

TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜ SENDİKACILIĞININ MEVCUT DURUMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DR. GÖKÇE CEREV*

ÖZET

Bu çalışmada, kamu çalışanlarının Türkiye'deki kamu sendikacılığının mevcut durumuna bakışı, Kocaeli'ndeki eğitim sendikaları üyesi çalışanlar üzerinden anket yöntemi ile araştırılarak, SPSS 16 programında analiz edilmiştir. Yapılan anket sonuçlarının değerlendirilmesi ile, sendika üyesi çalışanların bakışı açısı çerçevesinde Türkiye'deki kamu sendikacılığının mevcut durumu hakkında yargılara varılmıştır. Yapılan değerlendirme sonucunda, çalışanların sendikaları çalışanların hak ve çıkarlarını koruyan demokratik kuruluşlar olarak tanımlandığı, Türkiye'de kamu sendikacılığının, çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup, geliştirecek ve bu konuda kamuoyu oluşturacak kadar güçlü ve güvenilir kuruluşlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Kamu Sendikacılığı, Eğitim Sendikacılığı

ABSTRACT

This study discusses the considerations of the civil servants regarding the public sector unionism through the analyze by means of SPSS software of the data obtained via a survey study conducted on the education professionals in Kocaeli, who are affiliated to Education Professionals' Unions. A set of conclusions have been derived in respect of the current condition of public sector unionism in Turkey based on considerations of the civil servants affiliated to Education Professionals' Unions through discussion of the survey results. Accordingly; it is concluded that civil servants describe unions as democratic organizations, which champion and promote the rights and interests of civil servants, and that public sector unions in Turkey are recognized and considered as reliable organizations, which are trusted to protect and improve the rights and interests of civil servants and to mold public opinion to the said end.

Keywords: Unions, Public Sector Unionism, Education Unionism

* Karamürselbey Eğitim Merkezi Komutanlığı / Yalova

GİRİŞ

Sendikalar, özellikle sanayi devriminin etkisi ile birlikte, çalışma ilişkileri çerçevesinde çağdaş mesleki örgütler olarak toplumsal yaşamda yerlerini almıştır. Günümüzün değişen ve farklılaşan çalışma şartları ile birlikte, çalışanların haklarını savunan örgütlerin de yapıları değişmiştir. Sendikalar için, çalışanlar arasındaki dayanışmayı artırma ve idareye karşı baskı grubu oluşturma görevi ön plana çıkmaktadır.

Tarihsel süreçte sendikalar, öncelikli olarak işçi örgütleri olarak ortaya çıksa da, zaman içerisinde değişen çalışma şartları sonucunda kamu çalışanlarında da sendikalaşma eğilimi görülmüştür. Ortaya çıkan bu durumun temel nedeni, kamu çalışanlarının genel ekonomik durumunun, işçilere kıyasla, zamanla daha kötü hale gelmesi ve kamu çalışanlarının toplumsal statüsünün zaman içerisinde gerilemesidir. Değişen devlet yapısı içerisinde farklılaşan kamu sektörü çalışma ilişkileri, kamu çalışanlarında örgütlenme anlayışını geliştiren diğer bir faktör olmuştur.

Tüm bu değişim süreci içerisinde farklılaşan kamu sektörü sendikacılığının günümüzdeki mevcut durumuna, kamu çalışanlarının bakışı önemlidir. Kamu çalışanlarının, sendikalarını algılaması ve sendikalara ilişkin düşüncelerinin şekillenip ortaya çıkması, gelecekte sendikaların izleyeceği yol için önem taşımaktadır. Bu çalışmada, kamu sendikacılığının gelişim süreci açıklandıktan sonra, Türkiye'de kamu sendikacılığının sayısal boyutu istatistiksel veriler ile in-

celenecek, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren eğitim sendikaları üyesi kamu çalışanları üzerinden, kamu çalışanlarının mevcut sendikal duruma bakış açıları değerlendirilmeye çalışılacaktır.

1. TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜ SENDİKACILIĞININ GELİŞİM SÜRECİ

Cumhuriyet öncesi dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nun mevcut yapısı, kamu görevlilerinin sendikalaşmasını engelleyici özellikler barındırmaktadır. İmparatorlukta asker-sivil bürokratların büyük bir bölümü iktisadi anlamda ücretli olmalarına karşın, siyasi ve sosyal olarak geleneksel "yönetenler-yönetilenler" ayrımı içerisinde "yönetenler" kısmında düşünülüyorlardı (Akşin,1996:7). Bu noktada "Osmanlı Mülkiye Memurlarının" Batı Avrupalı meslektaşlarından farklı bir türde toplumsal üstünlüğe sahip oldukları ortaya çıkmaktadır (Findley, 1996:10). Osmanlı İmparatorluğu döneminde sendikal hareket geç başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu, geç sanayileşmesi sonucu, endüstri devrimi ile Batılı toplumlara göre daha geç bir dönemde tanışmış, bunun sonucu olarak da, sendikal hareketin başlangıcı geç olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nun işçi sınıfı ile tanışması da geç bir dönemde gerçekleşmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sınıfı daha çok inşaat sektörü, madencilik ve kamu sektöründe ortaya çıkmıştır. Kamu sektöründe ücret karşılığında inşaatlarda, imalathanelerde, gemilerde, odun ambarlarında, fırınlarda, suyollarında ve benzeri işlerde

ücretli işçiler çalışıyordu. Bunların bir bölümünü kapıkulu askerleri oluşturmaktaydı. Yeniçeriler de ücretliydi, hatta yeniçerilerin ücretlerinin düşürülmesine kazan kaldırması, işçi grevlerinin ilk biçimi olarak algılanabilmektedir. İmparatorlukta memur adı altında çalışanların çoğu ücretli işçilerdir (Koç,1998:2).

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1871'de kurulan Ameleperver Cemiyeti birçok kaynakta, imparatorluk sınırlarındaki ilk sendikal faaliyet olarak gösterilse de, gerçekte, işçilerin kurmuş olduğu yardım amacı güden bir hayır kurumdur (Koç,1998: 2, Çelik,2004:347). Osmanlı İmparatorluğu'nda bilinen ilk sendikal örgütlenme, İstanbul'da Topthane fabrikasında işçiler tarafından kurulan Amale-i Osmani Cemiyeti'dir. 1894-1895 yılları arasında kurulan ilk sendikal hareket sayılabilecek bu örgüt, daha sonra yönetim tarafından ortaya çıkarılmış ve dağıtılmıştır (Koç, 1998:2). 1908 yılında çıkarılan geçici bir kanun olan Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ve 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamuya yönelik hizmetlerde çalışan işçilerin örgütlenmesi yasaklanmıştır (Koç,1998: 2, Sülker, 1987: 23).

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte oluşturulan 1924 Anayasası'nda, kamu görevlilerinin ya da işçilerin sendikal hakları konusunda açıklayıcı bir metin bulunmamaktadır. Bununla birlikte, 1924 Anayasası'nın 70. maddesi ile dernek kurma özgürlüğü yasal güvence altına alınmıştır (Bingöl, 1993:119). 1924 Anayasası ile beraber kamu görevlilerini ilgilendiren ilk yasa

olan 788 sayılı Memurin Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1926 yılında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanunu'nun özünde; devlet memurlarının hizmet şartlarını ve aylıklarını düzenleyen bir yapı vardır. Daha sonra 1927 yılında çıkarılan 1108 sayılı Maaş Kanunu ile çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 18.5.1929 tarihli ve 1452 sayılı Devlet Memurları Maaşlarını Tevhit ve Teadülüne Dair Kanunla memuriyetler yirmi dereceye ayrılmış ve her dereceye ait maaşlar belirlenmiştir (Makal,2001:66).

1961 Anayasası ile kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmış olmasına rağmen, Anayasa Madde 46'da belirtilen hükümlerin yürürlüğe girmesi 4 yıl sonra olmuştur. 8 Haziran 1965 tarihli, 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile, kamu görevlilerinin sendikalaşmasının yasal mevzuatı şekillenmiştir. 624 Sayılı Kanun'un kabul edilmesi ile beraber kamu görevlileri hızlı bir şekilde sendikalaşmaya başlamışlardır. 1965 yılında 202, 1967'de 383 ve 1971 yılında ise 483 sendika kurulmuştur. Bu sendikaların 20 tanesi federasyon, üç tanesi konfederasyon şeklinde örgütlenmiştir. Sendikaların büyük çoğunluğu büyük şehirlerde kurulmuştur (Tortop,2012:175). 1971 yılındaki askeri müdahale ile 1961 Anayasası'nda bazı değişiklikler yapılmış, Anayasanın 46. maddesinde bulunan "çalışanlar" ifadesi "işçiler" ifadesi ile değiştirilmiş, ikinci fıkrasında bulunan "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin" sendika kurma hakkı, fıkranın kaldırılması ile geri alınmıştır (Gülmez,2002:57).

1982 Anayasası'nda kamu görevlilerinin sendikal hakları yönünde açık bir ifade yer almamıştır. 1982 Anayasası'nın 51. Maddesi, "işçi 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" ifadesi ile memurlardan söz etmemiş ve kamu görevlilerinin sendikal hakları yönünde açık bir tanımlama veya yasaklamada bulunmamıştır. 1982 Anayasası, sendikal hakları Madde 51'de, "Sendika Kurma Hakkı" Madde 53'te "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı" ve Madde 54'te "Grev Hakkı" olarak, sadece işçiler açısından ele alarak güvence altına almış, kamu görevlileri hakkında bir düzenleme yapılmamıştır (Gülmez,2002:35). Anayasa, kamu görevlilerinin sendikal hakları yönünde bir düzenleme yapmasa da, herhangi bir yasak koymayarak, yasa koyucuya bu konuda düzenleme yapma yolunu açmıştır. 1982 Anayasası'nın 90'inci maddesi gereğince, kanun hükmünde olan uluslararası sözleşmeler de, yasa koyucuyu bu sözleşmelerle ilgili yasalar çıkarmaya ve yasama özgürlüğünü bu yönde kullanmaya yönlendirmiştir (Benli,2003:90-100).

1980 sonrasında kamu görevlilerinin sendikalaşmasının temelini "abecce dergisi" başlatmıştır. 1986 yılında yayımlanmaya başlayan dergi, eğitim ve öğretmen sorunlarının ancak örgütlü faaliyetlerle aşılabileceğini vurgulamış, temel düşünceleri ön plana çıkarmıştır. Çıktığı yıldan itibaren örgütlenmeye çağrı yapan derginin

çabaları sonucunda, 16 Şubat 1988 tarihinde Eğitimciler Derneği (Eğit-Der) kurulmuştur. Dernek, döneminde 2908 sayılı Dernekler Yasasının yasakçı kuralları nedeniyle emekliler ve meslek dışı kalanlar tarafından kurulmuş aynı yasanın fahri üyelik düzenlemesi ile faaliyetlerini sürdürmüş ve "grevli toplu sözleşmeli sendika hak mücadelesi" için bir geçiş örgütü olmuştur (Gülmez,2002:135, Benli,2003:110-128).

23 Temmuz 1995 yılında 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Değiştirilmesine İlişkin 4721 Sayılı Kanun'un kabul edilerek yürürlüğe girmesi sonucunda, kamu görevlileri sendikalaşma konusunda önemli yol kat etmiştir. 1982 Anayasası 1995 yılında yapılan bu değişikliğe kadar, sendikal hakların kişi yönünden uygulama alanını "işçiler" ile sınırlandırmış, "memurlar" ve "diğer kamu görevlileri" için sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını açıkça tanıyan ya da yasaklayan bir hükümde bulunmamıştır (Yorgun, 2011:150-151). 1982 Anayasasında 1995 yılında yapılan değişiklik ile 53'üncü maddeye "kamu görevlilerinin kendi aralarında kurmalarına cevap verilecek olan sendikalar ve üst kuruluşlar" sözleri eklenmiştir. Devlet memurları yasası da bu yönde 1997 yılında değiştirilerek, 22.maddesi, "devlet memurları, Anayasa'da ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilirler ve bunlara üye olabilirler" şeklinde düzenlenmiştir (Gülmez,2002:145). 4.4.2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun,

11.04.2012 tarihinde 28261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (28261 Sayılı Resmi Gazete).

2. TÜRKİYE'DE KAMU SENDİKACILIĞININ MEVCUT DURUMU

Türkiye'de kamu çalışanları 4688 sayılı yasa gereği 11 hizmet kolunda ve ülke genelinde sendikal faaliyetlerini sürdürmektedir. 8 Temmuz 2015 tarihli ve 29410 sayılı Resmi Gazete verilerine göre, 2.354.314 kamu çalışanın, 1.679.028'i kamu çalışanları sendikası üyesidir. Türkiye'de 2015 yılı itibari ile kamu çalışanları, toplam 158 sendika çatısı altında sen-

dikal faaliyetlerini sürdürmektedir. 2015 yılı verilerine göre, sendikalaşma oranı %71,32'dir. Tablo 1'de Türkiye'de kamu çalışanlarının mevcut sendikalaşma verileri ayrıntılı olarak verilmiştir (29410 Sayılı Resmi Gazete).

Tablo 1 verilerine göre; Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri kolu, 34 sendika ile en çok faaliyet gösterilen hizmet koludur ve onu 25 sendika ile Sağlık ve Sosyal Hizmetler kolu takip etmektedir. En çok sendikalaşma oranı ise %91,43 ile Yerel Yönetim Hizmetler koluna aittir. Kamu çalışanları açısından %57,87 ile Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri kolu ise en

Tablo 1. Türkiye'de Hizmet Kollarına Göre Sendikalaşma Oranlar

Hizmet Kolu	Sendika Sayısı	Memur Sayısı	Sendikalı Memur Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Büro Ban. ve Sig. Hiz.	24	272.285	157.577	57,87
Eğ. Öğr. ve Bil. Hiz.	34	1.115.703	774.221	69,39
Sağ. ve Sos. Hiz.	25	494.898	366.230	74,00
Yer. Yön. Hiz.	9	121.141	110.771	91,43
Bas. Yay. ve İlt. Hiz.	7	35.100	27.026	76,99
Kül. ve San. Hiz.	7	17.771	12.378	69,65
Bay. ve İnş. Köy Hiz.	10	42.811	27.252	63,65
Ulaştırma Hiz.	9	28.013	20.109	71,78
Tar. ve Örm. Hiz.	12	69.207	53.930	77,92
En. San. ve Mad. Hiz.	8	38.768	26.335	67,92
Diy. Vakf. Hiz.	13	118.617	103.219	87,01
Toplam	158	2.354.314	1.679.028	71,32

Kaynak: 8 Temmuz 2015 Tarihli 29410 sayılı Resmi Gazete verilerinden derlenmiştir.

düşük sendikalaşma oranına sahip hizmet koludur.

Tablo 2'de ise Türkiye genelinde kamu çalışanlarının 2004-2015 yılları arasındaki sendikalaşma oranları, hizmet kollarına göre ayrıntılı olarak verilmiştir. Yıllar itibari ile hizmet kollarında ortaya çıkan sendikalaşma oranları incelendiğinde, sendikalaşma oranının artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. Yerel Yönetim Hizmetleri ve Bayındırlık ve İnşaat Köy Hizmetleri

kolunda dönemsel olarak sendikalaşma oranında düşüşler gözlemlense de, özellikle 2010 yılından sonra bütün hizmet kollarında artış eğilimi görülmektedir. Bu artışta, dönem içerisinde kamu görevlilerinin sendikal hakları için yapılan yasal düzenlemelerin etkisi olduğu söylenebilir. Sendikalaşma oranları özellikle 2010 yılından sonra artış eğilimi göstermektedir. 2010 yılında kamu çalışanlarının %57,89'u sendika üyesi iken, 2015 yılında bu

Tablo 2. 2004-2015 Yılları Arasında Hizmet Kollarında Sendikalaşma Oranları

Hizmet Kolu	2004	2008	2010	2011	2012	2014	2015
Büro Ban. ve Sig. Hiz.	45,36	44,00	44,09	54,47	56,83	57,12	57,87
Eğ. Öğr. ve Bil. Hiz.	46,21	49,34	51,76	57,69	63,62	65,66	69,39
Sağ. ve Sos. Hiz.	42,38	57,27	69,19	71,96	71,72	72,22	74,00
Yer. Yön. Hiz.	81,95	93,64	76,85	83,32	89,03	90,14	91,43
Bas. Yay. ve İlt. Hiz.	59,95	66,48	64,41	71,01	78,92	78,02	76,99
Kül. ve San. Hiz.	46,73	46,54	44,55	52,42	72,26	71,09	69,65
Bay. ve İnş. Köy Hiz.	63,00	51,00	49,59	58,45	61,05	62,63	63,65
Ulaştırma Hiz.	58,12	58,69	54,28	60,00	69,58	69,99	71,78
Tar. ve Orm. Hiz.	68,02	77,2	72,41	84,13	78,78	78,05	77,92
En. San. ve Mad. Hiz.	52,99	48,68	58,3	61,37	71,13	70,05	67,92
Diy. Vakf. Hiz.	76,88	74,34	74,17	77,29	83,92	84,52	87,01
Toplam	50,35	55,01	57,89	63,75	68,17	70,03	71,32

Kaynak: 2011 Kamu Görevlileri İstatistikleri, TÜHİS, Ankara, www.csgeb.gov.tr, Erişim Tarihi 25.05.2015, 10 Ağustos 2012 tarihli ve 28380 sayılı resmi gazete, 8 Temmuz 2015 Tarihli 29410 sayılı Resmi Gazete verilerinden derlenmiştir.

oran %71,32'ye çıkmıştır. Geçen bu beş yıllık sürede sendikalaşma oranı neredeyse %25 artmıştır.

Kamu çalışanları sendikaları, üst kuruluş olarak 11 konfederasyon altında toplanmışlardır. Mevcut sendikalarından, %2,92'lik bölümü oluşturan 41'i, hiçbir konfederasyona üye olmadan bağımsız bir şekilde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Memur-Sen %49,82 oran ile en çok üyeye sahip konfederasyondur. Türkiye Kamu-Sen %26,54 ile ikinci, KESK ise %14,06 oranla üçüncü sıradadır. Birle-

şik Kamu-İş %3,41'lik oranla dördüncü büyük konfederasyon durumunda iken, diğer konfederasyonlar düşük oranlar ile takip etmektedirler.

Tablo 3'te, Türkiye'de konfederasyonların sendikalaşma oranları 2010 ile 2015 yılları arasında ayrıntılı olarak verilmiştir. Tablo 2 verilerine göre, yıllar itibari ile Memur-Sen hızlı bir üye artışına sahipken, diğer konfederasyonlar daha durağan bir yapı izlemişlerdir. 2012 yılında 7 olan konfederasyon sayısı 2015 yılında 11'e yükselmiştir. Fakat, kamu çalışan-

Tablo 3. Türkiye'de Kamu Sektörü Sendikalarının Konfederasyonlara Üye Olma Oranları

Yıllar	2010		2012		2014		2015	
	Üye Sayısı	Sen. Or.	Üye Sayısı	Sen. Or.	Üye Sayısı	Sen. Or.	Üye Sayısı	Sen. Or.
KESK	219.195	12,4	240.304	17,47	239.700	15,07	236.203	14,06
Türk Kamu-Sen	369.600	20,91	418.991	30,45	447.641	28,15	445.729	26,54
MEMURSEN	392.171	22,18	650.328	47,28	762.650	47,40	836.505	49,82
BASK	3.628	0,21	3.078	0,22	3.389	0,21	4.360	0,25
Bağımsızlar	11.088	0,63	20.890	1,51	42.850	2,69	49.186	2,92
Birleşik Kamu-İş	21.731	1,23	33.077	2,44	50.503	3,17	57.365	3,41
Hak-Sen	3060	0,17	4.016	0,29	4.482	0,28	4.187	0,24
DESK	2.881	0,16	4.577	0,33	5.769	0,36	5.982	0,35
Tüm Memur-Sen	0	0	0	0	8.081	0,54	8.338	0,49
Cihan-Sen	0	0	0	0	24.299	1,52	29.000	1,72
EKSEN	0	0	0	0	0	0	2.173	0,12
Toplamı	1.023.255	57,89	1.375.661	99,99	1.580.964	99,95	1.679.028	99,92

Kaynak: 2011 Kamu Görevlileri İstatistikleri, TÜHİS, Ankara, www.csgb.gov.tr, 25.05.2012 ve 10 Ağustos 2012 tarihli ve 28380 Sayılı Resmî Gazete, 8 Temmuz 2015 Tarihli 29410 Sayılı Resmî Gazete verilerinden derlenmiştir.

Tablo 4. Güvenilirlik Testi Sonucu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
0,908	14

larının %90,42'lik bir oranı, üç konfederasyon çatısı altında faaliyetlerini sürdürmektedir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışmada verilerin elde edilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Cronbach's Alpha testi ile anketin güvenilirliği test edilirken, yapılan "faktör analizi" ile doğru değişkenler tespit edilmiştir. Anketin güvenilirliği için bulunan Cronbach's Alpha değeri 0,908 olmuştur.

3.1. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Alan araştırmasında kullanılan anket formlarından örneklem uygulamasından sonra değerlendirilmeye alınan 456 anket, SPSS (Statistical Packagesfor Social Sciences) veri analiz programının 16.0 sürümü kullanılarak değerlendirilmiştir. SPSS veri dosyasına aktarılan bilgiler araştırmada yeniden kodlanarak, çeşitli istatistikî analizlerin yapılmasına uygun şekle getirilmiştir. Verilerin frekans dağılım tabloları ve cross-tab'ları elde edilerek, sonuçlar değerlendirilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI

Yapılan alan araştırması sonucu, ankette elde edilen veriler SPSS prog-

ramına yüklenip çözümlenmesinin ardından iki aşamada değerlendirilmiştir. Öncelikli olarak, ankete katılan sendika üyesi çalışanların demografik ve sosyal verileri incelendikten sonra, bir sonraki aşamada kamu sektörü sendikası üyesi eğitim çalışanlarının, Türkiye'de kamu sektörü sendikacılığının mevcut durumuna bakışına yönelik olarak değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Katılımcıların demografik yapısı Tablo 5'te ayrıntılı olarak verilmiştir. Tablo 5'teki verilere göre, katılımcıların %41,2'si kadın, %58,8'i ise erkektir. Katılımcıların %66'sı evli, % 33,6'sı bekar ve %0,4'ü ise diğer durumdadır. Katılımcıların %25,4'ü 31-35 yaş grubu aralığında, %22,8'i 36-40 yaş aralığında ve % 20,4'ü ise 41-45 yaş grubu aralığında yer almakta olup, katılımcıların yaş grupları 31-45 yaş grubu aralığında %68,2 oranında oluşmuştur.

Katılımcıların %77'si lisans, %2,6'sı yüksek lisans mezunu olup, eğitim seviyesi görece olarak yüksek bir durumdadır. Katılımcıların %36,8'i 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip durumda bulunurken, % 21,9'u ise 11-15 yıl mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların %32,5'inin 6-10 yıl arasında sendika üyelik süresi bulunmaktadır. Katılımcıların %43'ü ise 1-5 yıl arasında sendika üyesi durumundadır. Tablo 3

üzerinden katılımcıların demografik yapısının genel durumu değerlendirildiğinde, eğitim düzeyleri yüksek, yeterli mesleki çalışma süresine sahip, belli bir yaş olgunluğuna ulaşmış ve görece olarak sendikal üyelik süresinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Ankete katılan çalışanların, sendikaların mevcut durumuna bakışını değerlendirmek için, öncelikli olarak "sendikalar çalışanların dayanışmasını ve birliğini sağlayan demokratik kurumlardır" önermesi sorulmuştur. Ankete katılan çalışanların %53,7'si

sendikaların birlik ve beraberlik açısından demokratik bir kurum olduğuna katılırken, katılımcıların %36'sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Ankete katılanların %5,9'u önerme hakkında kararsız kalırken, %3,3'ü, sendikaların, çalışanların dayanışma ve birliğini sağlayan demokratik kurumlar olmadığı yönünde, katılmıyorum şeklinde düşüncelerini belirtmişlerdir. Katılımcıların %1,1'lik kesimi ise, kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap vermiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu, sendikaları, çalışanların birliğini sağlayan önemli

Tablo 5. Ankete Katılanların Demografik Yapısı

Demografik Yapı		Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	41,2
	Erkek	58,8
Medeni Durum	Evli	66
	Bekar	33,6
	Diğer	0,4
Yaş	0-25	4,2
	26-30	15,8
	31-35	25,4
	36-40	22,8
	41-45	20,4
	46+	11,4
Eğitim Düzeyi	Lise	2,4
	Lisans	77,0
	Yük. Lisans	20,6
Kıdem	1-5	15,1
	6-10	36,8
	11-15	21,9
	16-20	15,4
	21+	10,7
Sendikal Üyelik Süresi	1 Yıdan Az	8,6
	1-5	43
	6-10	32,5
	11-15	9,4
	16+	6,5

bir demokratik kurum olarak görmektedirler. Sendikaları, çalışanların dayanışmasını ve birliğini sağlayan demokratik kurumlardır önermesinin frekans dağılımı Tablo 6'da ayrıntılı olarak verilmiştir.

Sendikalar, çalışanlar açısından hak ve çıkarlarının korunması için gerekli kurumlardan mıdır? Yoksa çalışanlar kendi hak ve çıkarlarını koruyabilirler mi? Bu sorunun cevabını çalışanlar açısından öğrenmek için, ankete katılan kamu çalışanlarına, "Sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir" önermesi sorulmuştur. Ankete katılanların %51,5'lik kesimi, sendikaların, çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için gerekli bir kurum olduğuna katılırken, katılımcıların %45,8'lük kesimi, bu gerekliliğe kesinlikle katılmaktadır. Ankete katılanların %1,3 kesimi önerme hakkında kararsız ol-

duklarını belirtmiştir. Katılımcıların %0,4 'lük kesimi, sendikaları hak ve çıkarları korumak açısından gerekli görmemekte ve katılmıyorum şeklinde fikir belirtirken, %0,9 'lük bir kesim bu fikre kesinlikle katılmadıklarını belirtmiştir. Ankete katılan çalışanların önemli bir bölümü, sendikaların hak ve çıkarların korunması açısından gerekli olduğunu belirterek, sendikaların önemli kurumlar olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Tablo 7'de sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir önermesinin frekans dağılımı ayrıntılı olarak verilmiştir.

Sendikalar yalnızca üyelerinin hak ve çıkarları için mücadele eden örgütler midir? Yoksa tüm çalışanların hak ve çıkarları için mücadele eden örgütler midir? Bu sorunun yanıtını araştırmak için ankete katılan çalışanlara, "Sendikalar sadece kendi üyelerinin

Tablo 6. Sendikalar Çalışanların Dayanışmasını ve Birliğini Sağlayan Demokratik Kurumlardır Önermesi İçin Frekans Dağılımı

Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	164	36,0	36,0	36,0
Katılıyorum	245	53,7	53,7	89,7
Kararsızım	27	5,9	5,9	95,6
Katılmıyorum	15	3,3	3,3	98,9
Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,1	1,1	100,0
Toplam	456	100,0	100,0	-

Tablo 7. Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Korumak İçin Gereklidir Önermesi İçin Frekans Dağılımı

Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	209	45,8	45,8	45,8
Katılıyorum	235	51,5	51,5	97,4
Kararsızım	6	1,3	1,3	98,7
Katılmıyorum	2	0,4	0,4	99,1
Kesinlikle Katılmıyorum	4	0,9	0,9	100,0
Toplam	456	100,0	100,0	-

değil tüm çalışanların hak ve çıkarlarını savunan örgütlerdir" önermesi yöneltilmiştir. Ankete katılan 456 katılımcıdan %51,1'lik kesimini oluşturan 233 kişi "Katılıyorum", % 33,1'lik kesimini oluşturan 151 kişi ise "kesinlikle katılıyorum" şeklinde görüş belirtmiştir. Ankete katılanların %6,6'sı, konu hakkında kararsız olduklarını belirtirken %7,7'lik kesimi oluşturan 35 kişi, katılmıyorum, %1,5'lik kesim ise kesinlikle katılmıyorum görüşünü belirtmiştir. Bu önermeye katılmayan çalışanların oranı oldukça düşük seviyede kalmıştır. Sonuç olarak, çalışanların büyük bir kesimi, sendikaları sadece üyelerinin değil, aynı zamanda tüm çalışanların hak ve çıkarlarını savunan örgütler olarak görmektedirler. Tablo 8'de sendikalar sadece kendi üyelerinin değil, tüm çalışanların hak ve çıkarlarını savunan örgütlerdir önermesinin frekans dağılımı ayrıntılı olarak verilmiştir.

Sendikalar sosyal yaşamın içerisinde önemi büyük olan örgütlerdir ve varlıkları ile toplumsal yaşamda önemli yer edinmişlerdir. Sendikalar gerçekten bu kadar önemli ve güçlü kurumlar mıdır? Türkiye'de kamu sektörü sendikacılığı gerçekten güçlü bir konumda mıdır ve çalışanların

hak ile çıkarlarını koruyabilmekte midir? Bu sorunun cevabını araştırmak için çalışanlara, "Türkiye'de kamu sektörü sendikacılığı, çalışanların hak ve menfaatlerini koruyacak kadar güçlüdür önermesi yöneltilmiştir. Ankete katılanların %40'ı, kamu sektörü sendikacılığının, Türkiye'de çalışanların hak ve çıkarlarını koruyabilecek kadar güçlü olduğuna katılırken, %16'2 oranında katılımcı bu görüşe kesinlikle katılmaktadır. Katılımcıların görece ciddi sayılabilecek kısmı olan %17,1'lik kesimi, konu hakkında kararsız olduğunu belirtmiştir. Türkiye'de kamu sektörü sendikacılığının, çalışanların hak ve çıkarlarını yeterince koruyacak kadar güçlü olmadığını belirten %19,7'lik katılımcı katılmıyorum, %6,4'lük bölümü ise önermeye kesinlikle katılmadıklarını belirtmiştir. Çalışanların büyük bir kesimi, Türkiye'de sendikaları güçlü örgütler olarak görmektedir. Tablo 9'da "Türkiye'de kamu sektörü sendikacılığı çalışanların hak ve çıkarlarını koruyacak kadar güçlüdür" önermesinin frekans dağılımı verilmiştir.

Türkiye'de toplumun kurumlara olan güveni, dönemsel değişiklikler göstermektedir. Kurumlara olan gü-

Tablo 8. Sendikalar Tüm Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Korur Önermesi İçin Frekans Dağılımı:

Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	151	33,1	33,1	33,1
Katılıyorum	233	51,1	51,1	84,2
Kararsızım	30	6,6	6,6	90,8
Katılmıyorum	35	7,7	7,7	98,5
Kesinlikle Katılmıyorum	7	1,5	1,5	100,0
Toplam	456	100,0	100,0	

venin zaman içerisinde değişim göstermesi doğaldır. Acaba çalışanlar, genel olarak sendikalara güvenmekte midir? Çalışanların sendikalara olan güvenini araştırmak için, ankete katılanlara, "Türkiye'de kamu sektörü sendikaları güvenilir kurumlardır" önermesi yöneltilmiştir. Katılımcıların %52,4'lük kesimi, Türkiye'de kamu kesimi sendikalarının güvenilir kurumlar olduğu fikrine katılmıştır, %15,1'lik kesimi ise bu fikre kesinlikle katılmıştır. Ankete katılanların %16,7'lik bir oranı, kamu sektörü sendikalarının güvenilir kurumlar olduğu yönünde kararsız olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %10,7'lik oranı, kamu çalışanları sendikalarının güvenilir kurumlar olmadığını belirterek önermeye katılmamış, %5'lik kesim ise, bu önermeye kesinlikle katılmadıklarını belirtmiş-

lerdir. Çalışanlar genel olarak Türkiye'de kamu sektörü sendikalarının güvenilir kurumlar olduğunu belirtmişlerdir. Tablo 10'da, "Türkiye'de kamu sektörü sendikaları güvenilir kurumlardır" önermesinin frekans dağılımı ayrıntılı olarak verilmiştir.

Sendikaların örgütsel yapısı içerisinde yöneticilerin önemi ve görevleri büyüktür. Yasal çerçeve içerisinde sendika yöneticiliği görevini yürüten yöneticiler, çalışanların hak ve menfaatlerine göre hareket edebilmekte midir? Bu konunun cevabını araştırmak için ankete katılanlara, "Türkiye'de kamu çalışanları sendikaları yöneticileri, üyelerinin menfaatlerine göre hareket eder" önermesi yöneltilmiştir. Ankete katılanların %55'lik oranı, kamu sendikası yöneticilerinin, ça-

Tablo 9. Türkiye'de Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Koruyacak Kadar Güçlü Kurumlardır Önermesi İçin Frekans Dağılımı

Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	74	16,2	16,2	16,2
Katılıyorum	185	40,6	40,6	56,8
Kararsızım	78	17,1	17,1	73,9
Katılmıyorum	90	19,7	19,7	93,6
Kesinlikle Katılmıyorum	29	6,4	6,4	100,0
Toplam	456	100,0	100,0	-

Tablo 10. Türkiye'de Kamu Sektörü Sendikaları Güvenilir Kurumlardır Önermesi İçin Frekans Dağılımı

Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	69	15,1	15,1	15,1
Katılıyorum	239	52,4	52,4	67,5
Kararsızım	76	16,7	16,7	84,2
Katılmıyorum	49	10,7	10,7	95,0
Kesinlikle Katılmıyorum	23	5,0	5,0	100,0
Toplam	456	100,0	100,0	-

lişanların hak ve çıkarlarına göre hareket ettiğine katıldıklarını belirtirken %14,9'luk bir oranda katılımcı ise bu önermeye kesinlikle katıldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %18,9'u, önerme hakkında kararsız olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %8,1'lik bir kesimi katılmıyorum, %3,1'lik kesimi ise kesinlikle katılmıyorum şeklinde görüş beyan etmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu, sendika yöneticilerinin kendi hak ve menfaatlerine göre hareket ettiğini düşünmektedir. Tablo 11'de "Türkiye'de kamu sektörü sendikası yöneticileri, çalışanların menfaatlerine göre hareket eder" önermesinin frekans dağılımı ayrıntılı olarak verilmiştir.

Sendikal hakların savunulabilmesi, çalışanların sorunlarının

toplum tarafından bilinmesi için kamuoyu yaratmak önemli bir olaydır. Sendikalar, oluşturdukları kamuoyu ile toplumsal ilgiyi çekebilme ve çalışanlarına kazanımlarda bulunabilmektedirler.

Türkiye'de kamu sendikaları sendikal haklar açısından yeterince kamuoyu yaratabilmekte midir? Bu sorunun cevabını araştırmak için ankete katılanlara, "Türkiye'de kamu sendikaları, sendikal haklar konusunda yeterli kamuoyu oluşturabilmektedir" önermesi yöneltilmiştir. Ankete katılan katılımcıların %43,2'si, Türkiye'de kamu sektörü sendikalarının sendikal haklar yönünden yeterli kamuoyu oluşturabildiğine katılırken, %15,6'lık kesimi kesinlikle katılmıştır. Ankete katılanların %18,2'lik kesimi önerme

Tablo 11. Türkiye'de Kamu Sektörü Sendikası Yöneticileri Çalışanların Hak ve Menfaatlerine Göre Hareket Eder Önermesi İçin Frekans Dağılımı

Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	68	14,9	14,9	14,9
Katılıyorum	251	55,0	55,0	70,0
Kararsızım	86	18,9	18,9	88,8
Katılmıyorum	37	8,1	8,1	96,9
Kesinlikle Katılmıyorum	14	3,1	3,1	100,0
Toplam	456	100,0	100,0	

Tablo 12. Kamu Sendikaları Sendikal Haklar Konusunda Yeterli Kamuoyu Oluşturabilmektedir Önermesi İçin Frekans Dağılımı

Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	71	15,6	15,6	15,6
Katılıyorum	197	43,2	43,2	58,8
Kararsızım	83	18,2	18,2	77,0
Katılmıyorum	87	19,1	19,1	96,1
Kesinlikle Katılmıyorum	18	3,9	3,9	100,0
Toplam	456	100,0	100,0	

hakkında kararsız olduğunu belirtmiştir. Ankete katılanların %19,1'lik oranı, önermeye katılmadığını, %3,9'luk kesimi ise kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Tablo 12'de "Türkiye'de kamu çalışanları sendikaları, sendikal haklar konusunda yeterli kamuoyu oluşturabilmektedir" önermesinin frekans dağılımı ayrıntılı olarak verilmiştir.

SONUÇ

Kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları, toplum genelinde bütün çalışma ilişkilerine etki edecek bir yarıdadır. Kamu sendikacılığının giderek güçlenmesi, kamu çalışanlarının iyileşen çalışma şartları ve artan kazanımları, sonuç olarak toplumun genel refah düzeyine de olumlu katkılar sağlamaktadır. Günümüzde giderek hızlı bir şekilde değişen dünyamızda, çalışanların örgütlü mücadele şeklinin zayıflama eğilimi göstermesi, özellikle artan liberal politikalar ile birlikte çalışma yaşamında bireyselliğin ön plana çıkması ile birlikte, sendikaların mevcut durumlarını koruyabilmesi daha fazla önem kazanmıştır.

Türkiye'de son yıllarda kamu sendikacılığı tüm bu olumsuz gelişmelere rağmen ilerleme sağlamaktadır. Özellikle, istatistiksel olarak son yıllarda artan sendikalaşma eğilimi, bu durumun önemli bir göstergesidir. Kamu sendikacılığı son yıllarda giderek daha da olumlu bir yönde şekillense de,

önünde aşması gereken önemli engeller bulunmaktadır. Özellikle, grev hakkından yoksun, bir kısım kamu çalışanının sendikal haklarının engellendiği bir ortam, kamu sendikacılığı için olumsuz durumlar ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma genelinde elde edilen veriler sonucunda, kamu çalışanları, Türkiye'de sendikacılığı toplumsal açıdan demokrasinin ilerlemesi için gerekli kurumlar olarak görmektedir. Türkiye'de sendikalar sadece üyeleri için değil, tüm çalışanlar için kazanımlarda bulunurken, çalışanların da birlik beraberlik içerisinde kolektif bir şekilde hareket etmesini sağlayan kurumlar olarak tanımlanmaktadır. Kamu çalışanları Türkiye'de kamu sektörü sendikacılığını güvenilir bulurken, sendika yöneticilerinin, çalışanların hak ve çıkarlarını savunacak tutumda yol izlediğini belirtmişlerdir. Kamu çalışanlarına göre, Türkiye'de kamu sendikacılığı aynı zamanda yeterli kamuoyu oluşturabilecek bir güce sahiptir. Tüm bu yaklaşımlar sonucunda, kamu çalışanlarının sendikalarına güvendiği ve sendikalarının, kendileri için var olduğuna inandığı sonucuna varmak mümkündür. Çalışma sonuçları baz alındığında, üyelerinin güven ve desteğini alan sendikaların daha güçlü bir şekilde, çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için mücadele edebileceğini de söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

28261 Sayılı Resmi Gazete

2838 Sayılı Resmi Gazete

29410 Sayılı Resmi Gazete

Akşin, Sina (1996), "Türkiye'nin Yakın Tarihi", İmaj Yayınları, 2. Baskı, Ankara.

Benli, Abdurrahman (2003), "Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları", İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt:45, s. 89-128, İstanbul.

Bingöl, İrfan (1993), "Ülkemizde Anayasa Hareketleri", Atak Ofset Yayınları, Ankara.

Çelik, Nuri (2004), "İş Hukuku Dersleri", Beta Yayınları, İstanbul.

Findley, Carter (1996), "Kalemiyeden Mülkiyeye: Osmanlı Memurlarının Toplumsal Tarihi", Güven, Gül Çağalı (Çev.), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, Ankara.

Gülmez, Mesut (2002), "Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788'den 4688'e-1926-2001", TODAİE Yayınları No:309, Ankara

Koç, Yıldırım (1998), "Sendikacılık Tarihi", Türk-İş Eğitim Yayınları No: 1, Ankara.

Makal, Ahmet (2001), "Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Maaş ve Ücretlerine İlişkin Gelişmeler 1923-1963", Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 34, Sayı:3, s. 59-98.

Sülker, Kemal (1987), "Türkiye'de Sendikacılık Tarihi", Bilim Kitapevi Yayınları, İstanbul.

Tortop, Nuri (2012), "Yönetim Bilimi", Nobel Yayınları, 9. Baskı, Ankara.

Yorgun, Sayım (2011), "Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları", İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 60, s. 145-168, İstanbul.

İNTERNET KAYNAKLARI

http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/4688_istatistik_2015, Erişim Tarihi : 01.09.2015