracak, onların refah seviyesini yükseltecek hizmetler sunmaktadırlar. Ülkemizde de bu ve benzeri uygulamalar ile sendikalar üyelerine özel alışveriş, tedavi, ev, tatil ve eğitim imkanları sunmaktadır. Ancak memur sendikacılığını yalnızca bir hizmet sendikacılığı olarak veya sadece çalışma yaşamını düzenleyici bir örgütlenme olarak düşünmemek gerekir. Unutulmamalıdır ki sendikalarda bir sivil toplum kuruluşudur ve örgütlenme özgürlüğünün en önemli temel taşlarından biridir. Bu noktadan hareketle memur sendikacılığının bir de toplumsal bir görev üstlendiği ve toplumu ilgilendiren tüm konularda aktif bir görev üstlenmesi gerektiği açıktır.

Ülkemizde memurlara 2001 yılında çıkartılan 4688 sayılı kanun ile sendikal haklar verilmiş ancak grev hakkı verilmemiştir. Sendikal haklar, sendikası, toplu sözleşmesi ve grevi ile bir bütündür. Grev hakkı olmayan bir toplu sözleşmeden ve toplu sözleşme hakkı olmayan bir sendikal özgürlükten söz etmek bir ayağı kırık masadan söz etmekten farksız olacaktır.

Bunun yanı sıra yine 4688 sayılı kanun ile verilen sendikal hakların çok sayıda kişiyi sendikal hakkın dışında tuttuğu görülmektedir. Bu kapsamda MİT mensupları, Üst düzey yargıç ve hakimler, TSK ve MSB mensupları, Özel sektörde çalışan

öğretmenler, kamu kurumlarında çalışan güvenlik görevlileri, Mülki İdare amirleri, Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları, Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri, Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri için sendika hakkı yasaklanmıştır.

Yukarıda sayılan düzenlemelerde göz önünde bulundurulduğunda demokratikleşme adına bir takım düzenlemeler yapıldığı ancak bu düzenlemeler dahilinde bile sendikal özgürlükler konusunda uluslararası belge ve sözleşmelerde öngörülen düzeye ulaşamadığımız bir gerçektir. Sendikal özgürlükler açısından Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler birçok hakkı öngörmesine karşın bu alanda yapılan düzenlemeler genellikle biraz daha yüzeysel kalmakta ve sembolik bazı düzenlemeleri içermektedir. Örneğin memurlara sendika hakkı verilmekte ancak çok sayıda memur bu kapsamın dışında bırakılmaktadır. Yine memurlara toplu sözleşme hakkı verilmekte ancak bu sembolik bir toplu görüşmeden öteye gitmemektedir ve bunun yanı sıra memurlara grev hakkı verilmemektedir. Bu sebeple de Türkiye uzunca bir dönem ILO'nun kara listesinde bulunmaktayken son dönemde yapılan bazı düzenlemeler ile kara listeden çıkmış ancak halen ILO için şüpheli bir ülke konumundadır.

Ülkemizde memur sendikacılığı daha çok yeni bir olgu olmasına karşın memurlar arasında sendikalaşma hızla yayılmakta ve her yıl biraz daha artmaktadır.

Sendikalaşma oranı artmaya başlamış olsa da memur sendikacılığında ki parçalı yapı tek bir yumruk olarak etkili mücadele anlayışını kırmaktadır. Memur sendikacılığının başarılı olması için glerin ayrışmasından ziyade g birliği daha etkili bir mücadele sağlayacaktır.

Memur sendikacılığında marjinal söylemler, memurların hak mücadelesi dışına çıkılarak yapılan ideolojik eylemler ve bu eylemlerde ortaya çıkan yasa dışı söylemler insanların sendikalara olan güvenini kırmakta ve çalışan kesimin önyargılı bir bakış açısıyla uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple memur sendikacılığında devlet otoritesine karşı bir anlayış yerine devletin varlığının yanında olarak hak arama mücadelesi verilmesi ve bölücü, ayrıştırıcı, yasadışı söylemler yerine birlik ve beraberliğin ön plana çıkartıldığı bütünleştirici, Devletin lkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün esas alındığı, Milli egemenliğin temel ilke olarak kabul edildiği bir sendikacılık anlayışı daha etkili ve başarılı olmayı sağlayacaktır.

EKLER

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI SENDİKALAŞMA ORANLARI⁴⁷⁷

Hizmet Kolu Sıra No	Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri Sayısı	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1	Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	201.201	BES (Büro Emekçileri Sendikası)	KESK	32	21.555	10,71
			TÜRK BÜRO - SEN (Türkiye Büro Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	36	42.423	21,08
			BÜRO MEMUR - SEN (Büro Memurları Sendikası)	MEMUR-SEN	63	45.884	22,81
			BÜRO HAK-SEN (Büro Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	89	1.358	0,67
			BİRLEŞİK BÜRO-İŞ (Birleşik Büro Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	124	1.047	0,52
			BAĞIMSIZ BÜRO-SEN (Bağımsız Büro Hizmet Kolu Sendikası)	BASK	127	520	0,26
			MES (Müstakil Emekçiler Sendikası)	BAĞIMSIZ	144	62	0,03
			DEMOKRATİK OFİS-SEN (Türkiye Demokratik Ofis Çalışanları Sendikası)	DESK	157	367	0,18
			ADALET BÜRO-SEN (Türkiye 1 Nolu Hizmetleri Kolu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	158	1.089	0,54
			HÜRSEN (Hür Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	181	39	0,02
			TÜM BÜRO-SEN (Tüm Büro Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	185	29	0,01
			TÜRK EĞİTİM-SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	12	205.724	21,62
			EĞİTİM - SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	KESK	14	125.316	13,17
			EĞİTİM - BİR - SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	28	231.472	24,33
			ÇES (Çağdaş Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	41	22	0,00
			TEM - SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	43	1.759	0,18
			ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	106	696	0,07
			ANADOLU EĞİTİM-SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	112	428	0,04
			ATA EĞİTİM-SEN (Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	116	53	0,01
			EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	120	29.872	3,14
			TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	125	6.362	0,67

⁴⁷⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği", Ankara 2012, s.1-5.

2	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	951.360	KUVAİYİ EĞİTİM-SEN (Kuvayı Milliye Eğitim Sendikası)	BAĞIMSIZ	126	27	0,00
			EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	132	849	0,09
			AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	138	490	0,05
			EÇSEN (Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	153	2	0,00
			TÜM EĞİTİM BİR-SEN (Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	154	78	0,01
			BAĞIMSIZ EĞİTİM ÇALIŞANLARI SENDİKASI (Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BASK	156	123	0,01
			DES (Demokrat Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	161	428	0,04
			BİRLİK EĞİTİM-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	163	513	0,05
			EY-SEN (Eğitim Yöneticileri Sendikası)	BAĞIMSIZ	166	127	0,01
			BİLGEÇ-SEN (Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	168	111	0,01
			EĞİTİM SÖZ-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası)	BAĞIMSIZ	170	93	0,01
			MEÇ-SEN (Milli Eğitim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	172	36	0,00
			TEG-SEN (Tüm Eğitim Göñüllüleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	173	234	0,02
			DEMOKRATİK EĞİTİM SEN (Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası)	DESK	180	19	0,00
			METESSEN (Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	182	271	0,03
			AKTİF EĞİTİM- SEN (Aktif Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	183	402	0,04
			BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN (Bağımsız Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BAĞIMSIZ	186	109	0,01
			EĞİT BİL-SEN (Eğitim ve Bilim çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	187	75	0,01
			TÜRK SAĞLIK - SEN (Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	5	89.706	20,83
			SES (Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası)	KESK	16	41.052	9,53
			SAĞLIK - SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	MEMUR-SEN	30	173.718	40,34
			BİRLEŞİK SAĞLIK - İŞ (Birleşik Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	39	132	0,03
			BAĞIMSIZ SAĞLIK - SEN (Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası)	BASK	87	747	0,17
			HÜR SAĞLIK - SEN (Hürriyetçi Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	97	1	0,00

EK - 1

3	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	430.682	SAĞLIK HAK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	133	585	0,14
			TÜM SAĞLIK-SEN (Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	DESK	145	599	0,14
			SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözlü Sendikası)	BAĞIMSIZ	147	190	0,04
			ACİL-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	148	102	0,02
			SAĞLIK ÇALIŞANLARI SENDİKASI (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	151	30	0,01
			HİZMET SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hizmet Sendikası)	BAĞIMSIZ	152	39	0,01
			BİRLİK SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	155	37	0,01
			SAĞLIK SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Çalışanlarının Sözlü Sendikası)	BAĞIMSIZ	159	327	0,08
			SAĞLIK DEĞİŞİM-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Değişim Sendikası)	BAĞIMSIZ	167	135	0,03
			GENEL SAĞLIK-İŞ (Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	169	560	0,13
			DEMOKRATİK SAĞLIK-SEN (Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	174	417	0,10
			BEYAZ-SEN (Beyaz Önlük Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	175	22	0,01
			ANADOLU SAĞLIK-SEN (Anadolu Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	DESK	179	378	0,09
			TIP-SEN (Sağlık Çalışanlarını ve Haklarını Koruma ve Yükseltme Sendikası)	BAĞIMSIZ	189	2	0,00
			SÖZ SAĞLIK-SEN (Sağlık Çalışanları Sözcüsü Sendikası)	BAĞIMSIZ	191	58	0,01
4	Yerel Yönetim Hizmetleri	111.495	TÜM BEL - SEN (Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası)	KESK	20	30.043	26,95
			TÜRK YEREL HİZMET - SEN (Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	25	14.315	12,84
			BEM - BİR - SEN (Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	51	53.171	47,69
			YEREL - İŞ (Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu İşçileri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	131	1.270	1,14
			YEREL HAK-SEN (Yerel Yönetim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	136	213	0,19
			BAĞIMSIZ YEREL HİZMET-SEN (Bağımsız Yerel Yönetimler Çalışanları Sendikası)	BASK	140	141	0,13
			BELBİR-SEN (Demokratik Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası)	DESK	184	105	0,09

EK - 1

5	Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	36.411	TÜRK HABER - SEN (Türkiye Haberleşme, Kağıt ve Basın-Yayın Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	6	11.792	32,39
			HABER - SEN (Basın, Yayın, İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası)	KESK	19	3.943	10,83
			BİRLİK HABER - SEN (Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası)	MEMUR-SEN	53	12.231	33,59
			BAĞIMSIZ HABER - SEN (Bağımsız Haberleşme ve Basın-Yayın Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BASK	102	723	1,99
			HABER HAK - SEN (Basın, Yayın ve İletişim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	134	14	0,04
			DEMOKRAT HABER-SEN (Türkiye Demokrat Haberleşme Çalışanları Sendikası)	DESK	162	30	0,08
6	Kültür ve Sanat Hizmetleri	14.772	TÜRK KÜLTÜR SANAT - SEN (Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	8	2.539	17,19
			KÜLTÜR SANAT - SEN (Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası)	KESK	10	4.035	27,32
			KÜLTÜR MEMUR - SEN (Kültür Memurları Sendikası)	MEMUR-SEN	84	3.761	25,46
			BAĞIMSIZ KÜLTÜR SANAT-SEN (Bağımsız Kültür ve Sanat Çalışanları Sendikası)	BASK	117	66	0,45
			KÜLTÜR SANAT-İŞ (Kültür ve Sanat Hizmet Kolu Kamu İşçileri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	135	256	1,73
			KÜLTÜR HAK-SEN (Kültür, Sanat ve Turizm Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	178	16	0,11
7	Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri	34.219	TÜRK İMAR - SEN (Türkiye İmar ve İnşaat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	22	5.572	16,28
			YAPI YOL - SEN (Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık ve Tapu kadastro Kamu Emekçileri Sendikası)	KESK	29	3.811	11,14
			BAYINDIR MEMUR - SEN (Bayındır, İnşaat, Yol, Yapı, Tapu ve Kadastro Çalışanları Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	55	10.547	30,82
			BAĞIMSIZ YAPI İMAR - SEN (Bağımsız Yapı ve İmar Çalışanları Sendikası)	BASK	86	304	0,89
			İMAR HAK - SEN (İmar Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	139	657	1,92
8	Ulaştırma Hizmetleri	28.850	TÜRK ULAŞIM - SEN (Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	11	7.608	26,37
			BTS (Birleşik Taahhütlük Çalışanları Sendikası)	KESK	21	2.808	9,73
			ULAŞTIRMA MEMUR - SEN (Ulaştırma Çalışanları Memur Sendikası)	MEMUR-SEN	85	9.178	31,81
			BAĞIMSIZ ULAŞIM - SEN (Bağımsız Ulaştırma Hizmetleri Kamu Çalışanları Sendikası)	BASK	104	80	0,28
			ULAŞTIRMA FAAL - SEN (Ulaştırma Faal Memur Sendikası)	DESK	122	33	0,11

EK – 1

			ULAŞIM HAK - SEN (Ulaştırma Çalışanları Hak Sendikası)	BAĞIMSIZ	129	208	0,72
			UDEM HAK - SEN (Ulaştırma ve Demiryolu Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	146	50	0,17
			ULAŞIM-İŞ (Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	146	113	0,39
9	Tarım ve Ormanlık Hizmetleri	63.597	TARIM ORKAM - SEN (Tarım, Orman ve Hayvancılık Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası)	KESK	4	3.165	4,98
			TÜRK TARIM ORMAN - SEN (Türkiye Tarım - Orman ve Gıda Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	24	11.916	18,74
			TOÇ BİR - SEN (Tarım - Orman Çalışanları Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	34	33.645	52,90
			BATOC-SEN (Bağımsız Tarım - Orman ve Çevre Sendikası)	BASK	90	153	0,24
			TOÇ HAK - SEN (Tarım - Orman ve Çevre Hak Sendikası)	HAK-SEN	128	215	0,34
			BİRLİK TARIM ORMAN - SEN (Birlik, Gıda, Tarım, Orman ve Çevre Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	160	19	0,03
			TARIM ORMAN-İŞ (Tarım, Orman, Hayvancılık ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	164	787	1,24
			DEM-TOÇ-SEN (Demokratik Tarım, Orman ve Çevre Çalışanları Sendikası)	DESK	171	196	0,31
10	Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	39.005	TÜRK ENERJİ - SEN (Türkiye Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	7	7.222	18,52
			ESM (Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası)	KESK	27	3.988	10,22
			ENERJİ BİR - SEN (Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	35	16.375	41,98
			BAĞIMSIZ ENERJİ - SEN (Bağımsız Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BASK	91	100	0,26
			ENERJİ HAK - SEN (Enerji, Sanayi ve Madencilik Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	130	59	0,15
11	Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	106.386	TÜRK DİYANET VAKIF - SEN (Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	TÜRKİYE KAMU - SEN	9	20.174	18,96
			DİYANET - SEN (Türkiye Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası)	MEMUR-SEN	18	60.346	56,72
			DİVES (Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası)	KESK	74	588	0,55
			BAĞ. DİYANET VAKIF-SEN (Bağımsız Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	BASK	115	121	0,11
			DİVA-SEN (Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	118	5.208	4,90
			DİN BİR-SEN (Özerk Diyanet Vakıf Çalışanları Birliği Sendikası)	DESK	149	2.850	2,68
Toplam Memur Sayısı:		2.017.978	Toplam Sendikalı Memur Sayısı:		1.375.661	68,17	

KONFEDERASYONUN YILLARA GÖRE SENDİKA VE ÜYE DAĞILIMLARI⁴⁷⁸

KONFEDERASYON ADI	2002 YILI		2003 YILI		2004 YILI		2005 YILI	
	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI
T.KAMU-SEN	329.065	11	385.425	11	343.921	11	316.038	11
KESK	262.348	10	295.830	11	297.114	10	264.060	11
MEMUR-SEN	41.871	9	98.146	10	137.937	11	159.154	11
BASK	1.319	6	5.209	6	5.228	8	4.696	8
USEK	352	4	--	--	--	--	--	--
HÜRRİYETÇİ KAMU-SEN	--	--	--	--	147	3	100	3
DEMOKRAT KAMU-SEN	39	2	--	--	--	--	--	--
ANADOLU KAMU-SEN	--	--	--	--	--	--	82	3
BAĞIMSIZ	15.776	4	4.236	5	3.535	4	3.487	7
HAK-SEN	--	--	--	--	--	--	--	--
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	--	--	--	--	--	--	--	--
DESK	--	--	--	--	--	--	--	--
GENEL TOPLAM	650.770	46	788.846	43	787.882	47	747.617	54

KONFEDERASYON ADI	2006 YILI		2007 YILI		2008 YILI		2009 YILI		2010 YILI	
	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI	ÜYE SAYISI	SENDİKA SAYISI
T.KAMU-SEN	327.329	11	350.727	11	357.841	11	375.990	11	369.600	11
KESK	234.336	11	231.987	11	223.460	11	224.413	11	219.195	11
MEMUR-SEN	203.851	11	249.725	11	314.701	11	376.355	11	392.171	11
BASK	4.734	9	5.718	10	4.226	9	4.976	11	3.628	11
USEK	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
HÜRRİYETÇİ KAMU-SEN	50	3	65	4	16	2	11	2	8	2
DEMOKRAT KAMU-SEN	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ANADOLU KAMU-SEN	38	3	9	2	--	--	--	--	--	--
BAĞIMSIZ	9.061	13	17.232	17	28.647	20	11.629	18	11.088	24
HAK-SEN	--	--	--	--	1.506	9	2.967	8	3.060	9
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	--	--	--	--	--	--	20.731	5	21.731	5
DESK	--	--	--	--	--	--	--	--	2.881	6
GENEL TOPLAM	779.399	61	855.463	66	930.397	73	1.017.072	77	1.023.362	90

⁴⁷⁸ Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TUHİS), “2010 Kamu Görevlileri İstatistikleri”, Ankara 2010, s.7.

EK – 3

BAĞIMSIZ SENDİKALAR, ÜYE SAYILARI VE SENDİKALAŞMA ORANLARI⁴⁷⁹

Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
MES (Müstakil Emekçiler Sendikası)	BAĞIMSIZ	144	62	0,03
ADALET BÜRO-SEN (Türkiye 1 Nolu Hizmetleri Kolu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	158	1.089	0,54
HÜRSEN (Hür Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	181	39	0,02
TÜM BÜRO-SEN (Tüm Büro Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	185	29	0,01
ÇES (Çağdaş Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	41	22	0,00
TEM - SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	43	1.759	0,18
ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	106	696	0,07
ANADOLU EĞİTİM-SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	112	428	0,04
ATA EĞİTİM-SEN (Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	116	53	0,01
ULAŞIM HAK - SEN (Ulaştırma Çalışanları Hak Sendikası)	BAĞIMSIZ	129	208	0,72

⁴⁷⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği”, Ankara 2012, s.1-5.

TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	125	6.362	0,67
KUVAYI EĞİTİM-SEN (Kuvayı Milliye Eğitim Sendikası)	BAĞIMSIZ	126	27	0,00
AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	138	490	0,05
EÇSEN (Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	153	2	0,00
TÜM EĞİTİM BİR-SEN (Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	154	78	0,01
DES (Demokrat Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	161	428	0,04
BİRLİK EĞİTİM-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	163	513	0,05
EY-SEN (Eğitim Yöneticileri Sendikası)	BAĞIMSIZ	166	127	0,01
BİLGEÇ-SEN (Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	168	111	0,01
EĞİTİM SÖZ-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası)	BAĞIMSIZ	170	93	0,01
MEÇ-SEN (Millî Eğitim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	172	36	0,00
TEG-SEN (Tüm Eğitim Gönüllüleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	173	234	0,02
METESSEN (Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	182	271	0,03
AKTİF EĞİTİM- SEN (Aktif Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	183	402	0,04
BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN (Bağımsız Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BAĞIMSIZ	186	109	0,01
EĞİT BİL-SEN (Eğitim ve Bilim çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	187	75	0,01

HÜR SAĞLIK - SEN (Hürriyetçi Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	97	1	0,00
SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözlü Sendikası)	BAĞIMSIZ	147	190	0,04
ACİL-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	148	102	0,02
SAĞLIK ÇALIŞANLARI SENDİKASI (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	151	30	0,01
HİZMET SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hizmet Sendikası)	BAĞIMSIZ	152	39	0,01
BİRLİK SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	155	37	0,01
SAĞLIK SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Çalışanlarının Sözlü Sendikası)	BAĞIMSIZ	159	327	0,08
SAĞLIK DEĞİŞİM-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Değişim Sendikası)	BAĞIMSIZ	167	135	0,03
GENEL SAĞLIK-İŞ (Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	169	560	0,13
DEMOKRATİK SAĞLIK-SEN (Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	174	417	0,10
BEYAZ-SEN (Beyaz Önlük Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	175	22	0,01
TIP-SEN (Sağlık Çalışanlarını ve Haklarını Koruma ve Yükseltme Sendikası)	BAĞIMSIZ	189	2	0,00
SÖZ SAĞLIK-SEN (Sağlık Çalışanları Sözcüsü Sendikası)	BAĞIMSIZ	191	58	0,01
BİRLİK TARIM ORMAN - SEN (Birlik, Gıda, Tarım, Orman ve Çevre Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	160	19	0,03
DİVA-SEN (Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	118	5.208	4,90

KAYNAKÇA

Kitaplar:

- AKILLIOĞLU, Tekin, İnsan Hakları, Kavram, Kaynaklar ve Koruma Sistemleri, 2. Baskı, Ankara 2010.
- AKGÜNER, Tayfun, Kamu Personel Yönetimi, 4.Baskı, İstanbul 2001.
- AKTAY, A. Nizamettin, Sendika Hakkı Uluslar arası Dayanakları Bakımından Eleştirel Bir Yaklaşımla Türk Hukukunda Sendika Hakkı ile İlgili Belgeler, Ankara 1993
- AKTAY, A. Nizamettin, ARICI, Kadir ve KAPLAN/SENYEN, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2006.
- AKYILDIZ, Bircan, Türkiye AB Karma İstişare Komitesi 24. Toplantısı Konuşma Metni, Ankara 2008.
- AKYILMAZ, Bahtiyar, SEZGİNER, Murat ve KAYA, Cemil, Türk İdare Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2011.
- AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2005.
- ALTAN, Ömer Zühtü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Eskişehir: Web-Ofset, 2008.
- ALTUNYA, Niyazi, Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi, Ankara 1998.
- ARICA, Mehmet Nadir, Memur Suçları ve Soruşturma, 2. Baskı, Ankara 2000.
- ATAY, Ender Ethem, İdare Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2011.
- ATEŞOĞULLARI, Kamil, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye, İstanbul 1997.
- Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, “AESK ve Türkiye”, Brüksel 2011.

AYKAÇ, Burhan, Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler, Ankara 1977.

AYMAN GÜLER, Birgül ve Diğerleri, Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri, 2. Baskı, Ankara 2009.

BENLİKOL, Sebahattin, Çeşitli Ülkelerde Kamu Personeline İlişkin Sorunların Karşılaştırmalı Çözüm Yolları, Ankara 1972.

BİRİNÇ, Enver, Düünden Bugüne Kamu-Sen, Ankara 1994.

Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu, “Birleşik Kamu-İş Tüzüğü”, Ankara 2011.

Büyük Larousse Sözlük, “Özgürlük Kavramı”, İstanbul 1986.

CANMAN, Doğan ve Diğerleri, Kamu Görevlileri El Kitabı, Ankara 2002.

CENTEL, Tankut, “İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Türk Çalışma Hayatındaki Yeri”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan , Ankara 2000.

CHAPMAN, Brian, İdare Mesleği: Avrupa’da Devlet Memurluğu, Cahit TUTUM (Çev.), Ankara 1970.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Yaptıklarımız Yapacaklarımız Tanıtım Kitapçığı”, Ankara 2012.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği, Ankara 2012.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “2011 Yılı Faaliyet Raporu”, Ankara 2012.

ÇARALAN, İhsan, Memur ve Memur Sendikacılığı, İstanbul 1993.

ÇAVDAR, Tevfik, Türkiye’nin Demokrasi Tarihi 1839-1950, Ankara, 2004.

- ÇELİK, Aziz, “Dünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunları, Arayışlar, Çözümler”, Eğitici ve Yönetici Eğitim Semineri Notları, Ankara 2000.
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 15. Baskı, İstanbul 2000.
- DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İzmir 1999.
- DESK, Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, “DESK Tüzüğü”, Ankara 2010.
- DURAN, Lütfi, “Anayasa’nın 128 ve 129. Maddeleri Yönünden Kamu Görevlileri Bakanların Durumu ile İlgili Yorum”, Anayasa Yargısı, Ankara 1984.
- ERCAN, İsmail, Ceza Hukuku, 3. Basım, İstanbul 2007.
- ERGÜN, Turgay ve POLAT, Aykut, Kamu Yönetimine Giriş, Ankara 1978.
- EROĞLU, Hamza, İdare Hukuku Genel Esasları, Ankara 1985.
- EROL, Ahmet ve GÜRSOY, Safa, İsveç de Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikal Haklar, 1. Baskı, Ankara, 1988.
- ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.
- EVREN, Sami, Eğitim Emekçileri Tarihi, İstanbul 1995.
- EYRENCİ, Öner, “Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakkı ve Kamu Görevlileri”, İnsan Hakları ve Kamu Görevlileri, Ankara 1992.
- EYRENCİ, Öner, “Sendika Özgürlüğü”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, 1996.
- GERŞİL, Gülşen Sarı, “Türkiye’de Memur Sendikaları Uluslararası Normlar ve AB Çerçevesinde Değerlendirmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 1997.

- GİRİTLİ, İsmet ve Diğerleri, İdare Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2012.
- GÖKÇE, Y. Kemal, Sendikal bürokrasi ve çözüm önerileri, Ankara 1993.
- GÖZLER, Kemal, İdare Hukuku, C.2, Bursa 2003.
- GÖZLER, Kemal, İdare Hukukuna Giriş, 3. Baskı, Bursa 2005.
- GÖZLER, Kemal, Türk Anayasaları, Bursa 1999.
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref, Yönetim Hukuku, 29. Baskı, Ankara 2010.
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref ve TAN, Turgut, İdare Hukuku Genel Esaslar, 8. Baskı, Ankara 2011.
- GÜLMEZ, Mesut, Dünya'da Memurlar ve Sendikal Haklar, Ankara 1996
- GÜLMEZ, Mesut, İnsan Hakları, İstanbul 2000.
- GÜLMEZ, Mesut, Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, Ankara 2002.
- GÜLMEZ, Mesut, Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 1926-2001, Ankara 2002.
- GÜLMEZ, Mesut, Memur Sendikacılığı”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. II, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, Ankara, 1998.
- GÜLMEZ, Mesut, Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye, Ankara 1988
- GÜNDAY, Metin, İdare Hukuku, 10. Baskı, Ankara 2011.
- GÜNDAY, Metin, “Devlet Memurlarının Personel Rejimi”, Kamu Personel Rejimi ve Reform Çalışması Semineri, Ankara 8 Şubat 2002.
- HAN, Ercan, Damladan Derya'ya Türkiye Kamu-Sen Tarihi I, Ankara 2012

- IŞIK, Rüçhan, Sendika Hakkı Tanınması ve Sınırları, AÜHF Yayını No:170, Ankara 1962
- IŞIKLI, Alpaslan, İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2003.
- IŞIKLI, Alpaslan, Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara 1967.
- IŞIKLI, Alpaslan, “Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, Türkiye’de Memur Sendikacılığı Sempozyumu, Ankara 1991.
- IŞIKLI, Alpaslan, Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Ankara 1994.
- IŞIKLI, Alpaslan(Hzl.), Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Ankara 1994.
- IŞIKLI, Alpaslan, Sendikacılık ve Siyaset, 6. Baskı, Ankara 2005.
- KABOĞLU, İbrahim, Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesi, Ankara 1978.
- KALKANDELEN, Hayrettin, Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık, Ankara 1968.
- Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu, “Hak-Sen Tüzüğü”, Ankara 2008.
- Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, “KESK Tüzüğü”, Ankara 2011.
- Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, 2. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu, Ankara, Mart 2002-Şubat 2005.
- KAPANİ, Münci, Kamu Hürriyetleri, 3. Baskı, Ankara 1970.
- KIRCA, Coşkun, “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Vücut Veren Temel Fikirler”, Toplu Sözleşme Bilgileri Bakanlıklar Arası Prodüktive Merkezi Seminer Notları, Ankara 1964.

KOCAOĞLU, Mehmet, Kolektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1997.

KOÇ, Canan ve KOÇ, Yıldırım, KESK Tarihi I Risk Alanlar, Yolu Açanlar 1985-1995, Ankara, 2009.

KOÇ, Yıldırım, Emperyalizm ve Türkiye Sendikacılığına Etkileri, İstanbul 2009.

KOÇ, Yıldırım, Geçmişten Günümüze Kamu Çalışanlarının Sendikalaşması, Ankara 2001.

KOÇ, Yıldırım, Memur ve Sendikalaşma, Ankara 1992.

KOÇ, Yıldırım, Sendika Nedir?, Ankara 1992.

KOÇ, Yıldırım, Sendikal Eğitim Notları, Ankara 1994.

KOÇ, Yıldırım, Sendikacılığın Güncel Sorunları, Ankara 1995.

KOÇ, Yıldırım, Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Tarihi, 2. Baskı, İstanbul 2003.

KUTAL, Metin, Devlet Personel (Memur) Sendikalarının Hukuki Esasları ve Sınırları, İstanbul 1969.

KUTAL, Metin, “Devlet Personeli (Memur) Sendikalarının Hukuki Esasları ve Sınırları”, Sosyal Siyaset Konferansları, 20. Kitap, İstanbul 1969.

KUTAL, Metin, “KİT Personelinin Hukuki Rejimi”, Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları Semineri, Antalya 18-22 Haziran 1999.

MAHİROĞULLARI, Adnan, 1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı, Ankara 2000.

MAKAL, Ahmet, Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963, Ankara 2002.

MALKOÇ, İsmail, Açıklamalı-Gerekçeli Memur Yargılaması, Ankara 2006.

Memur Sendikaları Konfederasyonu, “Memur-Sen Tüzüğü”, Ankara 2008.

Memur Sendikaları Konfederasyonu, Olağan Genel Kurul Raporu, Ankara, Kasım 1995

Memur Sendikaları Konfederasyonu, 2.Olağan Genel Kurulu Faaliyet Raporu, Ankara, Nisan 2002-Mayıs 2005.

MERAL, Bayram ve Diğerleri, “1960 -1966 Döneminde İşçi Hakları”, Türkiye’de İşçi Hakları, Osmanlı Döneminden 1986’ya, Ankara 1986.

MIHÇIOĞLU, Cemal, Türkiye’de Kamu Personeli Sendikaları, Ankara 1968.

Milliyet, “Memurlar Bir Gün Sendikalaşacak”, 30 Ocak 1991.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku 2 Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İzmir 2001.

OĞUZMAN, Kemal, Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri, 4. Basım, İstanbul 1987.

ONAR, Sıdık Sami, İdare Hukukunun Umumi Esasları, C.2, İstanbul 1966.

OZAKI, Muneto, “Labour Relations in the Public Service Developing Countries”, Labour Relations in the Public Service in India, Cenevre 1988.

ÖZAYDIN, Mehmet, ZENGİN, Tarkan ve PARILTI, Cemalettin, Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sosyal Hukuki ve Ekonomik Durumları, Ankara 2002.

PINAR, İbrahim, Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat, 7 Baskı, Ankara 1999.

PINAR, İbrahim, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 3.Baskı, Ankara 2009.

- SAĞLAM, Fazıl, “1982 Anayasası Açısından”, Türkiye’de Memur Sendikacılığı Sempozyumu, Ankara 1991.
- SENCER, Muzaffer, Osmanlı Toplum Yapısı, İstanbul 1999.
- SERİM, Bülent, Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut, Ankara 1995.
- SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 4. Basım, Ankara 2011.
- ŞAHLANAN, Fevzi Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 1995.
- ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 8. Baskı, İstanbul 2009.
- TALAS, Cahit, Toplumsal Politika, 5. Baskı, Ankara 1992.
- TALAS, Cahit, Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi, 7. Baskı, Ankara 1997.
- TANÖR, Bülent “Sendika Hakkı ve Özgürlüğü”, İnsan Hakları, İstanbul 2000.
- TAŞÇI, Ersin, Memurlar, Sendikal Haklar ve Türkiye Kamu-Sen, Ankara 1996.
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, “Türkiye-AB İlişkileri”, N.3, Ankara 2010.
- TODAİE, Devlet Memurları El Kitabı, 2. Baskı, Ankara 1986.
- TOKOL, Aysen, Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Hareket, 2. Baskı, Bursa 2000.
- TOKOL, Aysen, Türkiye’de Sendikal Hareket, Bursa 1994.
- TOROSLU, Nevzat, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ve İlgili Kanunlar, 2. Baskı, Ankara 2000.
- TORTOP, Nuri, Kamu Personel Yönetimi, Ankara 1985.
- TUĞ, Adnan, Sendikalar Hukuku, 2. Baskı, Ankara 1992.

TUNCAY, A. Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.

TUNCAY, Mete, Türkiye’de Sol Akımlar, Ankara, 1967.

TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 2. Baskı, İstanbul 1999.

Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TUHİS), “2010 Kamu Görevlileri İstatistikleri”, Ankara 2010.

Türkiye Büro Çalışanları Sendikası, Türk Büro-Sen Tüzüğü, Ankara 2011.

Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, Türk Diyanet Vakıf-Sen Tüzüğü, Ankara 2011.

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, Türk Eğitim-Sen Tüzüğü, Ankara 2001.

Türkiye Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, Türk Enerji-Sen Tüzüğü, Ankara 2008.

Türkiye Haberleşme, Kağıt ve Basın-Yayın Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, Türk Haber-Sen Tüzüğü, Ankara 2001.

Türk Hukuk Kurumu, Türk Hukuk Lugatı, 4. Basım, Ankara 1998.

Türkiye İmar ve İnşa Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası, Türk İmar-Sen Tüzüğü, Ankara 2001.

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, “Türkiye Kamu-Sen Tüzüğü”, Ankara 2001.

Türkiye Kamu Emeklileri Sendikası, Türk Emekli-Sen Tüzüğü, Ankara 2001.

Türkiye Kamu-Sen, Düünden Bugüne Kamu-Sen, Ankara 1995.

Türkiye Kamu-Sen, “Türkiye Kamu-Sen ve Kıbrıs Memur Sen İşbirliği Protokolü”, Ankara 2010.

Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası, Türk Kültür Sanat-Sen Tüzüğü, Ankara 2011.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası, Türk Sağlık-Sen Tüzüğü, Ankara 2001.

Türkiye Tarım, Orman, Gıda ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, Türk Tarım Orman-Sen Tüzüğü, Ankara 2001.

Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, Türk Ulaşım-Sen Tüzüğü, Ankara 2001.

Türk Ulaşım Sen, III. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu, Ankara 13.11.1999.

Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası, Türk Yerel Hizmet-Sen Tüzüğü, Ankara 2011.

UÇKAN, Banu, Türkiye’de Sendikalar Arası Rekabet, İstanbul 2002.

ÜNLÜ, Cemal, Eğitim-Sen’in Kuruluşu, Gelişimi ve Bugünkü Durumu, Ankara 2000.

ÜNSAL, Engin, Memur Sendikaları, İstanbul 1999.

ÜNSAL, Engin, Sendika Özgürlüğü ve Çalışma ile T.C. İlişkileri, İstanbul 2003.

ÜNSAL, Engin, Sendika Yazıları Hedefini Vurmayan Ok Türk Sendikacılığı, İstanbul 1997.

ÜNSAL, Engin, “Türk Hukukunda Sendika Özgürlüğü”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C.3, Ankara 1996.

YARSUVAT, Duygun, Çalışma Ceza Hukuku, İstanbul 1978.

YAZICI, Ercan, Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, Ankara 1996.

YILDIRIM, Turan ve Diğerleri, İdare Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 2012.

YOKUŞ, Fahrettin, Memur ve İşçi Sendikalarına Genel Bakış, Ankara 2001.

ZENGİN, Bayram, Memur Sendikacılarına Notlar, Ankara 2000.

Makaleler:

AKAY, Resul, “Sendikalar Kanunu”, **Kamu Çalışanları**, S.25, Ocak 1993.

ARSLAN, Mahmut, “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”, **Kamu’da Sosyal Politika**, Y.3, S.10, Nisan 2009.

AYDIN, Mesut, “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Sendika Özgürlüğü”, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.20, S.1-2, Şubat-Mayıs 2006.

AYTAÇ, Ömer, “Memurluk Zihniyeti ve Memuriyen Toplum: Prens Sabahattin’in Görüşleri Işığında Bir Çözümleme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.8, S.1, 2006.

CARD, David, “The Effect of Unions on Wage Inequality in the USA Labor Market”, **Industrial Relations Review**, C.54, S.2, Ocak 2001.

CEYLAN, Adil “Memur, Kamu Hizmeti ve Kamu Görevi Kavramlarının 5237 Sayılı Türk Ceza Yasasında Dikkate Alınarak Açıklanması”, **Maliye ve Sigorta Yorumları**, No:14, S.479, Ocak 2009

ÇAHA, Ömer, “Sendikal Hareket ve Sivil Toplum”, **Kamu’da Sosyal Politika**, Y.3, S.10, Nisan 2009.

ÇELİK, Aziz “Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar”, **Hukuk ve Adalet Dergisi**, Y.1, S.3, Eylül 2004

DEMİR, Serdar, “Türkiye’de Kamu Görevlileri Dernekleri (1971-1980)” **Amme İdaresi Dergisi**, C.24, S.1, Mart 1991.

DEMİRKOL, Yavuz, “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, **Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi**, S. 7-8, Aralık 2001.

- DİNÇER, Yıldız, "Devlet Memurlarının Disiplin Hukuku", **Amme İdaresi Dergisi**, C.9, S.1, Mart 1976.
- DOĞAN, Erhan," Sendikalar ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Siyaseti", **Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi**, C.3, S.6, 2003.
- DÖNMEZER, Sulhi, "Memurin Muhakemat Kanunu Bakımından Memur, Mahkeme İctihatları Kroniği", **İÜHFİM**, C.9, S.3-4, Mart 1970.
- DURGUT, Şükrü, "Memura Sendika Hakkı Verilmelidir", **Kamu Çalışanları**, S.9, Eylül 1991.
- DURGUT, Şükrü, "14 Sendikanın Kuruluşunu Tamamladık", **Kamu Çalışanları**, S.14, Şubat 1992.
- ERDOĞAN, Mustafa, "Örgütlü Toplumun Demokrasiye Katkısı ve Memur Sendikaları, **Tapu Kadastro Çalışanları Dergisi**, S.1. 1993.
- GÜLMEZ, Mesut, "Anayasa Tasarısında Çalışma İlişkileri", **Amme İdare Dergisi**, C.19, S.11, Mart 1986.
- GÜLMEZ, Mesut, "İnsan Haklarında Gelişmeler ILO Sözleşmelerinin Onaylanması" **İnsan Hakları Yıllığı**, C.14, 1992.
- GÜLMEZ, Mesut, "Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri", **Türk İdare Dergisi**, S.412, Eylül 1996.
- GÜRAN, Sait, "Anayasa'nın 128 ve 129. Maddeleri Yönünden Kamu Görevlileri ile Bakanların Durumları" **Amme İdare Dergisi**, C.17, S.3, Eylül 1984.
- GÜZEL, Nazmi, "Türk Ulaşım-Sen'in Demiryollarındaki Başarısı Diğer Kuruluşlar İçin Emsal Oluşturacak", **Kamu Çalışanları**, S.58, Nisan 1996.

HEKİMLER, Alpay, “Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Düzeyleri ve Değişim”,
MESS Mercek Dergisi, Y.15, Temmuz 2000.

IŞIKLAR, Ali, “Konfederasyonumuz Yargı tarafından Tescil Edilmiştir”, **Kamu Çalışanları**, S.44, Ağustos-Eylül 1994.

IŞIKLAR, Ali, “Memuru Ezme Yarışına Girdiler”, **Kamu Çalışanları**, S.31, Temmuz 1993.

IŞIKLAR, Ali, “Sendikal Haklarımızı Mutlaka Almalıyız”, **Kamu Çalışanları**, S.10, Ekim 1991.

IŞIKLI, Alpaslan, “Kolalı Gömlekli Katipten Eylemci Memura”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, S.146, C. 16, Ağustos 1992.

IŞIKLI, Alpaslan, “Memur sendikalaşmasını Doğuran Nedenler”, **İktisat Dergisi**, S.2190, Ocak 1991.

Kamu Çalışanları, “Çadırlar Her An Kurulabilir”, S.31, Temmuz 1993.

Kamu Çalışanları, “Eğitimciler Vakıf Yemeğinde Buluştu”, S.3. Mart 1991.

Kamu Çalışanları, “Eylemlerde Yılmak Yok ‘Hükümet Borcunu Öde 3’ Mitingi”, S.97, Temmuz 2000.

Kamu Çalışanları, “Gemileri Yakıyoruz ‘Hükümet Borcunu Öde 4, Yaşar Okuyanı Azlet’ Mitingi”, S.97, Temmuz 2000.

Kamu Çalışanları, “Genel Başkanlardan Teşkilatlara Ziyaret”, S.53, Eylül 1995.

Kamu Çalışanları, “Hak Böyle Aranır”, S.65, Ocak 1996.

Kamu Çalışanları, “İki Saatlik Kampanya”, S.37, Ocak 1994.

Kamu Çalışanları, “İnsanca Yaşamak”, S.2, 15 Şubat 1991.

- Kamu Çalışanları**, “İşte Memur İşte Sendika”, S.65, Ocak 1996.
- Kamu Çalışanları**, “Kampanya Sivas’ta Başladı”, S.34, Ekim 1993.
- Kamu Çalışanları**, “Memur Hükümeti Sandıkla Tehdit Etti”, S. 33, Eylül 1993
- Kamu Çalışanları**, “Memur İktidardan %70 Alacaklı”, S.6, Haziran 1991.
- Kamu Çalışanları**, “Memurun İlk Toplu Sözleşmesinde Türkiye Kamu-Sen İmzası”, S.57, Mart 1996.
- Kamu Çalışanları**, “Memur Meselesine Partilerin Bakışı”, S.6, Haziran 1991.
- Kamu Çalışanları**, “Memurun On Yıllık Panoraması”, S.3, Mart 1991.
- Kamu Çalışanları**, “Memur Öfkesini Meydana Türkiye Kamu-Sen’le Taşıdı”, S.65, Ocak 1996.
- Kamu Çalışanları**, “Memur ve Emekliler Ayakta: IMF Bütçesine ve Açlığa Hayır”, S.91, Aralık 1999.
- Kamu Çalışanları**, “Nasıl Bir Sendika?”, S.12, Aralık 1991.
- Kamu Çalışanları**, “Necati Çelik Faksı Protesto Edildi”, S.64, Aralık 1996.
- Kamu Çalışanları**, “Posta Dağıtıcıları Patladı”, S.26, Şubat 1993.
- Kamu Çalışanları**, “Sendikalar Güç Birliği İçin Birleştiler”, S.43, Temmuz 1994.
- Kamu Çalışanları**, “Türk Asim-Sen Kuruldu”, S.53, Eylül 1995.
- Kamu Çalışanları**, “Türk Eğitim-Sen’e Yargıtay Vizesi”, S.51, Temmuz 1995.
- Kamu Çalışanları**, “Türk Haber-Sen ve Türk Büro-Sen’le ilgili Mahkeme Kararları”, S.38, Şubat 1994.

Kamu Çalışanları, “Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu”, S.19, Temmuz 1992.

Kamu Çalışanları, “Türkiye Kamu-Sen’den Ücret Artışına Protesto”, S.30, Haziran 1993.

Kamu Çalışanları, “Türkiye Kamu-Sen Hak Gaspına Karşı Duyarlı Davranıyor”, S.43, Temmuz 1994.

Kamu Çalışanları, “Türkiye Kamu-Sen Sonbaharda Eyleme Hazırlanıyor”, S.49, Mart 1995.

Kamu Çalışanları, “Türkiye Kamu-Sen’den Hükümete Sarı Kart”, S.76, Nisan-Mayıs 1998.

Kamu Çalışanları, “Türkiye Kamu-Sen ICFTU’ya Üye Oluyor”, S.86, Mayıs 1999.

KANLIGÖZ, Cihan, “1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.43, S.4, 1993.

KAYA, Ali, “Sendika Özgürlüğü Açısından 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası’nın Değerlendirilmesi”, **Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) Çimento İşveren Dergisi**, C.16, S.3, Mayıs 2002.

KOÇAOĞLU, Mehmet, “Türkiye’de ve Dünya’da Memur Sendikacılığına Panoramik Bir Bakış”, **TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.15, S.5, Ağustos 1999.

KOÇ, Yıldırım, “Kamu Çalışanları Sendikacılığı”, **Eğitim Dünyası Dergisi**, 1994.

KUTAL, Metin, “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler”, **Kamu - İş Dergisi**, C.6, S.4, 2002.

KUTAL, Metin, “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nda Değişiklikler Öngören Taslak Hakkında Bazı Düşünceler”, **MESS MERCEK DERGİSİ**, C.9, S.35, Temmuz 2004.

LOPEZ-ALVES, Fernando, "Explaining: Conferderation: Colombbian Unions in the 1980s"
Latin American Research Review, C.25, S.2, 1990.

MAHIROĞULLARI, Adnan, "Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesi ile Memur Sendikacılığı", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.55, S.1, 2006.

MUTLU, Levent, "Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik - Sosyal Haklara Etkisi", **Sayıştay Dergisi**, S.42, Temmuz – Eylül 2001.

ÖZDEMİR, Musa, "Memurların Örgütlenme Sorunu", **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, S.86, 1987.

ÖZER, Akif, "Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunu ve Memur Sendikacılığı", **Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.5, S.3, 2000.

ÖZERKMEN, Necmettin, "Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlemesi ve Getirilen Kısıtlamalar", **Ankara Üniversitesi DTCF Dergisi**, C.43, S.1, 2003.

SABUNCU, M.Yavuz, "Anayasa Mahkemesi, Danıştay, İdare Mahkemesi Kararlarından Seçmeler", **Amme İdaresi Dergisi**, C. 21, S.1, Mart 1988.

TURAN, Kamil, "Dünya'da ve Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri", **Kamu-İş Dergisi**, C.4, S.4, Ocak 1999.

TUTUM, Cahit, "Türkiye'de Memur Sendikacılığının Başlangıcı ve Gelişimi", **Amme İdaresi Dergisi**, C.1, S.2, Mayıs 1968.

Diğer Yayınlar:

Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu, “BASK Faaliyetleri”, <http://www.bask.org.tr>, (22.07.2012)

Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu, “BASK Tüzüğü”, <http://www.bask.org.tr>, (22.07.2012)

Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu, “İlkelerimiz”, <http://www.bask.org.tr/ilkeler.php>, (22.07.2012)

Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası, “Hakkımızda”, <http://www.bagimsizsaglik-sen.org.tr/Hakkimizda.aspx>, (22.07.2012)

Başbakanlık Mevzuat Bilgi Sistemi, “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu”, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (04.05.2012)

Başbakanlık Mevzuat Bilgi Sistemi, “T.C. Anayasa’sı”, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (04.15.2012)

Birleşik Kamu İş Görenleri Sendikaları Konfederasyonu, “Kuruluş”, <http://www.birlesikkamuis.org.tr>, (22.07.2012)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=sendikauye>, (18.06.2012)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri”, <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistik>, (22.07.2012)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarına İlişkin 2004- 2012 Temmuz İstatistikleri Tebliği”, <http://www.csgeb.gov.tr>, (19.06.2012)

Danıştay Bilgi Bankası, “Danıştay 1.Dairesi, 19.12.1996, E.1996/131, K.1996/242”, <http://www.danistay.gov.tr/> (18.03.2012)

Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, “DESK İlkeleri”, http://tumsaglikksen.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=73&Itemid=66, (22.07.2012)

UTKU, Eray, “Ceza Hukukunda Memur”, S.8, Temmuz 2001, www.yayin.adalet.gov.tr/dergi/8sayi.pdf (15.04.2012)

Federal Merkez İstatistik Ofisi, “Kamu İstihdam Oranı”, <http://www.destatis.de>, (22.06.2012)

Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu, “Kuruluş Bildirgesi”, <http://www.haksen.org.tr/kurulus.php>, (22.07.2012)

Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu, “Neden Hak-Sen”, <http://www.haksen.org.tr/neden.php>, (22.07.2012)

KEPEZLİ, Yusufhan, “Toplu Sözleşme”, <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4841>, (12.07.2012)

TUHİS, “Konfederasyonlara Göre Sendika ve Üye Sayılarının Dağılımı”, http://www.tuhis.org.tr/istatistik/memur_konf_sendika_uye_dagilimi_2002_2008.pdf, (25.06.2012)

Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts (22.03.2012)

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, “İlkelerimiz”, <http://www.kamusen.org.tr>, (22.07.2012)

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu, “Kuruluşumuz”,
<http://www.kamusen.org.tr/ContentHeader.aspx?tur=001>, (22.07.2012)

Türkiye Kamu-Sen, “Dünya’da Kamu Görevlileri Sendikacılığı (2012)”,
<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4918>, (22.05.2012)

Türkiye Kamu-Sen, “Türkiye Kamu-Sen Büyümeye Devam Ediyor”,
<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=2583>, (12.07.2012)

Uluslararası Avrasya Eğitim Sendikaları Birliği, “Kıbrıs Türk Memur-Sen”,
<http://uaeseb.org/index.php>, (12.07.2012)