

**T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ SENDİKALAŞMAYA  
BAKIŞ AÇISI: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**GÜVEN TAŞOĞULLARI**

**NİSAN – 2021**

T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ SENDİKALAŞMAYA  
BAKIŞ AÇISI: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**GÜVEN TAŞOĞULLARI**

TEZ DANIŞMANI:  
**Doç. Dr. Ramazan TİYEK**

NİSAN – 2021



**Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

Güven TAŞOĞULLARI

27/04/2021

## ÖZ

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ SENDİKALAŞMAYA BAKIŞ AÇISI:

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Taşoğulları, Güven

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Nisan 2021

Bu çalışmanın amacı Kırklareli Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sendikal algı düzeyini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda üniversitede çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, kadro türü ve sendika üyelik durumuna göre sendikal algı düzeyi incelenmiştir. Verilerin analizinde non-parametrik testlerden Mann Whitney-U ve Kruskal-Wallis testleri uygulanmıştır.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre sendikal algı faktörleri arasında yer alan sendikal yeterlilik düzeyinde kadınların erkeklere göre daha yüksek olduğu, bununla birlikte sendika üyesi olan üniversite personelinin sendika üyesi olmayan personele göre sendikal algı (tüm alt boyutları ile birlikte) düzeyi yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Kamu Görevlileri Sendikacılığı, Sendikal Algı, Üniversite Personeli.

## **ABSTRACT**

### **PERSPECTIVE OF UNIVERSITY EMPLOYEES TO UNIONIZATION: THE CASE OF KIRKLARELI UNIVERSITY**

Taşoğulları, Güven

Master Degree, Labor Economy and Industrial Relations

Supervisor: Assoc. Prof. Ramazan Tiyek

April 2021

The aim of this study is to reveal the perception level with regard to union rights among the academic and the administrative staff at Kırklareli University. To this end, the level of perception with regard to unions rights among the employees of Kırklareli University was examined according to the criteria of gender, age, education level, working period, type of staff and union membership status. In the analysis of the data, non-parametric tests of Mann Whitney-U and Kruskal-Wallis were used.

The results of the analysis of the data obtained has two major indications: It has indicated firstly that the proficiency level, one of the factors of the perception level with regard to union rights, is higher among the women staff, and secondly, the level of perception (with all its sub-dimensions) is higher among the participants who are union members vis-à-vis non-union staff of Kırklareli University.

**Keywords:** Trade Union, Public Servants Unionism, Union Perception, University Staff.

## ÖNSÖZ

Yürüttüğüm tez çalışmasının başından sonuna kadar görüş ve önerileriyle çalışmaya yön veren tez danışmanım sayın Doç. Dr. Ramazan TİYEK'e ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü hocalarına,

Araştırma safhasında bana destek olan kıymetli arkadaşlarıma ve araştırmaya katılan Kırklareli Üniversitesi personeline,

Son olarak bugünlere gelmemde büyük katkısı olan, hayatımın her anında yanımda hissettiğim, dualarıyla bana destek veren, bu hayattaki en değerli varlığım annem Gönül TAŞOĞULLARI'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Güven Taşoğulları

Nisan, 2021

Kırklareli

# İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar.....	xi
ŞEKİLLER.....	xii

GİRİŞ.....	1
------------	---

## 1. BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	3
1.1. Sendika Kavramı ve Tanımı.....	3
1.2. Sendikaların Unsurları.....	4
1.3. Sendikaları Etkileyen Düşünce Akımları.....	6
1.3.1. Doktoriner Sendikacılık.....	6
1.3.1.1. Anarko-Sendikacılık.....	6
1.3.1.2. Marksist Sendikacılık.....	8
1.3.2. Reformist Sendikacılık (Fabianizm-Fabiancılık).....	9
1.3.3. Pragmatist (Mesleki/Ekonomik) Sendikacılık.....	11
1.3.4. Hristiyan Sendikacılık.....	11
1.4. Dünyada Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi.....	13
1.4.1. 1945 Öncesi Dönem.....	13
1.4.2. 1945–1973 Dönemi.....	16
1.4.3. 1973–1980 Dönemi.....	20
1.4.4. 1980 Sonrası Dönem.....	21
1.5. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi.....	27
1.5.1. 1923 Öncesi Dönem.....	27
1.5.2. 1923–1946 Dönemi.....	29

1.5.3. 1946–1960 Dönemi.....	31
1.5.4. 1960–1980 Dönemi.....	34
1.5.5. 1980 Sonrası Dönem.....	36

## 2. BÖLÜM

### **TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI ..... 41**

2.1. Kamu Görevlisi Kavramı .....	41
2.2. Kamu Görevlileri Sendikacılığı .....	42
2.3. Kamu Görevlileri Sendikacılığının Uluslararası Dayanakları .....	45
2.3.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	45
2.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi .....	45
2.3.1.2. İkiz Sözleşmeler .....	46
2.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri .....	47
2.3.3. Avrupa Konseyi Belgeleri.....	49
2.4. Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı.....	50
2.4.1. 1961 Anayasası Dönemi .....	50
2.4.2. 1971 Anayasa Değişikliği Dönemi .....	53
2.4.3. 1982 Anayasası Dönemi .....	55
2.4.3.1. 1990 Dönemi.....	55
2.4.3.2. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Dönemi (2001 Dönemi).....	58

## 3. BÖLÜM

### **ALAN ARAŞTIRMASI..... 71**

3.1. Araştırmanın Amacı .....	71
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	71
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	71
3.4. Araştırmanın Kısıtları.....	72
3.5. Araştırmanın Güvenirliliği .....	72
3.6. Araştırmanın Bulguları.....	75
3.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	75



3.6.2. Katılımcıların Kurumlarına İlişkin Bulgular.....	76
3.6.3. Katılımcıların Sendika Bilgilerine İlişkin Bulgular .....	77
3.5.4. Katılımcıların Görüşlerine Yönelik Bulgular.....	85
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>93</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>99</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>111</b>
EK 1: Anket Formu.....	111
EK 2: Kırklareli Üniversitesi Araştırma İzin Yazısı .....	113
EK 3: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Uygunluk Yazısı .....	115
EK 4: Kırklareli Üniversitesi Personel Sayısı ile İlgili Yazı.....	117

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	:Avrupa Birliği
<b>ASEAN</b>	:Güneydoğu Asya Uluslar Birliği
<b>BM</b>	:Birleşmiş Milletler
<b>C</b>	:Cilt
<b>ÇAYAD</b>	:PTT Çalışanları Kalkınma ve Dayanışma Derneği
<b>ÇGSB</b>	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>çev.</b>	:Çeviren
<b>DİSK</b>	:Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>Eğit-Der</b>	:Eğitimciler Derneği
<b>Eğitim Bir-Sen</b>	:Eğitimciler Birliği Sendikası
<b>Eğitim-İş</b>	:Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası
<b>Eğitim-Sen</b>	:Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
<b>ILO</b>	:Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>KESK</b>	:Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
<b>MA-DER</b>	:Maliye Çalışanları Yardımlaşma Derneği
<b>Memur-Sen</b>	:Memur Sendikaları Konfederasyonu
<b>NAFTA</b>	:Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması
<b>öte.</b>	:Ötekiler
<b>S</b>	:Sayfa
<b>ss.</b>	:Sayfadan sayfaya
<b>Türk Eğitim-Sen</b>	:Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
<b>Türk-İş</b>	:Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>Türkiye Kamu-Sen</b>	:Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
<b>Üni-Per-Sen</b>	:Üniversite İdari Personel Sendikası

## TABLÖLAR

<b>Tablo 1</b>	:Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Oranı .....	65
<b>Tablo 2</b>	:Kamu Görevlileri Konfederasyonları Üye Sayıları.....	66
<b>Tablo 3</b>	:Hizmet Koluna Göre Sendika Üye Sayıları .....	67
<b>Tablo 4</b>	:Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	72
<b>Tablo 5</b>	:Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett's Küresellik Testi .....	73
<b>Tablo 6</b>	:Sendikal Algı Ölçeği Faktör Analizi.....	74
<b>Tablo 7</b>	:Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	76
<b>Tablo 8</b>	:Katılımcıların Kadro Türü, Unvanları ve Çalışma Süresi.....	77
<b>Tablo 9</b>	:Katılımcıların Sendika Bilgileri .....	78
<b>Tablo 10</b>	:Katılımcıların Sendika Değişikliği ve Nedenleri .....	79
<b>Tablo 11</b>	:Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Yolları.....	79
<b>Tablo 12</b>	:Katılımcıların Sendikadaki Aktif Görevi .....	80
<b>Tablo 13</b>	:Katılımcıların Sendikal Faaliyetleri Öğrenme Yolları.....	81
<b>Tablo 14</b>	:Katılımcılara Göre En İyi Sendika Tanımı .....	82
<b>Tablo 15</b>	:Katılımcılara Göre Üniversitelerin Özerk Yapıda Olması Sendikaların Faaliyetlerine Olumlu Etki Etmekte midir? .....	82
<b>Tablo 16</b>	:Katılımcılara Göre Sendikalar Üniversite Çalışanlarının Hak ve Menfaatlerini Korumakta mıdır?.....	83
<b>Tablo 17</b>	:Katılımcılara Göre Kamu Sendikaları Kamu Çalışanlarının Hak ve Menfaatlerini Geliştirme Konusunda Yeterli midir?.....	84
<b>Tablo 18</b>	:Katılımcıların Sendikalara Üye Olma veya Olmama Sebepleri.	85
<b>Tablo 19</b>	:Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sendikal Algı Düzeyleri .....	86
<b>Tablo 20</b>	:Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Sendikal Algı Düzeyleri .....	87
<b>Tablo 21</b>	:Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Sendikal Algı Düzeyleri	88
<b>Tablo 22</b>	:Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Sendikal Algı Düzeyleri	89
<b>Tablo 23</b>	:Katılımcıların Kadro Türüne Sendikal Algı Düzeyleri .....	90
<b>Tablo 24</b>	:Katılımcıların Sendika Üyeliğine Göre Sendikal Algı Düzeyleri	90
<b>Tablo 25</b>	:Sendikal Algı Ölçeğinin Faktörleri Arasındaki İlişki .....	91

## ŞEKİLLER

Şekil 1 :4688 sayılı Kanuna Göre Toplu Sözleşme Süreci..... 63



## GİRİŞ

Sendikalar, çalışanların haklarını korumak ve geliştirmek üzere kurulan örgütler olarak bilinmektedir. XVIII. yy'ın sonlarına doğru buhar motorunun icadıyla başlayan Sanayi Devrimi, işçi sınıfının ortaya çıkmasına ve akabinde işçi örgütlenmelerinin (sendikaların) oluşmasına ortam hazırlamıştır. İşçilerin sendikal örgütler kurması işverenleri de sendikalaşmaya itmiştir. Sendikalar, ortaya çıkışından günümüze kadar siyasi, ekonomik ve sosyal yaşamın içinde etkin bir şekilde yer almışlardır.

Türkiye'de sendikal örgütlenmeler cumhuriyet öncesi dönemde görülse de gerçek anlamda sendikal örgütlenmeler cumhuriyetin ilanından 23 yıl sonra kurulabilmiştir. Türkiye'de sendikal örgütlenme hakkı, Batı ülkelerinde olduğu gibi işçilerin mücadelesi sonucu kazanılmamıştır. Çok partili sisteme geçilmesiyle birlikte demokrasiye işlerlik kazandırmak amacıyla dönemin hükümeti tarafından yapılan yasal düzenlemelerle işçiler sendikal örgütlenme hakkı kazanmıştır.

Bununla birlikte kamu görevlilerinin sendikalaşması tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de işçilerden sonra başlamış ve 1960'lı yıllara kadar Türkiye'de kamu görevlilerinin örgütlenmesi söz konusu olmamıştır. Türkiye'de kamu görevlileri sendikalaşma hakkını 1961 Anayasası ile elde etse de bu hak 10 yıl sonra 1971 muhtırasıyla geri alınmıştır. Bu muhtıra ile birlikte kamu görevlileri örgütlenmelerini dernekler vasıtasıyla sürdürmüşlerdir. Kamu görevlilerinin kurmuş olduğu dernekler de 1980 Askeri Darbesi ile kapatılarak örgütlenmelerinin önüne geçilmiştir. Askeri darbeden sonra çıkarılan 1982 Anayasası'nda kamu görevlilerinin sendikal bağlamda örgütlenmesine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple kamu görevlilerinin 1990 yılına kadar sendikalaşması söz konusu olmamıştır. Türk Hukuku'nda kamu görevlilerinin sendikalaşması ile ilgili herhangi bir dayanak olmamasına rağmen kamu görevlileri 1990'lı yıllarda sendikalaşmaya başlamıştır. Kamu görevlilerinin sendikalaşması ve buna bağlı olarak konfederasyonlar kurması Anayasa değişikliğini gerekli kılmış ve 1995 yılında gerçekleştirilen Anayasa değişikliği ile kamu görevlileri anayasal düzeyde sendikal bağlamda örgütlenme hakkı elde etmiştir. Bir

mücadele sonucu elde edilen kamu görevlileri sendikacılığı bu yönüyle işçi sendikalarından ayrılmaktadır. Günümüzde kamu görevlilerinin hak ve sorumlulukları, toplu sözleşme hakkı ile sendikalarının kuruluş ve işleyişleri “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu”na göre güvence altına alınmıştır.

Bu çalışmada, ikili kadro (akademik ve idari personel) yapısına sahip olan üniversitelerde çalışanların, kamu görevlileri sendikalarına karşı algı düzeyi değerlendirilmiştir. Bu çalışma, ilk iki bölümü literatür taraması ve son bölümü alan araştırması olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümde sendikanın kavramı ve tanımı, sendikaları etkileyen düşünce akımları ile işçi sendikalarının dünyada ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde kamu görevlileri sendikacılığının uluslararası dayanaklarına, kısaca dünyada kamu görevlileri sendikacılığına ve geniş yelpazede Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığına değinilmiştir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise Kırklareli Üniversitesi’nde çalışan kamu görevlileri (akademik ve idari personel) üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasından elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

## 1. BÖLÜM

### SENDİKA KAVRAMI, TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Sendikanın kavramsal çerçevesi, tanımı, sendikaların ortaya çıkışı ve tarihsel süreçteki gelişimine bu bölümde değinilmiş olup, sendikanın unsurları ve sendikaları etkileyen görüşler ayrıca incelenmiştir.

#### 1.1. Sendika Kavramı ve Tanımı

Sendikaların, farklı dönemlerde ve farklı ülkelerde birbirine yakın olmakla beraber, çeşitli şekillerde tanımlanan ve anlam bulan uzun ve mücadele dolu bir tarihi bulunmaktadır. İşçi sınıfının örgütlenme çabaları, kötü çalışma koşullarına ve sermaye sahipleri tarafından sefalet ücretlerine mahkûm edilmelerine karşı bir tepki olarak sendikaları ortaya çıkarmıştır (Yenihan, 2018: 48).

Sendika (syndicat) sözcüğü, günümüzde pek çok dilde yer almakla birlikte, Latince'deki “*syndic*”ten türemiştir. İlkçağlarda “*syndic*”, Yunan ve Roma Hukuk Sistemi'nde bir şehir devletinin yönetiminde temsilcilik görevinde olan kişi ya da kişileri ifade etmek üzere kullanılmıştır. Ortaçağ'da, Fransızca, İtalyanca, İspanyolca gibi Batı dillerine de giren “*syndic*” sözcüğü, “belirli bir konuda bir topluluğun yararını gözetmek için seçilen temsilci” şeklinde genel bir anlam kazanmıştır. XIX. yüzyılın başlarından itibaren ise sendika (syndicat, syndicati) kavramı, belli bir grubun ortak çıkarlarını savunmayı amaç edinen dernek anlamında kurumsal bir yapıyı ifade etmeye başlamışsa da bir süre sonra işçilerin kurdukları mesleki örgütlenmelere “*Sendika Odaları*” adı verilmiştir. Sendika kavramı günümüzdeki anlamıyla 1839'dan itibaren kullanılmaya başlanmıştır (Mahiroğulları, 2013: 1; Tokol, 2019: 72).

Sidney ve Beatrice Webb tarafından ilk kez kullanılan sendika kavramı “*çalışma koşullarını iyileştirmek ve korumak amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir topluluk*” şeklinde tanımlanmıştır. XX. yüzyılın başlarından itibaren sendikaların işlevlerinin artması, işçiler dışında tüm çalışanların ve işverenlerin örgütlenmeye başlaması kavramın içeriğini değiştirmiştir (Tokol, 2017: 22). Stanford'a göre sendika, üyelerinin çalışma şartlarını ve

ücret düzeylerini iyileştirmek için çalışma yürüten bir kuruluş olarak tanımlanmaktadır (Stanford, 1975: 90). Tokol'a göre sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacı güden kuruluşlardır (Tokol, 2002). Daud ve Tumin ise sendikaları, çalışanların hem işyerinde hem de toplumda çıkarlarını koruyan, birçok konuda haklarını savunan, işveren ile toplu iş sözleşmesi yoluyla istihdam ilişkisini düzenlemeyi amaçlayan bir organizasyon olarak tanımlamışlardır (Daud ve Tumin, 2013: 125).

Sendika, Türk Dil Kurumu'nda,

*“İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik”*

olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021).

“4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu”nda sendika,

*“Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”*

olarak tanımlanmaktadır (RG, 12.07.2001/24460).

“6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nda ise sendika,

*“İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”*

olarak tanımlanmaktadır (RG, 11.04.2012/28460).

## **1.2. Sendikaların Unsurları**

Sendikanın unsurları genel olarak; ortak amaç, özgürce kurulma, tüzel kişilik, bağımsızlık, demokratik esaslara uygunluk olarak sıralanmaktadır.

**Ortak Amaç:** Sendikacılıkla ilgili hem ulusal, hem de uluslararası belgelerde sendika kurmanın, üyelerinin ekonomik ve sosyal menfaatlere yönelik “*ortak çıkarlar*”ı savunma amacı ön plandadır. Sendikaların var olma



nedeni, üyelerini ortak bir amaç doğrultusunda bir araya getiren örgütlenme olmasıdır. Ortak amaç, sendikaları benzer kuruluşlardan ayıran bir unsurdur. Ortak amacın gerçekleştirilebilmesi, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak çıkarlarının korunabilmesi amacıyla sendikalara grev, lokavt ve toplu iş sözleşmesi gibi yasal haklar tanınmış; söz konusu bu hakların sonucu olarak da ortak çıkar elde etmek mümkün kılınmıştır (Mahiroğulları, 2013: 3; Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2009: 268).

**Özgürce Kurulma:** Çoğulcu demokrasi ve parlamenter sistemli ülkelerde, sivil toplum örgütü olarak kabul edilen sendikalar önceden izin almaksızın “*serbesti esası*”na göre ve “*bildirim yolu*” ile kurulurlar. Ayrıca, sendika kurma serbestisi, “Uluslararası Çalışma Örgütü” (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler (BM) bildireleri gibi uluslararası hukukta da güvence altına alınmıştır. Türkiye’de ise Anayasa’da yer alan

*“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.”* (T.C. Anayasası Madde 51)

hükmü doğrultusunda çalışanlara ve işverenlere sendika kurma hakkı tanımıştır. Sendika özgürlüğü, sendikaların serbestçe ve isteğe bağlı kurulabilmelerini ifade eder. Sendikaların özgürce kurulmaları, özgürce faaliyette bulunma imkânıyla da desteklenmesi gerekir. Aksi takdirde, sendikal örgütlerin, üyelerinin gerçek anlamda hak ve menfaatlerini savunmaları mümkün olamaz (Mahiroğulları, 2013: 4; Tuncay ve Savaş, 2013: 20-21).

**Tüzel Kişilik:** Türkiye’de sendikalar ve üst kuruluşu olan konfederasyonlar tüzel kişiliğe sahiptirler. Tüzel kişilik, bu kurumların varlığını ve etkinliklerinin devamlılığını da kapsayan bir unsurdur. Sendikaların kamu hukuku alanına giren bazı önemli hak ve niteliklerinin olmasına rağmen, özgür irade ile kurulmaları, devlete karşı bağımsız olmaları ve kendi kendini yönetme ilkesiyle yönetilmeleri sebebiyle özel hukuk tüzel

kişileri arasında yer almaktadırlar (Mahiroğulları, 2013: 4; Tuncay ve Savaş, 2013: 25).

**Bağımsızlık:** Sendikaların tüzel kişilik olması nedeniyle bağımsızlık, sendikaların gerçek anlamda faaliyetini yürütebilmesi için önemli bir unsurdur. Sendikaların bir başka kurum, kuruluş veya işverenin vesayeti altında olması, ortak amaç unsurunu gerçekleştirmesine engel olur. Bu bağlamda, sendikal örgütlenmede bağımsızlık unsuru, işçi sendikasının işverene veya işveren sendikasına, aynı şekilde devlete ve siyasal partilere karşı bağımlı olmama koşuluna dayanır (Mahiroğulları, 2013: 4; Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2009: 271).

**Demokratik Esaslara Uygunluk:** Gerçek anlamda bir sendika, sadece demokratik sistemlerde var olabilir ve bu doğrultuda amacına uygun faaliyet gösterebilmektedir. Demokratik bir toplum yapısı sendikaların; işveren, devlet veya diğer kurum ya da kuruluşlar karşısında bağımsız hareket edebilmeleri için önemlidir. Bununla birlikte demokratik toplum düzeni içinde var olan sendikaların öncelikle, demokratik toplum düzeninin gereklerini benimsemeleri de esastır (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2009: 271).

### **1.3. Sendikaları Etkileyen Düşünce Akımları**

#### **1.3.1. Doktoriner Sendikacılık**

##### **1.3.1.1. Anarko-Sendikacılık**

1800'lü yılların önemli düşünce akımları içerisinde yer alan Anarşizm, toplumsal anlayışı ve felsefi tutumuyla işçi hareketi içinde de etkili olmuştur. Anarşizm, işçi hareketi ve sendikacılık faaliyetleri içinde Anarko-Sendikacılık olarak ifade edilmektedir. Anarşizm felsefesi toplumda yer alan tüm baskıcı sosyal ve politik kurumlar ile ekonomik tekellerin ortadan kaldırılmasını savunmaktadır. Diğer bir ifadeyle devleti ve otoriteyi reddederek sosyal yaşamın devletsiz de gerçekleşebileceğini savunmaktadır. Anarşizm 1850'li yıllardan itibaren Marksizm'e muhalif bir tutum sergilemiştir. Anarşizmi savunan ilk düşünür ise Pierre Joseph Proudhon'dur. (Güler, 2016: 35; Çelik, 2014a: 101).

Anarko-sendikacılığı savunanlara göre ideal toplumda sendikalar toplumun temeli olacaktır. Bunu, toplumda hiçbir otoritenin olmadığı ve Proudhon'un "*işletme, hükümetin yerini alacaktır*" sözü ile açıklamaktadırlar. Dolayısıyla toplumsal devrimin büyük bir aracı olan sendika, aynı zamanda gelecek toplumun temel taşıdır (Işıklı, 2005: 341).

Kapitalist düzen içinde işçilerin ücret için mücadele etmeleri, kendilerine fayda değil zarar getireceği görüşünde olan Proudhon, işçi ücretlerinin artması, ekmeğin, peynirin maliyetinin, dolayısıyla piyasa ücretlerinin artması demek olduğunu savunmuştur. Anarko sendikalizmin bir diğer önemli düşünürü de Georges Sorel'dir. Georges Sorel, toplumsal sınıf mücadelesinin en önemli aracı olarak "*genel grevi*" savunmuştur. Anarko sendikalistler parlamenter faaliyete ve siyasi partilere de karşı çıkarak, sendikal mücadeleyi ön plana çıkarmışlardır (Işıklı, 2003a: 29; Çelik, 2014a: 102).

Anarko-Sendikacılık Fransa'da ortaya çıkmış İtalya, İspanya gibi birçok ülkede etkili olmuştur. Akım, Fransız işçi hareketinin dağılık ve reformist çizgilere yakın olduğu 1892 yılı sonrasında egemen olmaya başlamıştır. Akımın Fransa'da ortaya çıkması, gelişmesi ve oluşumunu burada tamamlaması, Fransa'yı Anarko-Sendikacılık'ın vatanı haline getirmiştir. (Güler, 2016: 35). Ayrıca 8-16 Ekim 1906 tarihleri arasında Fransa'da gerçekleştirilen Amiens Kongresi'nde kabul edilen "*Amiens Şartı*" ile birlikte Anarko-Sendikacılık'ın ortak hedef ve ilkeleri belirlenmiştir (Işıklı, 2005: 373). Amiens Şartı'nda yer alan ifadeler şu şekildedir:

*"Sendikanın asıl amacı patronluğu ve ücret köleliğini ortadan kaldırmaktır. ... Sendikacılık işçi sınıfının kurtuluşunu gerçekleştirme işini hiçbir partiye bırakamaz. Çünkü devrimi genel grev yoluyla gerçekleştirecek olan sendika hareketidir. ... Sendika dışında kendi dini, felsefi ve siyasi görüşlerine uygun herhangi bir derneğe katılmak emekçiler için tabii bir haktır. Fakat emekçilere düşen, bu görüşleri sendikaya sokmamaktır."* (Lefranc, 1966: 27).

Amiens Şartı'nda yer alan kararlarda kapitalist düzenin yıkılmasını sağlamaya yönelik düzenlemelerle birlikte, işçi sınıfının mücadelesinin “doğrudan eylem” yoluyla verilmesi için gerekli düzenlemeler de yapılmıştır (Mahiroğulları, 2003: 364).

### 1.3.1.2. Marksist Sendikacılık

Marksizm modern çağı tüm sorunları ile kavrayan bir dünya görüşü olarak kabul edildiğinde, Marksizm'i yalnızca Marx'ın eseri olarak kabul etmemek gerekir. Marksizm kendinden önceki çeşitli fikir akımlarından esinlenmiş ve bu fikir akımlarını birbiriyle sentezleyerek, yeni bir dünya görüşü ortaya koymaya çalışmıştır. Marx'ın içinde yer aldığı dönem, sanayi alanında büyük gelişmelerin olduğu, insanoğlunun doğa üzerinde hâkimiyet kurmayı başardığı ve toplumların zenginleştiği bir dönem olmuştur. Fakat bu olumlu gelişmelerin yanında kişiler açısından bir takım olumsuz sonuçları doğurduğu ve çalışan kesimin her geçen gün biraz daha yoksullaşarak özgürlüklerini kayb ettikleri bir durum ortaya çıkmıştır. İşte Marx bu durumu analiz ederek bir çözüm getirmeye çalışmıştır. Marksizm, dönemin problemlerini ve tutarsızlıklarını açıklayan ve bunlara bir çözüm önerisi sunan bir dünya görüşü olarak varlık kazanmıştır (Göze, 2011: 292-293).

Marx, emek mücadelesine diğer düşünürlerden farklı bir şekilde yaklaşmış ve işçi sınıfına önemli bir rol yüklemiştir. Marx ve Engels, zamanın sınıf mücadelesi zamanı olduğunu belirterek, kapitalist üretim tarzındaki esas çatışmanın, emek ve sermaye sınıfı arasında gerçekleştiğini vurgulamışlardır (Güler, 2016: 32). Marx'a göre:

*“Kapitalist sistem içinde emek ve sermaye olarak iki temel sınıf vardır. Üretim çoğulcu bir özellik göstermesine karşın, üretim araçları bir azınlığın elindedir. Bu azınlığın egemenliği, çoğunluğun yani emeğin sömürüsüne dayanır.”* (Koray, 2018: 65).

Marksist görüş açısından, işçi sınıfının gerek günlük çıkar ve amaçları için, gerekse uzun vadeli amaçları için parlamenter siyasal eylemin ve siyasal örgütlenmenin gerekliliği kesindir. Çünkü Marx'a göre, “salt ekonomik

*mücadelede sermaye emekten daha kuvvetlidir*”. Bu bakımdan her şeyden önce, dağınık işçi gruplarının ayrı ayrı sağlamak için uğraştıkları bazı sosyal hakların, yasama ile ilgili tek bir genel gelişme ile sağlanabilmesi kanıt olarak öne sürülebilmektedir. Örneğin,

*“İşgücünün sınırlandırılması konusu, ancak kanunun müdahalesi ile düzenlenebilmiştir. ... Bu sonuç, herhalde işçilerle kapitalistler arasında özel anlaşmalarla elde edilemezdi”*.

İşçi sınıfının bu gibi sonuçlar sağlayabilmesi için sendikaları aracılığıyla parlamento ve siyasal iktidarın çeşitli organ ve makamları üzerinde sağlayacakları etkinin önemi açıktır. Bu açıdan, işçi sınıfının sendikalarla işbirliği halinde çalışan kendi siyasal örgütüne sahip olması ise ayrıca önem taşımaktadır (Işıklı, 2005: 399). Marx, işçilerin nicel anlamda fazlalıklarının ancak sınıf bilincine eriştikleri ve örgütlü bir şekilde hareket ettikleri sürece bir anlam ifade edeceğini savunmaktadır. Bu paralelde Marx, sendikaları işçilerin birlikteliğinin ve örgütlülüğünün temellerinden saymıştır. Kısacası Marksist felsefe, işçi sınıfının ve işçi sınıfı bilincinin varlığı için sınıf mücadelesinin ve sınıf dayanışmasının gerekliliğine ilişkin farkındalığın son derece önemli olduğunu altını çizmektedir. Reymond Aron *“Sınıf Mücadelesi”* isimli eserinde bu durumu *“İşçi sınıfının sınıf şuuruna varması bir savaş eylemidir, yani proletarya kendi düşmanlarını tanıyınca kendini tanımış olur.”* şeklinde özetlemektedir (Güler, 2016: 34).

### **1.3.2. Reformist Sendikacılık (Fabianizm-Fabiancılık)**

Reformist Sendikacılık, kapitalist sistem içinde kalınarak siyasal demokrasi bağlamında, tüm işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasını, sosyal refahını ve gelir dağılımında adaleti sağlamak için hareket eden bir sendikal anlayıştır (Mahiroğulları: 2013, 34; Işıklı, 2005: 159). Reformist hareketin öncülüğünü 1884 yılında İngiltere’de kurulan *“İngiliz Sosyalistler Derneği”* (Fabian Derneği) ve Almanya’da Eduard Bernstein yapmıştır. Dönemin önemli düşünürlerinden olan Sidney ve Beatrice Webb ile Bernard Shaw da bu akımda önemli rol oynamıştır (Baykal, 2017: 69).

Reformist sendikacılığın düşünsel alt yapısı “*Fabian Sosyalizmi*”ne dayanmaktadır. Fabiancılık, Marksizm’den farklı olarak kapitalizmi kaldırmak yerine, kapitalizmin reformlar yoluyla aşırılıklarının ve aksaklıklarının ortadan kaldırılabilceğini savunarak “*fayda*”yı temel ölçü olarak benimsemiştir. (Mahiroğulları: 2013, 34). Bu doğrultuda Sidney ve Beatrice Webb’lerin savundukları bazı görüşler Fabianizm hareketine yol göstermiş, temel ilkelerinin şekillenmesinde belirleyici olmuştur (Güriz, 2011: 139). Güriz (2011: 39-40)’e göre bu temel ilkeler şu şekildedir:

- “*Bentham ve diğer İngiliz faydacıları tarafından savunulan ‘en büyük sayıda insanın en büyük mutluluğu’ şeklindeki faydacı ilke doğrudur.*
- *En büyük sayıda insana en büyük mutluluğu sağlayabilmek için özel kazanç sağlayan kapitalin kamulaştırılması ya da devlet veya mahalli kuruluşlar ya da kooperatifler tarafından yönetilmesi gereklidir. Ancak ne Webb’ler ne de onların arkadaşları olan diğer Fabianlar genel bir millileştirmenin savunmasını yapmışlardır.*
- *İktisadi teşebbüsler demokratik fakat etkili bir yönetime sahip olmalıdırlar. Ancak daha sonraları guild sosyalizminin de etkisi altında sendikaların ve işçi kuruluşlarının temsilcisi olan işçilerin de yönetime katılması Fabian hareketi mensupları tarafından benimsenmiştir.*
- *Gelir, sağlık, konut ve benzeri ihtiyaçlar bakımından uygar hayatla ilgili minimum bir ölçü kabul edilmelidir.*
- *Fabianizmin nihai (son) ideali eşitliğe veya ona yakın bir duruma ulaşılmasıdır.”*

1900 yılında İşçi Temsilcileri Komitesi, İngiliz sendikal hareketinin ideolojik temelini önemli ölçüde etkileyen, Fabianizm etkisinde kurulmuştur. Bu Komite ilerleyen dönemlerde İşçi Partisi’ne dönüşmüştür (Güler, 2016: 30). Bu nedenle İşçi Partisi, kurulmasından itibaren Fabian Derneği ile yakın ilişki içerisinde olmuş, milletvekillerinin yarısına yakınına Fabian Derneği üyeleri oluşturmuştur (Güriz, 2011: 140).

### 1.3.3. Pragmatist (Mesleki/Ekonomik) Sendikacılık

ABD’de ortaya çıkan ve sadece kendi üyelerinin menfaatine göre hareket eden bu sendikacılık görüşü, sendika lideri Samuel Gompers önderliğinde ve ABD’ye özel koşullar çerçevesinde şekillenmiştir. Bu görüş genellikle Kuzey Amerika ülkelerinde kendine yer bulmuştur. Pragmatik sendikacılık, sadece kendi üyelerinin çalışma şartlarının düzeltilmesine ve geliştirilmesine önem vermekte, toplumsal amaçları tercih etmemektedir. Başka bir ifadeyle pragmatik görüşü benimseyen sendikalar toplu pazarlık yoluyla üyelerinin çıkarlarını savunmaya çalışmaktadırlar (Tokol, 2017: 26; Koray, 2018: 260). Amerikan tipi sendikacılık da denilen bu akımda sendikalar, işçilerin hak ve menfaatine göre faaliyette bulunmakta olup, siyasi parti ve kooperatiflerle yakın bir ilişki içinde olmamaktadır. Bu sebeple pragmatist sendikacılığın siyasi ve doktriner bir niteliğinin olmamasından dolayı, işçiler arasında olan dayanışmayı gerekli ölçüde sağlayamamış ve sınıf bilincini geliştirememiştir (Uçkan, 2019a: 19).

Pragmatik sendikacılığın tipik özellikleri şu şekildedir (Mahiroğulları: 2013, 33);

- Sendikal örgütlenme üyelerinin çıkarları üzerine kurulu olup, amacını toplu pazarlık yoluyla gerçekleştirmeyi hedefler.
- Yasama organı üzerinde yapmak istedikleri baskı işlevli faaliyetler, üyelerine daha geniş hak ve çıkar elde etmeye yöneliktir.
- Tek bir siyasi partiyle ve süreklilik arz eden devamlı bir ilişki kurmazlar.
- Pragmatik sendikacılık da, işçilerin sınıf bilinci yerine mesleki çıkarları temelinde hareket edilir.

### 1.3.4. Hristiyan Sendikacılık

Genellikle Hristiyan sendikacılık olarak adlandırılan din temelli sendikal örgütlenmeler, 1900’lü yılların başında Avrupa’da ortaya çıkmıştır. Hristiyan sendikalar Almanya, Avusturya, Belçika, Hollanda, Rusya, İtalya, İsveç ve İsviçre gibi ülkelerde görülmüş, I. Dünya Savaşı’ndan sonra gelişmeye başlamıştır. Savaş sonrası dönemde Hristiyan sendikacılık en büyük

gelişmeyi Almanya, Belçika ve Hollanda'da gerçekleştirmiştir. Avrupa kıtası dışında ise Kanada ve bazı Latin Amerika ülkelerine yayılmış, ABD ve İngiltere'de hiçbir zaman gelişme olanağı bulamamıştır (Mahiroğulları: 2013, 36; Tokol, 2017: 26-27).

Hristiyan sendikalar II. Dünya Savaşı'ndan olumsuz etkilenmiş, savaş sonrasında ise Fransa, Belçika, Hollanda, Lüksemburg ve İsviçre'de yeniden canlanmıştır. Hristiyan sendikacılığın Avrupa dışında en büyük örgütlenmesi ise Kanada'da gerçekleşmiştir. Hristiyan sendikacılığın yapısını oluşturan ve faaliyetlerine etki eden düşünceler, papaların belirli bir olguyu açıklamak için hazırlamış oldukları bazı “*Papalık Genelgeleri*” (Encylique)nde yer almıştır (Tokol, 2017: 27). Hristiyan sendikacılık anlayışı, “*Yeni Şeyler*” (Rerum Novarum), “*Kırkıncı Yıl*” (Quadragesimo), “*Anne ve Rehber*” (Mater et Magistra) başlıklı genelgelere dayanmış, dolayısıyla “*Papalık Genelgeleri*”nde yer alan ilkeler, Hristiyan sendikacılığın esin kaynağını oluşturmuştur (Mahiroğulları, 2013: 36).

Anti-komünizm ve buna bağlı olarak sınıf mücadelesi fikrini reddeden bu görüş, sosyal sınıfları, toplumda kişisel ve ekonomik çelişkinin kaçınılmaz sonucu olarak görmüş, amacını sınıf mücadelesini arttırmaktan ziyade, uyuşmazlıkları gidermek ve ortak amaç için barışçıl yolları kullanmak olduğunu belirtmiştir. Hristiyan sendikalar bu doğrultuda, sermaye ve emek arasındaki işbirliğine dayanan bir toplum modelini savunmuşlardır. Marksizm'in aksine Hristiyan sendikalar, toplumun maddi ve manevi gereksinimlerinin devlet tarafından karşılanması görüşündedirler (Tokol, 2017: 27).

1970'li yıllardan itibaren bazı Arap ülkeleri ve Türkiye'de de İslam'daki emeğin kutsal sayılması çerçevesinde İslami sendikacılık anlayışıyla örgütlenen bazı sendikalar ortaya çıkmıştır. Dinsel sendikacılığı benimseyen örgütler, sendikacılık faaliyetini antikomünist bir alanda yürütürler. Buradan hareketle İslami sendikacılığı benimseyen örgütler sınıf sendikacılığına karşıdır. Genellikle “*çatışmacı endüstri ilişkileri*” yerine, “*bütünleştirici endüstri ilişkileri*”ni tercih ederler (Mahiroğulları, 2013: 36).



## 1.4. Dünyada Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Dünyada sendikacılığın tarihsel gelişimi 1945 yılı öncesi, 1945–1973 yılları arası, 1973–1980 yılları arası ve 1980 yılı sonrası olmak üzere dört dönem altında incelenmiştir.

### 1.4.1. 1945 Öncesi Dönem

Çalışma ilişkilerinin tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar, tarihin her döneminde değişen şekil ve statülerde çalışma yaşamında yer almış ve çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur. Ancak sendikaların ortaya çıkmasına neden olan işçi niteliğindeki çalışma, XVIII. yy'ın sonlarına doğru gerçekleşen Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. 1776 yılında İngiltere-Birmingham'da James Watt'ın ilk kez dokuma sanayiinde buhar motorunu kullanmasıyla, başka bir deyişle pamuğun buharla evliliği sonucunda hızlı bir endüstrileşme süreci başlamış ve yeni bir çağın açılmasını sağlamıştır. Böylelikle buhar gücüyle çalışan iplik eğirme makineleri ve dokuma tezgâhları devreye sokularak, insan gücünün başaramayacağı ölçüde üretim yapma olanağı sağlanmıştır. Dokuma endüstrisinde yaşanan bu gelişmeyi buhar gücünün lokomotiflerde ve gemilerde kullanılması takip etmiş ve elektriğin endüstride kullanılmaya başlanmasıyla endüstriyel üretim hızlıca yaygınlaşmıştır. Öte yandan üretimin yapısında yaşanan bu yenilik, siyaset, hukuk, toplum ve kültür gibi birçok üstyapıyı önemli derecede değişime uğratmış, çalışma ilişkilerini derinden etkilemiştir (Altan, 2004: 41; Koray, 2018: 51).

Sanayi Devrimiyle birlikte kırsal alanlardan kentlere doğru büyük göçler yaşanmıştır. Kente doğru gerçekleşen göç ile birlikte kentlere gelenler, fabrikalarda çalışmaya başlayarak sermaye sahipleri ile aralarında yeni bir iş ilişkisini ve çalışma statüsünü ortaya çıkarmıştır: Sermaye sahipleri, İşçi sınıfı. Sermaye sahipleri varlıklarını sürdürüp rekabet güçlerini arttırabilmek için üretim maliyetlerini düşürerek kârlarını arttırma arayışı içine girmiştir. Bu arayışların sonucunda işçilerin günlük çalışma süreleri 15 ile 18 saati bulacak şekilde insanlık dışı bir şekilde uzatılmış ve işçilere verilen ücretler olabildiğince düşürülerek üretim maliyetleri azaltılmıştır. Yaşanan bu durum

sonucunda işçilerin aldığı ücret sefalet ücreti niteliği kazanmıştır. Öyle ki bu dönemde Almanya'daki ücretlerle çoğu kez hapisanelerde tutuklulara verilen kalori miktarı kadar bir kalori sağlamak bile imkânsız hâle gelmiştir. Batı Avrupa'da yaşanan bu gelişmeler işçi sınıfının büyük bir yoksulluk yaşamasına neden olmuştur. Ayrıca çoğu işyerinde nakdi ücretin yerine, genellikle sermaye sahiplerinin kurup işlettiği ve daha çok temel gereksinime yönelik ürünlerin satıldığı dükkânlarda geçerli fiş ve kuponların verilmesine yönelik uygulamalar da görülmüştür. Öte yandan sermaye sahiplerinin maliyetleri arttıracığı düşüncesiyle iş sağlığı ve güvenliğine önem vermemeleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarında önemli artışların yaşanmasına sebep olmuştur. Yaşanan bu olumsuz gelişmelerin ışığında ekonomik sıkıntı yaşayan aileler daha fazla gelir elde edebilmek için tüm aile fertlerinin çalışmaya başlamasına neden olmuş ve böylelikle ailece işçileşme süreci içine girilmiştir. Tüm aile fertlerinin çalışma hayatına katılmasıyla birlikte zamanla kadın ve çocuk işgücünün sayısı erkek işgücü sayısını aşmaya başlamıştır. Bunun nedeni olarak kadın ve çocuk işçilerin daha uysal ve kolay yönetilebilir olması ve üretim sürecinin basitleşmesi gösterilebilir. Özetle yaşanan üretim artışının yanı sıra Sanayi Devrimi; insani, ahlaki, ekonomik ve sağlıkla ilgili problemleri de beraberinde getirmiştir (Talas, 1997: 66-74; Altan, 2004: 48-49).

Avrupa'nın birçok ülkesinde (İngiltere, Almanya, Fransa, İsviçre) kötü çalışma şartları altında ve sefalet ücrete mahkûm edilen işçi sayısı git gide artmış ve işçiler arasında bir sınıf bilinci oluşmaya başlamıştır. Bununla birlikte sınıf bilinci oluşan işçiler mücadelelere başlamasıyla bir çatışma ortamı oluşmuştur. Yalnız ve bireysel hareket ettikleri zaman hak ve çıkarlarını koruyamayacaklarını anlayan işçiler, dayanışmanın ve birlikte hareket etmenin gereğini hissetmeye başlamışlardır (Talas, 1997: 75). Ancak bu döneme damgasını vuran, ekonomik ve sosyal hayatın daha düzenli işlenmesi için herhangi bir müdahalede bulunmayan iktisadi liberalizm, “*birakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*” görüşü ile bireysel çabaların hem bireye, hem de topluma en büyük yarar sağlayacağını savunmuştur. Bu sebeple bireysel faydalar ile toplumsal faydalar arasında bir uyum olduğu;

dolayısıyla sendikalara gerek olmadığı ileri sürülmüştür. Çalışma ilişkisinde tarafların hukuksal eşitlik ve sözleşme özgürlüğü gereğince kendi çıkarlarını optimize etmeye çalışacakları, dolayısıyla sendikaların bireysel sözleşme, üretim ve ticaret özgürlüğünü engelleyeceği düşünülmüştür (Ekin, 1994: 11; Uçkan, 2019b: 57-58). Bu sebepten dolayı çoğu Avrupa ülkesinde bazı yasal düzenlemelerle işçi örgütlenmeleri yasaklanmıştır. Bu yasaklamalara ilk olarak 1791 yılında çıkarılan Le Chapelier Yasası (Loi Le Chapelier) ile Fransa'da rastlanmaktadır. Çıkarılan bu yasa ile işçi ve işveren örgütlenmeleri, toplu sözleşmeler ve grevler yasaklanmıştır. Yapılan bu yasaklamalardan grev yasağı 1864 yılında, sendika yasağı ise 1884 yılında kaldırılmıştır. Diğer bir Avrupa ülkesi İngiltere'de 1797 yılında ilk olarak Birleşme Yasası (Combination Act) çıkarılmış ve takip eden yıllarda sendikal birleşmeleri engelleyen benzer yasalar çıkarılmıştır. Sendikal örgütlenmeyi yasaklayan Birleşme Yasası 1824 yılına kadar yürürlükte kalmış ve sendikalaşma yasağı kısmen gevşetilmiştir. Geç sanayileşen Almanya'da da benzer bir yasaklama söz konusudur. 1845 yılında Meslek Nizamnamesi (Allgemeine Gewerbeordnung) ile işçilerin sendikalaşması yasaklanmıştır (Çelik, 2004: 2).

Yaşanan tüm yasaklamalara rağmen işçiler, örgütlenmeden vazgeçmemişlerdir. Bu süreçte işçiler, hem çalışma şartlarının iyileştirilmesi için hem de demokratik haklara sahip olabilmek için mücadele etmişlerdir. Bu sebeple birçok Avrupa ülkesinde sendikal ve demokratik haklar işçilerin vermiş olduğu mücadelelerin neticesinde kazanılmıştır. Özetle 2. Dünya Savaşı'nın sonuna kadar geçen dönemde sendikalar kendilerini işverene, devlete ve tüm toplum kesimlerine kabul ettirme, kısaca var olma mücadelesi vermiştir (Uçkan, 2019b: 58). Yapılan yasaklamaların ardından zamanla değişen devlet anlayışı ve yürütülen politikalar sonucu ilk olarak 1824 yılında İngiltere'de sendikalar serbest bırakılmış ve sonrasında 1842 yılında ABD'de, 1884 yılında Fransa'da ve 1869 yılında da Almanya'da sendikaların serbestçe kurulabilmesi için yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Sendikalaşma ilk olarak nitelikli işgücü olan meslek sahibi işçiler arasında görülmüştür. İşçiler, işveren karşısında daha güçlü konuma çıkararak

nitelikleri sayesinde örgütlenerek, işveren karşısında pazarlık yapma ve kendi isteklerini kabul ettirme imkânı bulmuşlardır. Bu sebeple önce meslek sendikaları olarak başlayan sendikal örgütlenme, sonrasında nitelikli ve niteliksiz tüm işçileri kapsayarak genişlemiş ve zamanla aynı işkolunda çalışan tüm işçileri kapsayan işkolu sendikacılığına dönüşmüştür (Koray, 2018: 81-82).

#### **1.4.2. 1945–1973 Dönemi**

2. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden 1973 Petrol Krizi'ne kadar olan bu dönem, sendikaların güçlendiği dönem olmuştur. Bu nedenle söz konusu bu döneme aynı zamanda sendikaların altın çağı da denilmektedir. 1945-1973 döneminde sendikaların güç kazanmasının arkasında çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bu nedenleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

**Taylorist Yönetim Süreci ve Fordist Üretim Süreci:** Taylorist yönetim, 1911 yılında Frederick Winslow Taylor tarafından çıkarılan “*Bilimsel Yönetimin İlkeleri*”nde açıklanan ilkelere dayalı bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yönetim süreci, kitlesel üretimden verimli bir şekilde faydalanabilme üzerine kurulmuştur. İşçinin doğuştan tembel ve kaytarmaya meyilli olduğu inancı Taylor’u bilimsel yönetim ilkelerini araştırmaya yöneltmiştir. Taylor’un yönetim sistemi içerisinde değişen sanayi yapısında işçiler üretim prosesinde makinelere bağımlı kılınmış, üretimin planlanması ve hızı ise makinelere bağlanmıştır. Böylelikle işçiler bu süreç içinde makinenin hızına göre çalışmak zorunda kalmışlardır. Özetle işçiler makineler vasıtasıyla kontrol altına alınmıştır. Zamanla işbölümü ve makineleşmeden dolayı işin parçalara ayrılarak basitleştirilmesi, işçilerin vasıflı ve vasıfsız olarak ayrılmasına neden olmuştur. Bilime dayalı rasyonelliğin tek ölçüt olarak kabul edilmesiyle, işçilerin öznellikleri yok sayılmış ve işçiler makinelerden farksız hale getirilmişlerdir. Taylorist ilkelerin üretim ve emek süreçlerinde uygulanması, işçinin üretim bilgisi ve becerisinden uzaklaşmasına, vasıfsızlaşmasına ve de işçinin değersizleşmesine neden olmuştur. İşçinin değersizleşmesi, sermaye

sahiplerinin işçi üzerinde ve üretim süreci üzerinde kontrolünü arttırmış, işçilerin pazarlık güçlerini kırmıştır (Bayrakçı ve Çağlayan, 2018: 318-320).

Fordist üretim ise, Henry Ford'un öncüsü olduğu, Frederick Winslow Taylor'un "*Bilimsel Yönetim İlkeleri*"nden yararlanılarak geliştirilen bir üretim sistemidir. Fordist üretim, kayan bant sistemi sayesinde bazı ürünlere yönelik özel olarak hazırlanmış makinelerle, kitle, standart ve fiyat rekabetine dayalı üretimi ifade etmektedir. Kayan bant sistemi, işletme yapısını önemli derecede etkilemiş; kitle üretimi yapan endüstrilerin dikey bütünleşmesi artırmış ve endüstriler daha geniş alanlara yayılmışlardır. Bu üretim sisteminde, işin tüm aşamalarını kapsayan bir üretim süreci tasarlanmıştır. Fordist üretim sisteminde iş sistematik olarak alt bölümlere ayrılmış, bu bölümler de ayrıntılı şekilde tanımlanmıştır. Sistem, katı bir işbölümüne tabi tutulan işçilerin hareketlerini ve verimliliğini en üst seviyeye çıkaracak şekilde tasarlanmıştır. Böylece kitle üretimi, görevler ve pozisyonlar ile planlama ve kontrol gibi işlevleri kapsayan hiyerarşik yapılanmanın ileri derecede farklılaşmasına neden olmuştur. İşbölümü ve uzmanlaşma işin vasıfsız işçiler tarafından gerçekleştirilmesine imkân tanımış ve dolayısıyla vasıflı işçiye olan bağımlılık azalmıştır. Ayrıntılı işbölümüne dayanan bu sistem, işçinin yaptığı işi basit tekrarlara indirgemiş ve bununla birlikte hız ve verimlilik artışı sağlanmıştır. Öte yandan işçinin üretim sürecinde kontrolünün azaltılması işin niteliksizleştirilmesine neden olmuştur. İşçinin işten ve karar alma süreçlerinden çıkarılması yüksek ücretle telafi edilmeye çalışılmış ise de iş motivasyonunun azalması engellenememiştir (Aykaç ve Balcı, 2016: 5; Tokol, 2000; Çakmak, 2004, 237-238).

Taylorist yönetim sürecinin ve Fordist üretim sürecinin tüm bu özellikleri sendikaların güç kazanmalarını kolaylaştırmıştır. İşçilerin yaşadıkları sıkıntılar ve pazarlık güçlerinin zayıf olması nedeniyle, işçiler sendikalara üye olarak işverenler karşısında güçlerini arttırma arayışı içine girmiştir. Sendikaları güçlendiren en önemli faktör, işçilerin Fordist sistemle çalışan fabrikalardaki üretimi aksatabilme ve durdurabilmesi imkânının olmasıdır. İşçilerin işi aksatabilmesi ve durdurabilmesi üretim sürecinin tümüyle

olumsuz etkileyeceğinden sendikalar, işçilerin üretim sürecindeki bu güçleri üzerinden politikalar üretmeye sevk etmiştir (Ansal, 1996: 430).

**Keynesyen İktisat Politikaları:** 1929 yılında meydana gelen ekonomik krizle birlikte o döneme kadar uygulanan iktisat politikalarında da bir değişimi gerektirmiş ve ilerleyen yıllarda J. M. Keynes'in önerdiği iktisat politikaları uygulanmaya başlamıştır. Keynes, ekonomik krizden çıkış için toplam talebi canlandırmaya ve tam istihdamı sağlamaya yönelik politikalar önermiştir. Ancak Keynes'in önerdiği bu politikalar, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra uygulanabilmiştir. Keynes, devleti işveren olarak tanımlamaktadır. Keynes'in iktisadi politikalarıyla birlikte; devletler işveren olarak, ekonomik, sağlık ve eğitim gibi alanlarda yatırımlar yapmaya, işçilerin alım gücünü arttırıcı politikalar üretmeye ve sendikaların kurulması ve güçlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Bu dönem Avrupa ülkelerinde devlet, genellikle en büyük işveren olarak piyasada yer almış, talebi canlandırabilmek amacıyla sendikalarla yapılan toplu pazarlıklarda işçilere yüksek ücret artışları sağlamıştır. Bu süreçle birlikte sendikaların sayısı da hızla artmış ve sendikalar tüm kesimlerce kabul edilen toplumsal kurumlar hâline gelmiştir (Munck, 2003: 41-46).

Keynes'e göre devlet, tam istihdamı sağlayabilmesi için yaptığı yatırımların yanında geleneksel işlevini de büyütürken genişletmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu dönemde sosyal devlet kavramı da altın çağını yaşamıştır. Keynesyen refah devleti dönemi olarak da adlandırılan bu dönemde, talebi canlandırmaya yönelik bu iktisat politikalarıyla sağlanan hızlı ekonomik büyüme, gelişmekte olan refah devletleri için de maddi kaynak sağlamış; bu yolla sağlık, sosyal güvenlik, eğitim ve konut gibi alanlarda önemli gelişmeler yaşanmıştır. ABD'de F.D. Roosevelt'in başkan seçilmesinin ardından New Deal politikası kapsamında 1935 yılında kabul edilen Sosyal Güvenlik Kanunu ve İngiltere'de uygulanmaya başlanan Beveridge Sistemi, sosyal güvenlik alanındaki gelişmelere örnek olarak gösterilebilir. İzlenen bu iktisat politikalarının sonucunda, 2. Dünya Savaşı'ndan 1980'li yıllara kadar ülkelerin gayri safi milli hasılası içindeki sosyal refah hizmetlerine ayrılan pay giderek artmıştır. Refah devletinin

kurumsallaşan hizmetleri, vatandaşlar tarafından da bir refah hakkı olarak görülmeye başlanmış ve bu anlamda vatandaşların devletten beklentileri gelişmiştir. Böylelikle seyirci devlet anlayışından müdahaleci devlet anlayışına geçilmiştir. (Uçkan, 2019b: 62; Koray ve Çelik, 2007, 28-29).

**Avrupa’da Sosyalist Düşüncenin Yayılması:** Sosyalist düşünce, 2. Dünya Savaşı’ndan sonra hızla yayılarak birçok ülkede güç kazanmıştır. Liderliğini Sovyetler Birliği’nin yaptığı; Polonya, Doğu Almanya, Romanya, Macaristan, Bulgaristan gibi komünist sistemle yönetilen birçok ülkeyi içine alan ve “*Doğu Bloğu*” olarak adlandırılan bir ittifak oluşturmuştur. Bu oluşum ABD’nin öncülüğünde başlatılan Marshall Planı’na tepki niteliğindedir. Özetle sosyalizm, 2. Dünya Savaşı’ndan 1989 yılına kadar kapitalizmin karşısında güçlü bir alternatif olarak yer almış ve birçok ülkede önemli bir tabana sahip olmuştur. Kapitalizmin boy gösterdiği ülkeler yaşanan bu gelişmeler neticesinde kendi ülkelerinde sosyalist akımın güçlenmesini önlemek adına sendikaların önündeki engelleri kaldırmaya başlamıştır. Başka bir ifadeyle, sosyalizm karşıtı olan devletler işçilerin ideolojik açıdan sosyalizmi benimsemelerinin önüne geçmek için sendikal haklara yönelik kısıtlama ve engellemeleri ortadan kaldırmış, bu durum sendikaların güç kazanmasını sağlamıştır. (Uçkan, 2019b: 62).

**Emek Yanlısı Partilerin İktidara Gelmesi:** 2. Dünya Savaşı’ndan sonra çoğu Avrupa ülkesinde işçi partisi, sosyal demokrat parti ve sosyalist parti gibi emek yanlısı partiler iktidar olmuşlardır. Bu partiler, ürettiği politikalar nedeniyle sendikaların güç kazanmasında önemli bir rol oynamıştır (Uçkan, 2019b: 63).

Yukarıda belirtilen ve eş zamanlı olarak gerçekleşen tüm bu etmenlerin sonucunda 1945-1973 arası dönemde sendikalar etkinliklerini arttırmıştır. Bununla birlikte sendikalar, toplam talebi canlandıran, gelir dağılımını dengeleyen ve sosyalizmin önünü kesen bir araç olarak görülmüştür. Sendikaların güç kazanmasıyla iktidarlar ve işverenler tarafından tanınarak, yalnızca toplu pazarlığın yanı sıra siyasal ve ekonomik konularda da sosyal taraf olarak kabul edilmiştir. Özetle bu dönemde ülkeler arasında bazı farklılıklar olmakla birlikte, endüstri ilişkileri ve sendikacılık

kurumsallaşmış; çalışma ve yaşam koşulları önemli ölçüde iyileşmiştir (Uçkan, 2019b: 63).

### **1.4.3. 1973–1980 Dönemi**

1960'lı yılların ikinci yarısından itibaren artan enflasyon ve 1973 yılında yaşanan petrol krizi, sanayileşmiş birçok ülkede 2. Dünya Savaşı'ndan sonra uygulamaya konulan Keynesyen iktisat politikalarının sorgulanmaya başlamasına ve endüstri ilişkileri modelinin zayıflamasına neden olmuştur. Gerçekleşen petrol krizi beraberinde işsizlik oranlarındaki artışın ve yüksek enflasyonun yaşanmasına, bu durum ise geleneksel yönetim ve üretim sistemlerinin önemini yitirmesine neden olmuştur. Hükümetler, ekonomik parametrelerde gerçekleşen bu gelişmeler karşısında politika değişikliklerine giderek özellikle enflasyonu kontrol altına alabilmek ve sosyal taraflara merkezi ve ılımlı ücret artışlarını kabul ettirebilmek için bir diyalog ve iş birliği ortamı oluşturmaya başlamıştır. Böylelikle başta Avrupa olmak üzere birçok ülkede, sosyal diyalogun gelişmesine katkı sağlayan plan olarak üçlü ilişkiler ve platformlar kısaca korporatist model ön plâna çıkmıştır (Uçkan, 2019b: 63).

Korporatist model 1973 Petrol Krizinden sonra sosyal diyalog ve üçlü ilişkiler, gönüllü gelirler politikasının bir aracı olarak kullanıldığı gibi, sosyal uzlaşma veya sınıf uzlaşmasının sağlanmasına da yardımcı olmuştur. 1973 Petrol Krizi sonrası korporatist uygulamalar, ülkelerin uluslararası rekabet koşullarında içsel disiplinlerini ve ücret/fiyat istikrarını sağlayacak bir araç olarak düşünülmüştür. Korporatist yaklaşımın önem kazanmasıyla birlikte sendikalar daha ılımlı hale gelmişlerdir (Makal, 1998: 289; Tokol, 2017: 14). 1970'li yılların sonuna doğru emek-sermaye ilişkilerini değiştiren küreselleşme ve Post-Fordist üretim sistemi; korporatist ilişkilerin temelini oluşturan merkezi örgütlenmeleri, bu örgütler arasındaki ilişkileri olumsuz etkilemiş ve bunun sonucu olarak sendikal örgütlenme düzeyinde gerilemeler yaşanmaya başlamıştır (Makal, 1998: 290).



#### 1.4.4. 1980 Sonrası Dönem

Sendikalar 1980’li yılların başından itibaren dönemin değişen koşullarının etkisiyle birlikte birçok ülkede etkinliklerini hızlı bir şekilde kaybetmeye başlamış ve sendikalar açısından yeni bir döneme girilmiştir.

**Neo-Liberal İktisat Politikaları:** 1970’li yılların sonuna doğru Keynesyen iktisat politikalarının yetersiz kalması sebebiyle Friedrich Von Hayek, James M. Buchanan ve Milton Friedman’ın öncülüğünde yeni iktisadi politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Neo-liberal iktisat politikası, rekabet ve teknolojiye gelişmenin sağlanabilmesi için devlet müdahalesinin azaltılması ve özel sektörün olabildiğince serbest bırakılarak kamu ekonomisinin daraltılması gerekliliği üzerinde durmaktadır. Neo-liberal iktisat politikalarının uygulamasıyla birlikte özelleştirmelerle kamu sektörü küçültülerek, devletin sağlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi temel kamu harcamalarında kısıtlamalara gidilmiştir. Bununla birlikte devletin iktisadi faaliyetler üzerindeki yasal düzenleme ve müdahaleleri kaldırılmış, vergi oranları düşürülmüş ve para arzını kontrol altında tutan istikrarlı bir para politikası uygulamaya sokulmuştur. Böylelikle sosyal devlet, neo-liberal iktisat politikalarıyla birlikte önemini ve etkinliğini kaybetmeye başlamıştır. Öte yandan sendikalar ise emeği pahalı hale getiren ve rekabeti olumsuz etkileyen bir örgüt olarak görülmeye başlanmış, küresel düzenin önünde engel olarak görülmüşlerdir. Bu sebeple 1980’li yıllarla birlikte iktidarda yer alan hükümetler, çalışma ilişkileri üzerinde yasal düzenlemeler yaparak sendikaların gücünü azaltmaya başlamıştır. Bu durum toplu pazarlıklardan elde edilen kazanımlarda önemli kayıplara sebep olmuştur (Uçkan, 2019b: 65-66).

**Küreselleşme ve Artan Uluslararası Rekabet:** 1980’li yılların en popüler kavramı olan küreselleşme, kışkırtıcı, dinamik, ne amaçladığı tam olarak belirtmeyen fakat çok şey vaat eden kavram olarak görülmektedir. Küreselleşme, ne olduğu ve nasıl yorumlandığı kişiye ve bakış açısına göre farklılaşan muğlak bir kavramdır (Koray, 2011: 25). Öte yandan bazı çalışmalarda başlangıcı ilk çağlara kadar dayandırılan küreselleşme süreci 1980’li yıllardan itibaren hızlanan çok boyutlu bir kavramdır. Başka bir

deyişle küreselleşmenin siyasi, ekonomik, kültürel, sosyolojik ve teknolojik birçok boyutu bulunmaktadır. Ancak küreselleşmenin ekonomik boyutu çalışma hayatını ve sendikacılığı çok etkilemiştir. Küreselleşme sürecini son yıllarda hızlandıran bazı etmenleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Zengingönül, 2004: 35-97; Ekin, 1999: 50-52; Şenkal, 1999: 50-55): Doğu Bloğunun dağılmasıyla birlikte piyasa ekonomisi ve liberal ekonomi modelinin yaygınlaşması, çok uluslu şirketlerin ekonomik ve siyasi güç kazanması, uluslararası ticaret ve sermaye serbest dolaşımı, ülkeler arasında ekonomik iş birliğini amaçlayan AB, NAFTA, ASEAN gibi bölgesel birliklerin güçlenmesi, bilişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, uluslararası rekabetin artması.

Tüm ülkelerde ekonomileri derinden etkileyen küreselleşme ve gelişen uluslararası rekabet, çalışma hayatını ve ilişkilerini de yakından etkilemektedir. Ürettikleri mal ve hizmetleri yoğun rekabetin yaşandığı küresel bir piyasaya sunan günümüz işletmeleri, piyasanın beklentilerine hızlı bir şekilde cevap vererek kaliteli, ucuz mal ve hizmet üretir hale gelmişlerdir. İşletmeler bu davranışla rekabet güçlerini koruyabilmekte ve arttırabilmektedir. Yaşanan bu süreç çalışma ilişkilerini ve sendikacılığı büyük ölçüde olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte ABD ve AB gibi gelişmiş ülkeler, hizmet ve teknoloji sektörüne ağırlık verirken, eski ve hantal sanayilerini az gelişmiş ülkelere yönlendirmektedir. Bu ülkeler, yeni buluşları bilimsel düzeyde yaratmakla kalmayıp aynı zamanda bunları sanayiye uygulayıp satılabilir mal ve hizmet durumuna dönüştürerek pazarlamaktadır. Öte yandan az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler de, kendi ülkelerine yabancı yatırımı çekmek ve rekabet gücünü arttırmak amacıyla çalışma standartlarını düşük tutmaktadır. Bu durum sendikaların gücünü zayıflatarak emek piyasasını kuralsız hale getirmektedir (Kazgan, 1994: 20). Bu durum gelişmiş ülkelerde beyaz ve altın yakalı işçilerin sayısını arttırmaktadır. Ancak bu işçilerin de sendikalaşma eğiliminin düşük olması, bu ülkelerdeki sendikacılık faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir (Uçkan, 2019b: 67).

**Esneklik:** Küreselleşme ve teknolojik gelişme, bir dönem ulusal sınırlarla ve kurumlarla korunan işletmeleri günümüzde sıkı rekabet

koşullarıyla yüz yüze bırakmaktadır. Bir devletin ya da işletmenin küreselleşen dünyada rekabet edebilmesi, piyasada meydana gelen değişiklikleri takip edebilme ve son teknolojik gelişmeleri kullanma kabiliyetine bağlıdır (ILO, 2003: 1). Uyum yeteneğini sağlama konusunda ise karşımıza esneklik kavramı çıkmaktadır. Genel olarak esneklik, kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, işletmeler açısından esneklik, daha az düzenleme, kuralsızlaştırma ve kolayca işe alıp işten atma anlamına gelmektedir (Özdemir ve Parlak, 2011: 3).

Esnekliğin, işletmelerin rekabet gücünü artırması ve işçilerin bireysel zaman özgürlüğünü sağlaması sebebiyle işçilere güvencesiz bir istihdam alanı yaratmaktadır. Bu durum toplu çalışma ilişkilerini ve özellikle sendikacılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Esneklik işgücünün, çekirdek ve çevre işgücü olarak ikiye ayrılmasına ve parçalanmasına sebep olmaktadır. Vasıflı işçilerin bulunduğu çekirdek işgücü sendikalara ihtiyaç duymazken, kadınlar, gençler ve emeklilerin oluşturduğu çevre işgücünün ise güvencesiz işlerde çalışması sebebiyle sendikalara üye olamamaktadır. Ayrıca, sendikalaşma eğiliminde olmayan kadın ve gençlerin standart dışı (atipik) işlerde istihdam edilmesi de sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte işçilerin atipik işlerde çalışması işverene ve işyerine olan bağımlılığını düşürmekte, iş çevresinden izole olmakta ve çalışma arkadaşlarıyla birlikte hareket etme durumunu düşürmektedir. Böylece sendikal örgütlenmenin temelini oluşturan birlik ve dayanışma oluşmamaktadır. Öte yandan sendikal örgütlenmenin yapısı ile toplu iş kanunları atipik işlerde çalışanlara yönelik değildir. Dolayısıyla bu tür işlerde çalışan işçilerin geleneksel sendika yapılanmasında yer alması mümkün değildir (Tokol, 2017: 222,227-228; Yavuz, 1996: 411-412).

**Post-Fordist Üretim Sistemi:** Yalın üretim olarak da adlandırılan post-fordist üretim sistemi, Eiji Toyoda ve Taiichi Ohno tarafından 1950’li yıllarda Toyota Motor İşletmesi’nde geliştirilmiştir. Post-fordist üretim, 1980’li yıllara kadar “*Toyota Üretim Sistemi*” olarak anılmıştır. Yalın üretim kavramı tanımlanması, ilk kez Harvard Üniversitesi araştırmacılarından John Krafcick

tarafından kullanılmıştır. Krafcick, oluşturulan yeni üretim sisteminin özünü ifade etmek amacıyla bu kavramı geliştirmiştir. Krafcick'in yalın üretim terimini kullanmasının nedeni, yeni sistemin Fordist üretime göre her şeyi daha az talep etmesinden kaynaklanmaktadır (Türkan, 2010: 29). Post-Fordizm aynı zamanda altı sıfırdan oluşan (entegre fabrika ile sıfır stok, sıfır hata, sıfır çelişki, üretimde sıfır ölü zaman, müşteri için sıfır bekleme süresi, sıfır bürokrasi ve sıfır gereksiz iletişim) bir üretim sistemidir (Ohno, 1996: 17). Post-Fordist üretim sistemin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Akgeyik, 1998: 55):

- Üretimin temeli arza göre değil talebe göredir. Bu nedenle tüketicilerin beğenileri ve istekleri doğrultusunda üretim yapılmaktadır. Dolayısıyla standart bir üretim olmadığı için stoksuz üretim yapılmaktadır.
- Üretim süreci içerisinde fonksiyonel esnekliğin önemi artmakta, iş tanımları geniş kapsamlı yapılmaktadır. Bu nedenle işgücü, birden fazla işi yapabilecek yetkinlik ve beceriye sahip nitelikli işçilerden oluşmaktadır.
- Tam zamanında üretim ve esneklik, üretimin talep temelli olmasından dolayı ön plana çıkmaktadır.
- Üretim tasarımında ve kalite denetimde işçiler de yer almaktadır.
- Hatasız üretimin temel alınması nedeniyle, kalite denetimi üretimin tüm safhalarında yapılmaktadır.
- Üretim süreci sürekli olarak iyileştirilmekte ve geliştirilmektedir. Kaizen adı verilen bu sürece işçiler de katılmaktadır.

Post-Fordist üretim sisteminin işçilerin vasfını arttırması ve yönetime dâhil olmasını sağlayan yapısının olması, sendikaların gücünün ve etkinliğinin azalmasında bu üretim sisteminin önemli bir rolü bulunmaktadır. Öte yandan bu üretim sistemi ile birlikte işçiler ve yönetim arasında “biz” ve “onlar” farklılığı ve çatışması ortadan kaldırılmaya ve ortak “biz” duygusu oluşturulmaya çalışılmaktadır. Başka bir deyişle bu sistemde, “*hepimiz aynı geminin yolcularıyız, çıkarlarımız ortak, bu gemiyi ya birlikte limana ulaştıracağız veya birlikte batacağız*” sloganıyla takım ruhu ve işçilere değer

verildiği duygusu yaratılmakta, bu şekilde işçilerin işyerine olan aidiyetleri arttırılmaya çalışılmaktadır (Uçkan, 2019b: 70).

**Teknolojide ve İşgücünün Yapısındaki Değişim:** 1980’li yıllardan sonra hızlanarak gelişen teknoloji, endüstri ilişkilerini derinden etkileyerek, sosyal tarafların rollerinde ve niteliklerinde önemli değişikliklere neden olmuştur. Teknolojinin gelişmesiyle iş ve işgücünün yapısı değişmiş ve bu doğrultuda yeni meslek grupları ortaya çıkmıştır. 1980’li yıllara kadar mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar olarak ayrılan işgücüne altın yakalı işgücü adı altında bilgi işçileri de dâhil olmuştur. Öte yandan üretim sürecinde yer alan geleneksel işçinin yerini teknolojiye uyum sağlayan ve üretim sürecine katkıda bulunan işçilere devretmeye başlamıştır. Teknolojik gelişmenin neden olduğu üretim sürecinde ve işgücü yapısında yaşanan değişim işyerlerinin de yapısını farklılaştırmıştır. Sendikalaşma eğiliminin düşük olduğu küçük miktarlarda verimli üretimin yapılabildiği, ancak esnekliği yüksek olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin önemi artmıştır. Bununla birlikte işletmeler işgücünün temelini oluşturan nitelikli işgücüne kontrollü bir bağımsızlık ve kararlara sınırlı da olsa katılım hakkı vermeye başlamıştır. Doğal olarak işletmelerin yapısındaki bu değişim sendikaları olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte teknolojinin gelişmesi ve git gide üretim sürecinin içinde yer alması, kol gücüyle çalışan işçi sayısının giderek azalmasına ve bu da sendikaların üye kaybı yaşamasına sebep olmaktadır. Kısacası teknolojik gelişmeler, hem sendikalaşabilir işgücü miktarının hem de çalışanların sendikalaşma eğilimlerinin azalmasına neden olmaktadır (Uçkan, 2019b: 71). Teknolojinin sendikaları olumsuz etkilemesinin yanında olumlu yönde etkileri de olmuştur. Son yıllarda sendikaların interneti etkin şekilde kullanması sendika içi ve sendikalar arası dayanışmayı arttırmış ve sendikalara kolayca ulaşılabilirliğini arttırmıştır. Sendikaların web sayfası, e-posta, çevrimiçi üyelik ve sohbet odaları gibi araçlarla üyelerine sundukları hizmetlerini geliştirmesi kendilerine olan talebi arttırmıştır. Bununla birlikte bazı sendikal eğitimler internet üzerinden verilmekte, toplu pazarlık sürecinde üyelerin beklenti ve talepleri elektronik oylama yoluyla öğrenilmektedir. Bu durum sendikal şeffaflığı sağlamakta ve

işveren veya hükümetin farklı internet araçları ile protesto edilebilmesini sağlamaktadır (Gündoğan, 2002: 124-132).

**İşverenlerin Sendikasılaştırma Politikaları:** Küçük ve orta büyüklükteki bazı işletmelerde işverenler açık bir şekilde çeşitli sendikasılaştırma politikaları uygulamaktadır. İşverenler, işçileri işten çıkarma, işyerini kapatma veya bir başka yere taşıma gibi tehditlerle işçileri sendikalardan uzaklaştırma, ideolojik bazı eylemler ve propaganda araçlarını kullanarak sendikalara karşı bir nefret ve karşıtlık oluşturma yollarına başvurabilmektedir. Bununla birlikte işverenler, sendikalarla yaptığı toplu pazarlıkta ise art niyetli, isteksiz, yüzeysel bir pazarlık yürütmekte ve sendikaların taleplerini cevapsız bırakarak sendikaları etkisiz kılmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte işverenler, kendilerine yakın ılımlı sendikaları tercih ederek onları desteklemekte ve onları kontrol altına almaya çalışmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 169,176,178).

Yaşanan bu süreçler ve bu etmenler sonucunda sendikaların bazı ülkelerde durgunluk, bazı ülkelerde ise gerileme sürecine girmeleri nedeniyle sendikaların geleceği konusunda üç farklı senaryo üretilmiştir. Bu senaryolardan ilki, sendikaların gücü ekonomide artık hiçbir önemli etkiye sahip olamayacakları bir noktaya doğru giderek azalmaya devam edecektir. İkinci senaryoya göre, sendikalar sahip oldukları gücü koruyacaklar ancak işverenlerle ilişkileri çatışmacı niteliğinden çok işbirliğine dayalı bir özellik kazanacak. Son senaryoya göre ise, sendikaların gücü mevcut düzeyinde kalacak ancak sendikalar kendilerini ortaya çıkan yeni ekonomik, sosyal ve siyasi koşullara uyarlamak zorunda kalacaklardır (Ekin, 1999: 259; Tokol, 2017: 24). Yorgun'a (2019: 157) göre "Günümüzde işçi sendikalarının görevi devamlı gelişen işgücüne yönelik olarak benimseyeceği politikalarda temel hareket noktası; toplum ile bireysel haklar arasında, aile sorumluluğu ile kadın-erkek işçinin hakları arasında, işletmenin sosyal sorumluluğu ile mülkiyet hakkı arasında, adalet ile kişisel kabiliyet arasında dengeyi sağlamak ve sosyal sorumluluğu günümüzün şartlarına göre yeniden tanımlayabilmektir. İşte bu fonksiyonlar sendikaları dün olduğu gibi bugün ve yarın da gerekli örgütler haline getirmektedir."

## 1.5. Türkiye’de Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de sendikacılığın tarihsel gelişimi 1923 yılı öncesi, 1923–1946 yılları arası, 1946–1960 yılları arası, 1960–1980 yılları arası ve 1980 yılı sonrası olarak beş ana dönem olarak incelenmiştir.

### 1.5.1. 1923 Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti, kuruluşundan dağılışına kadar hep tarım toplumu özelliği taşımıştır. Bu sebeple endüstri ilişkilerinin doğması ve gelişmesi için gerekli koşullar Batı’daki ülkelere göre çok geç oluşmuştur (Tokol, 2015: 1).

Osmanlı dönemi işçi sınıfının sürekliliği konusunda da büyük sıkıntılar görülmektedir. Çiftçi ve köylülerin madenlerde çalışması, kadınların evlilik yaşına kadar dokuma sanayiinde çalışması, gıda sanayiinde mevsimlik işçilerin çalışması, demiryolu inşaatı ve bazı askeri fabrikalarda askerlerin çalışması işçi sınıfının oluşmasında ve sınıf bilincinin gelişmesinde engel olmuştur (Akkaya, 2002, 144).

Bu dönemde diğer ülkelerde olduğu gibi, işçi hareketleri önce engellenmiş; işçiler, baskı, şiddet ve yaptırımlarla yıldırılmak istenmiştir. İşçiler yine de baskı, şiddet ve yasaklamalara rağmen eylem yapmaktan kaçınmamışlardır. İlk iş bırakma eylemine inşaat işkolunda XVI. yüzyılda rastlanmıştır (Güzel, 2016: 24). Güzel, bu eylemleri şu şekilde açıklamaktadır (2016: 25):

*“Bu söz konusu dönemde, bir cami inşaatında çalışan senktraşların (taş yontucuların), gümüş akçelerin ‘tağşiş edilmesi’ (değerlerinin düşürülmesi) sonucu gündeliklerinin azaldığını ileri sürerek topluca işlerini bırakıp köyelerine döndükleri bilinmektedir. Yine inşaatta çalışan işçilerin günlük azami ücretin (tavan ücretin) artırılması için mücadele ettiklerini biliyoruz. İnşaatta ücretlerin üst sınırı (tavan ücretler) merkezi otorite tarafından fermanlarla saptanırdı ve bu tavandan yüksek ücretle işçi çalıştıranlar çalıştırdıkları işçilerle birlikte cezalandırılırdı.”*

Dönemin ilk işçi örgütlenmesi olarak Ameleperver Cemiyeti gösterilmektedir. Bu örgüt, işçi örgütlenmesinden ziyade bir hayır kuruluşudur. Günümüze kadar yapılan araştırmalarda Amele-i Osmani Cemiyeti ilk işçi örgütlenmesi olarak tespit edilmiştir. Bu örgüt ise, 1894-1895 yıllarında İstanbul'da Tophane fabrikasında gizli olarak kurulmuştur. Kurulan bu cemiyet, kuruluşundan kısa bir süre sonra ortaya çıkarılmış ve dağıtılmıştır (Koç, 2003: 18).

Bu cemiyet dışında 1908 yılına kadar herhangi bir sendika kurulmamıştır. İkinci Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte kısmen de olsa yeni sanayi tesislerinde bağımlı çalışan sayısında görece artış görülmüş ve bu artış da sendikal örgütlenme hareketliliğini sağlamıştır (Tokol, 2019: 83; Mahiroğulları, 2016: 164). Mahiroğulları, sendikal örgütlenmedeki artışı şu üç nedene bağlamaktadır (2017: 33-34);

*“Birincisi, 1908 yılında ilan edilen II. Meşrutiyet ile birlikte gerçekleşen özgürlük ortamı ve cemiyet kurma ve toplanma özgürlüğünün 1909 yılında Kanun-i Esasi'ye eklenmesiyle anayasal güvence altına alınmasıyla birlikte yürürlüğe giren ve 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun getirdiği yasal imkânlardır. İkinci neden, kitlesel boyutlu grevlerin işçilerin üzerinde uyandırdığı hak aramanın örgütlenmeyle yoluyla yapılabileceği izlenimidir. Üçüncü neden ise, işçi örgütlenmelerine sosyalist partilerin ve sosyalist düşünürlerin öncülük etmesidir.”*

Yaşanan özgürlük ortamı içerisinde kötü çalışma koşullarının etkisiyle işçi eylemleri ve grevler başlamıştır. Siyasi iktidar, artan grev hareketlerini bastırmak amacıyla bir yasal düzenlemeye gitmiştir. 9 Ağustos 1909 tarihinde çıkarılan “*Tatil-i Eşgal Kanunu*” ile “*hükümetten imtiyaz ve ruhsat alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan müesseselerde*” sendika kurulması yasaklanmıştır. Ayrıca bu dönemde “*Tatil-i Eşgal Kanunu*”ndan birkaç gün sonra çıkarılan ve sendikaları yakından ilgilendiren diğer bir düzenleme ise 16 Ağustos 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu'dur. Bu kanunla birlikte cemiyet kurma konusunda “*Tatil-i Eşgal Kanunu*”nun aksine



oldukça liberal hükümler getirilmiş, cemiyet kurmak için sadece bildirim koşulu öngörülmüştür. (Tokol, 1994: 9; Koray, 1992: 164-165).

İkinci Meşrutiyet'in ilanından sonra tekrar canlanan sendikal hareket, yaşanan 31 Mart Olayı sonrasında ilan edilen sıkıyönetim ve sanayileşmenin yeterli olmaması sonucu “*Tatil-i Eşgal Kanunu*” nedeni ile Cemiyetler Kanunu'ndaki hükümlere rağmen fazla gelişme gösterememiştir. Öte yandan “*Tatil-i Eşgal Kanunu*”ndan sonra kanun kapsamında olan ya da olamayan yerlerde yapılan grevler sınırlandırılarak, grevin yapılmasını imkânsız hale getirmiştir. Bu koşullar altında devam eden sendikal hareket, 23 Ocak 1913 tarihinde gerçekleşen “*Babıali Baskını*” ve baskın sonrasında İttihat ve Terakkinin iktidarı ele geçirmesi, akabinde I. Dünya Savaşı'nın çıkması sonucu tümü ile durmuştur (Tokol, 1994: 10-11).

### **1.5.2. 1923–1946 Dönemi**

Cumhuriyet'in ilanından Demokrat Parti'nin kuruluşuna kadar olan bu dönem Türk Sendikacılığı açısından sıkıntılı geçmiştir. Tek partili olarak geçen bu dönem incelendiğinde uygulanan devlet politikaları, toplu iş ilişkilerinden ziyade bireysel iş ilişkilerini düzenlemeye yönelik olması sendikal hareket önünde engel oluşturmuştur (Yenihan, 2018: 51; İleri, 2008a: 70).

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu'ndan çökmüş bir ekonomik yapı ve çok dar kapsamlı bir endüstri devralmıştır. Nitekim bu dönem boyunca mevcut durumun iyileştirilmesi için yoğun çaba harcanmıştır. Böylelikle sanayileşme alanında 1923-1932 yılları arasında liberal politika, 1932 yılından sonra ise devletçi politikayla hareket edilmiş ve bu politikalar kapsamında endüstri ilişkileri oluşturulmuştur (Koray, 1992, 161; Tokol, 2015: 28).

Endüstri ilişkilerini geliştirmek adına cumhuriyet döneminde yapılan çalışmaların ilki 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'dir. Kongreye farklı toplumsal gruplardan katılım sağlanmıştır. Kongrede kabul edilen,

*“amelelere işçi denilmesi, sendika hakkının tanınması, TBMM ve belediye meclislerinde işçilerin temsil edilmesi, sendika hakkının tanınması, sekiz saatlik iş gününün kabulü”*

gibi maddeler bulunmaktadır. Kongre sonucu liberal politikalar belirlenmiş ve bu politikalar doğrultusunda 1927 yılında özel sektör vasıtasıyla sanayileşmeyi teşvik etmek amacıyla Teşvik-i Sanayi Kanunu yürürlüğe konulmuştur. (Işık, 1995: 55-56; Tokol, 2015: 28).

Yapılan teşviklere rağmen sermaye azlığı, altyapı, girişimci ve işgücünün yetersizliği sebepleri nedeniyle liberal politikalar başarısız olmuştur. Bu sebeple 1930’lu yılların başında ekonomi politikasının yeniden gözden geçirilerek devlet eliyle sanayileşme politikasına gidilmiştir. Bu sanayileşme politikasıyla, sanayileşmenin devlet kaynaklarıyla finanse edilmesi ve bununla beraber özel kesimin desteklenmesi öngörülmüştür. Devlet, sanayileşmeyi sağlamak için gerçekleştirmeyi öngördüğü yatırımların bir bölümünü plana bağlamıştır. 1934-1938 yılları arası için yapılan bu planlama, Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı olarak uygulamaya konulmuştur. Bu planda korumacı ve ithal ikameci sanayileşme öngörülmüş ve öngörülen yatırımların büyük bölümü dokuma ve demir-çelik sektörüne ayrılmıştır (Tokol, 2015, 29-30).

Dönem içerisinde ağırlıklı olarak bireysel iş ilişkilerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 1926 yılında kabul edilen “*Medeni Kanun*”un ilgili maddeleri ve “*Hafta Tatili Kanunu*”, genel nitelikte koruyucu hükümler taşıyan ilk kanunlardır. Ayrıca 1930 tarihli “*Umumi Hıfzısıhha Kanunu*”, 1935 tarihli Genel Tatil Günleri Kanunu gibi düzenlemeler de bulunmaktadır (Koray, 1992: 165; Uçkan, 2019c, 161).

1909 tarihli ve halen yürürlükte olan Cemiyetler Kanunu’na değişik tarihlerde yapılan düzenlemelerle örgütlenme hakkı kısıtlanmış, ayrıca 1925 yılında Doğu Anadolu’da gerçekleşen Şeyh Sait İsyanı’nın bastırılması için, aynı yıl Takrir-i Sükûn Kanunu çıkarılmış (Yenihan, 2018: 51; Mahiroğulları, 2017, 67) ve bu kanunla birlikte, tüm örgütlenme faaliyetleri durdurulmuştur (Koray, 1992: 165), 1933 yılında ise Ceza Kanunu’nda değişiklikler yapılmış

ve bu değişiklerle birlikte grev ve lokavt yasaklarına cezai müeyyideler getirilmiştir (Uçkan, 2019c: 162).

Devletin endüstri ilişkilerindeki rolünün artmasıyla birlikte tüm işçilere yönelik bir iş kanununa ihtiyaç doğmuş ve 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu kanun ile çalışma yaşamı ilk defa sistematik olarak düzenlenmiş, kısıtlı bir işçi tanımıyla beden işçiliğine ağırlık verilmiş ve fikir işçileri kapsam dışında bırakılmıştır. Bu kanun kapsamında grev ve lokavt yasaklanmış, greve katılanlara ve grev kararı alanlara çeşitli cezai müeyyideler öngörülmüştür. Bununla birlikte bu kanunda sendikalara yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise zorunlu uzlaştırma ve hakem sistemine yer verilmiştir. Kanun gerçek anlamda işlerliğini 1945 yılında Çalışma Bakanlığı, İşçi Sigortaları Kurumu ve 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kurulmasıyla kazanmıştır. Özetle bu İş Kanunu'nda, işçi ve işverenler arasında yaşanacak olan mücadelenin endüstrileşmeye engel olacağı düşüncesi nedeniyle toplu iş ilişkilerinde baskıcı ve otoriter bir tutum sergilenmiştir. İlerleyen yıllarda İş Kanunu'nun otoriter niteliği 1938 yılında Cemiyetler Kanunu yapılan değişiklikle birlikte daha da arttırılmıştır. Yapılan bu değişiklikle cemiyetlerin kurulması için izin alınması gerektiği belirtilerek çalışmalar denetim altına almış ve sınıf esaslı cemiyet kurulması yasaklanmıştır. Bu yasak, II. Dünya Savaşı sonrası, 1946 yılına kadar devam etmiştir (Ekin, 1994: 221; Tokol, 1994: 18; Yenihan, 2018: 51; Uçkan, 2019c: 163).

### **1.5.3. 1946–1960 Dönemi**

Türkiye, II. Dünya Savaşı'ndan sonra yeni bir döneme tanıklık etmiş ve çalışma ilişkilerinde yeni bir döneme girmiştir. Bu dönemde, önceki dönemlerde olduğu gibi, siyasi ve ekonomik göstergelerle endüstri ilişkileri arasında bir uyum göze çarpmaktadır. Nitekim Türkiye'nin II. Dünya Savaşı'ndan sonra bir demokratik ülke olarak Birleşmiş Milletler'e katılma çabaları, 1945 yılından itibaren siyasi liberalleşme hareketinin başlaması, çalışma ilişkilerini de derinden etkilemiştir (Ekin, 1994: 221).

II. Dünya Savaşı'nın tek partili rejimlerin yenilgisiyle sonuçlanmasının etkisi ve iç faktörlerin etkisi Türkiye'yi "*çok partili rejim*"e doğru yöneltmiştir. Bu gelişmeden hareketle ilk olarak, işçi örgütlenmesinin önündeki engellerin kaldırılması yönünde adımlar atılmış ve Cemiyetler Kanunu'nda yer alan sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağı 10 Haziran 1946'da kaldırılarak sendikal hareket yasal olarak serbest bırakılmıştır (Güzel, 2016: 147). Yasağın kaldırılmasının ardından işçilerin örgütlenmeleri hız kazanmıştır. İşçilerin örgütlenme düşüncesi bağlamında fikir ayrılıkları da ortaya çıkmıştır. Bu fikir ayrılıkları nedeniyle işçilerin bir kısmını "*Türkiye İşçi Derneği*" çatısı altında, diğer bir kısmı da "*İstanbul İşçi Sendikaları Birliği*" çatısı altında toplamıştır (Tokol, 1994, 22).

Çok partili rejime geçişin ilk aşamasında 18 Temmuz 1945 tarihinde "*Milli Kalkınma Partisi*" kurulmuş ve ardından çeşitli görüşlere sahip çok sayıda parti kurulmuştur. Bu partilerin en önemlisi 07 Ocak 1946 tarihinde kurulan Demokrat Parti'dir (Tokol, 2015: 49-50). Yine bu dönemde kurulan "*Türkiye Sosyalist İşçi Partisi*" ve "*Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi*" sendikaların ortaya çıkmasında ve şekillenmesinde etkili olmuşlardır. Fakat işçilerin sol partilerle yakın ilişki içine girmeleri üzerine 16 Aralık 1946 tarihinde sıkıyönetim komutanlığının emri ile bazı sosyalist partiler ve onlarla ilişki içinde olan sendikalar kapatılmıştır (Tokol, 1994: 22-23).

Demokrasiye işlerlik kazandırma gayesiyle sendikal hareketi engelleyen unsurlar kaldırılmaya çalışılmış ve bu yönde adımlar atılmıştır. Bu amaçla 20 Şubat 1947 tarihinde Türkiye'nin sendikalara yönelik ilk yasası olan "*5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun*" kabul edilmiştir. Kanunda işçi sendikaları,

*“aynı iş kolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları, ortak çıkarlarını korumaları ve temsil etmeleri amacıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler”*

olarak tanımlanmıştır. Kanunda sendika kurma ve sendikalaşma hakkının sadece 3008 sayılı İş Kanunu'nda tanımı yapılan işçi ve işverenlere tanınması gazetecilerin ve fikren çalışan kişilerin sendikalaşma kapsamının dışında yer

almasına sebep olmuştur. Gazetecilere ve fikir işçilerine sendikalaşma hakkı 1952 yılında çıkarılan Basın İş Kanunu ile tanınmıştır (Tokol, 2015: 56-58,61). Ayrıca kanunda grev yasağının bulunması ve toplu pazarlığın yer almaması nedeniyle sendikaların işçilerin yararına faaliyetler gerçekleştirememesine neden olmuştur (Koray, 1992: 166).

Türkiye'nin bu dönem onayladığı 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ne aykırılık oluşturması ve uygulamada sorunlarla karşılaşılması nedeniyle 5018 sayılı Kanunda yer alan sendika özgürlüğünü, yapılan düzenlemeyle birlikte cezai yaptırıma bağlamıştır. 25 Mayıs 1959 tarihinde "7286 sayılı Kanun" ile yapılan bu düzenlemede, işçilerin sendikaya üye olmaları veya sendikal faaliyete katılmaları nedeniyle işten çıkarılmaları halinde kendilerine tazminat ödenmesi öngörülmüş, işçi ve işveren örgütlerinin birbirinin iç işleyişlerine müdahale etmeleri engellenmiştir (Tokol, 2015: 61).

Dönemin bir diğer önemli unsuru ise TÜRK-İŞ'in kurulması olmuştur. Türkiye'de 1952 yılına kadar sendikal harekete liderlik yapacak bir konfederasyonun bulunmaması, sendikaların güçlenmesini engellemiş ve dağınık yapıda olmasına neden olmuştur. TÜRK-İŞ, on kurucu sendikanın hazırlamış oldukları tüzüğün 31 Temmuz 1952 tarihinde Ankara Valiliği'ne verilmesiyle kurulmuştur (Mahiroğulları, 182: 2013).

II. Dünya Savaşı'ndan 1960 Askeri Darbesi'ne kadar olan bu dönem Uçkan'ın ifadesiyle şu şekilde özetlenebilir (2019c: 165):

*“Dönem boyunca sendikal örgütlenmede bölünmüşlük yaşanmış; sendika sayısındaki artış oranının sendikalaşma oranından yüksek olmasının da etkisiyle az sayıda üyeye sahip ve birbirine rakip çok sayıda zayıf sendika faaliyet göstermiştir. Taban örgütlenme modelleri konusunda bir sınırlama getirilmemekle ve farklı sendikal örgütler faaliyet göstermekle birlikte; özellikle işkolu sendikaları bu dönemin temel örgütlenme modelini oluşturmuştur.”*

#### 1.5.4. 1960–1980 Dönemi

Bu döneme damgasını vuran en önemli olay Türk Silahlı Kuvvetleri'nin, bürokrat ve aydınların işbirliği ile 27 Mayıs 1960 tarihinde ülke yönetimine el koyması olmuştur. 27 Mayıs Askeri Darbesi, sendikal hareketin tamamının desteğini almıştır. Sendikal hareket 27 Mayıs Askeri Darbesi'nden sonra daha da gelişme imkânı bulmuştur. Askeri darbeden sonra oluşturulan kurucu meclis demokrasiyi tüm kurallarıyla işletme gayesiyle sendikaların önündeki engelleri kaldırarak gelişimini hızlandırmıştır. Bu sebeple ilk olarak TÜRK-İŞ'in Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)'na üyeliğine ve sendikaların kapatılması uygulamasına son verilmiştir (Tokol, 1994: 33; Mahiroğulları, 2017: 156; Pıçak ve Kadah, 2017: 216-217).

Darbeden sonra içinde işçi temsilcilerinin de yer aldığı kurucu meclis tarafından hazırlanan yeni anayasa, 9 Temmuz 1961 tarihinde gerçekleşen halk oylamasından sonra kabul edilmiştir (Tokol, 2015: 83). Özgürlükçü anayasa olarak adlandırılan bu anayasa ile birlikte çalışma hayatında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Sosyal devlet anlayışı doğrultusunda Anayasa'nın "*Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler*" başlıklı bölümünde

*"sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, grev, çalışma ve sözleşme özgürlüğü, çalışma hakkı ve ödevi, çalışma koşulları, dinlenme hakkı, ücrette adalet sağlanması, sosyal güvenlik hakkı"*

gibi önemli düzenlemeler getirilmiştir (Uçkan, 2019c: 165-166).

1961 Anayasası'na dayandırılarak hazırlanan ve 1963 yılında yürürlüğe giren iki önemli kanundan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal harekete yeni bir yön çizmiştir (Mahiroğulları, 2001: 168). Bu kanunların önemini kısaca özetlemek gerekirse, sendikalara üye olma ve sendika kurma hakkı iş akdi ile çalışan bütün işçilere tanınmıştır. 1939 yılından bu yana devam eden zorunlu hakem sistemine son verilerek sendikalara grev ve toplu pazarlık hakkı verilmiştir. (Tokol, 1994: 37-40). Bu kanunlarla birlikte özgür ve çağdaş bir toplu pazarlık sistemine kavuşan sendikal hareket, kazandığı grev hakkıyla da işverenler karşısında güçlenmiştir (Mahiroğulları, 2017: 199).

Bu dönemin bir diğer gelişmesi 1961 yılında Türkiye İşçi Partisi (TİP) ismiyle bir işçi partisinin kurulması olmuştur. 12 sendikacı tarafından kurulan Türkiye İşçi Partisi, sendikaların siyasete müdahil olması açısından önemli bir adım olarak görülmüş ve 1965 yılında yapılan milletvekili seçimlerinde 15 milletvekili ile mecliste yer almıştır (Çelik, 2015: 200).

1961 Anayasası'nın sağladığı özgürlük ortamı ve çıkarılan 274 ile 275 sayılı Kanun'lar sendikal örgütlenmeleri ve faaliyetleri hızlandırmıştır. Sendikal hareketin hızlanması, sendikal hareket içinde farklı ideolojilere eğilimi de beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda ilk hareketlenme TÜRK-İŞ'te yaşanmıştır. TÜRK-İŞ'te yer alan bir grup sendika buradan ayrılarak 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuştur. DİSK'in ideoloji olarak sosyalizmi benimsemesi, faaliyetlerini sınıf sendikacılığı doğrultusunda gerçekleştirmesi, çalışma hayatında ideolojik bölünmeyi de beraberinde getirmiştir. DİSK'in kurulmasından sonra ülke içerisindeki sendikalaşma ideolojik olarak bölünmeye başlamıştır. Bu bölünmeler sonucu 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve 1976 yılında Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kurulmuştur (Delican, 2006: 19). TÜRK-İŞ, yaşanan bu ideolojik bölünmeler ve yeni konfederasyonların kurulması karşısında "*partilerüstü politika*" ilkesini benimseyerek faaliyetlerini "*tarafsız politika*" anlayışıyla yürütmeye başlamıştır (Işıklı, 2003b: 96).

1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu özgürlük ortamı sol ve sağ ideolojilerin hızlı bir şekilde gelişmesine zemin hazırlamıştır. 1970 yılından itibaren şiddete dayalı toplumsal olaylarda bir artış yaşanmıştır. Yaşanan toplumsal olayların artması ve siyasi istikrarın bozulması, 12 Mart 1971 tarihinde Türk Silahlı Kuvvetleri'nin dönemin hükümetine muhtıra vermesiyle sonuçlanmıştır (Mahiroğulları, 2017: 158). 1971 ile 1973 yılları arasında partilerüstü hükümetle yönetilen ülkede sendikal hareket olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte DİSK'in yönetici ve üyelerinin çoğu tutuklanmış, grev ve toplu pazarlık ise büyük ölçüde kısıtlanmıştır. Yine bu ara dönemde Türkiye İşçi Partisi kapatılmış, anayasada sendikal hareketi olumsuz yönde etkileyen bir takım değişiklikler yapılmıştır. Bu ara dönem 1973 milletvekili

seçimleriyle sona ermiş ve olağan döneme geçilmiştir. Ancak ekonomik ve siyasi bozulmalar, kısa ömürlü koalisyon hükümetleri, petrol krizi, Kıbrıs Barış Harekâtı, ideolojik bölünmeler ve giderek artan toplumsal olaylar sendikal hareketi olumsuz yönde etkilemiştir (Tokol, 1994: 55-56).

1970’li yıllarda da konfederasyon düzeyinde gerçekleşen ideolojik bölünmeler devam etmiş ve 23 Temmuz 1976 tarihinde kurulan Türkiye Milliyetçi Adaletçi Emekçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk Ülke-İş), 22 Eylül 1978 tarihinde kurulan Türkiye Sosyal Demokrat İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Sosyal Demokrat-İş) gibi konfederasyonlar sendikal hareketin içinde yer almıştır (Tokol, 2015: 113-114).

### **1.5.5. 1980 Sonrası Dönem**

Bu dönemin çalışma hayatında, 24 Ocak 1980 tarihinde yayınlanan İstikrar Programı (24 Ocak Kararları) önemli rol oynamıştır (Tokol, 2015: 154). Tokol’a (2015: 155) göre 24 Ocak Kararları,

*“ekonomide devlet müdahalesini en aza indirerek, piyasa ekonomisine ağırlık kazandırmayı amaçlamıştır. Devletin yerini özel sektörün alması ekonomide makro ve mikro dengelerin belirlenmesinde idari kararların yerine, fiyat mekanizmasının geçerli olması hedeflenmiştir.”*

12 Eylül 1980 tarihinde, 1970’li yıllardan bu yana süren toplumsal olaylar ideolojik bölünmelere yol açmış ve ülkenin iç savaşın eşiğine geldiği bir ortamda Türk Silahlı Kuvvetleri ülke yönetime el koymuştur. Beş generalden oluşan “Milli Güvenlik Konseyi” yasama ve yürütme yetkilerini üstlenmiştir. Böylece Milli Güvenlik Konseyi kararları, kanun, bildiri ve sıkıyönetim komutanlıkları kararları yoluyla kamu özgürlükleri ve temel haklar kısıtlanmıştır. Askeri Darbe, siyasi alanda olduğu kadar endüstri ilişkileri alanında yeni bir dönem başlatmıştır. Darbe sonrası sendikalar ve sendikal hakların kullanılması 1970’li yıllardan beri devam eden olumsuzlukların sebepleri arasında gösterilmiş ve bu sebeple bazı konfederasyon ve bağlı sendikalar kapatılmış, bazılarının da faaliyeti durdurulmuştur. Bununla birlikte tüm grev ve lokavtlar ertelenmiş, toplu



pazarlık aşamasında olan veya grev ve lokavtları ertelenen işyerlerinde, işçilerin geçerli ücretlerine ve yan ödemelerine %70 oranında ek ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Bu dönem yapılan diğer düzenlemeler ise şu şekildedir (Mahiroğulları, 2017: 322; Yorgun, 2005: 141; Tokol, 2015: 156-159; Tokol, 1994: 74; Yenihan, Cerev ve Sarıipek, 2019: 170; Koray, 1992: 167; Pıçak ve Kadah, 2017: 236):

- 2301 sayılı Kanun ile sıkıyönetim komutanlıklarına kamu sektöründe çalışan işçi ve memurların işlerine son verme, grev ve lokavtları yasaklama, sendikal faaliyetleri askıya alma veya izne bağlama yetkisi verilmiştir.
- 2319 sayılı Kanun ve 2320 sayılı Kanun’la kıdem tazminatına tavan getirilmiş, tavan daha sonra 2782 sayılı Kanun’la yeniden düzenlenmiştir.
- 2316 sayılı Faaliyetleri Durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun ve 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinden Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır.
- 765 sayılı Ceza Kanunu’nda yapılan değişiklikle memurların ve işçi niteliği taşıyan kamu görevlilerinin grev niteliğindeki eylemlerine hapis cezasını da içeren cezalar uygulanması öngörülmüştür.
- 6772 sayılı Kanun’a Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu Sözleşmelerle Verilecek İkramiyeler Hakkında Kanun ile yıllık ikramiyeler sınırlandırılmıştır.
- 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun ile özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olmaları ve görev almaları engellenmiştir.
- 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu ile olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grevin ertelenmesi halinde yürütmenin durdurulması engellenmiştir.

- 2845 sayılı Devlet Güvenlik Mahkemeleri'nin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun ile Devlet Güvenlik Mahkemeleri kurulmuş, toplantı ve gösteri yürüyüşleri, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt, dernekler ve telsiz kanunlarında yer alan suçlar bu mahkeme kapsamına alınmıştır.
- 2929 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında Kanun ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin yönetim kurulunda işçilerin temsili kaldırılmıştır.
- 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu ile sendikalar açısından önemli kısıtlamalar getirilmiştir.
- 2364 sayılı Kanun ile o tarihe kadar yapılmış olan toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi görevi Yüksek Hakem Kurulu'na verilmiştir. 1983 yılının sonuna kadar Yüksek Hakem Kurulu serbest toplu pazarlığın yerini almış ve 2364 sayılı Kanun çerçevesinde kendisine tanınan geniş yetkileri kullanarak, toplu iş sözleşmelerine dair birçok hükmü iptal etmiştir.

1980 ile 1983 yılları arasını kapsayan ve ara dönem olarak adlandırılan dönemde, 1982 yılında yeni bir anayasa ve 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1982 Anayasası'yla birlikte çalışma hayatı ve sendikal hareket için yeni bir dönem başlamıştır. 1982 Anayasası'nda, işçi-işveren ilişkileri ve sendikal faaliyetler ile ilgili hükümler, özellikle siyaset yasağı üzerine oturtulmuş ve siyasi ilişki kurmamak, temel ilke olarak belirtilmiştir (Uçkan, 2019c: 169; Yenihan, Cerev ve Sarıpek, 2019: 170; Tüzen, 2007: 91).

1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, bir önceki kanunlar olan 274 ve 275 sayılı kanunlara göre daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Bu kanunların ayrıntılı düzenlenmesinin sebepleri arasında; anayasada yer alan hükümlerin uygulanması sırasında farklı yorumlamaları ortadan kaldırmak, yargı ve yasama organlarına yol göstermek ve 1980 yılı öncesi çalışma hayatında ortaya çıkan problemler yer almaktadır (Tokol, 2015: 166).

Yeni kanuni düzenlemelerde işçilere sağlanan bazı haklarda kısıtlama yoluna gidilmiştir. 1980 yılı öncesinde bazı sendika yöneticilerinin 274 ve 275 sayılı kanunlarda yer alan boşluklardan hareketle, yürütme ve yargının aksaklıklarını kullanarak giriştikleri yasa dışı eylemler, 1980 Askeri Darbesi'nin gerekçeleri arasında yer almıştır. Bu sebeple, çalışma hayatı ile ilgili yeni yasal düzenlemeler, 1970-1980 yılları arasında çalışma hayatında gerçekleşen bunalımlar, uzun süreli grevler, işçi olayları gibi olumsuz durumlar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu hazırlanan düzenlemeler, 1997 yılında yürürlüğe giren Anayasaya Uyum Kanunları'na kadar sendikalara geniş ölçüde kısıtlamalar getirmiştir. Yapılan bu kısıtlamalar; siyasi faaliyet yasağı, toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılmasının güçleştirilmesi olarak sayılabilir. (Mahiroğulları, 2001: 171-172).

12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halk oylamasıyla birlikte Anayasa'nın toplu çalışma ilişkilerinde değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklikle, *“aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz”*, *“aynı işyerinde aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz”* ve *“siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavtı, işyeri işgali, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz”* hükümleri kaldırılmıştır (Uçkan, 2019c: 170).

2010 Anayasa değişikliklerinin ardından, anayasa değişikliğine uyum sağlamak, toplu iş ilişkilerini özgürlükçü bir temele oturtmak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2821 ve 2822 sayılı kanunlara yönelik eleştirilerini karşılamak, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile Avrupa Birliği (AB) normlarına uyum sağlamak amacıyla 7 Kasım 2012 tarihinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe konulmuştur (Tokol, 2015: 216). Bu kanunla birlikte gelen en önemli değişiklik, işçilerin noter aracılığı ile yaptığı sendika üyeliği, üyelikten ayrılma ve çekilme işlemlerinin artık e-devlet kapısı üzerinden gerçekleştirebilmesi olmuştur (Taş ve Ören, 2013: 14-15). Bu durum ilerleyen dönemlerde sendikalaşma oranlarının gözle görülür biçimde bir artış sağlamıştır (Çelik, 2019: 47).



## 2. BÖLÜM

### TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI

#### 2.1. Kamu Görevlisi Kavramı

Bir kamu kurumunun mevzuatla kendisine tanınan kamu hizmetleri görevini yerine getirebilmesi için gerçek kişilere ihtiyacı bulunmaktadır. Kamu kurumu adına istihdam edilen gerçek kişiler, kamu kurumunun “*insan unsurunu*” oluşturmaktadır. Kamu kurumunun insan unsuruna “*kamu görevlileri*”, “*kamu personeli*” ya da 1982 Anayasasında da geçen ifadeyle, “*kamu hizmeti görevlileri*” denilmektedir. Kamu görevlileri kamu kurumu adına hareket eder ve kamu kurumunun başarısı, her şeyden önce nitelik ve nicelik bakımından ehliyetli kişilerin istihdamı ile mümkün olabilmektedir (Odyakmaz, Kaymak ve Ercan, 2015: 193; Akyılmaz, 2004: 367; Günday, 2003: 503). Bir kişinin kamu görevlisi olabilmesi için, kamu kurumuna bağlı olarak çalışması gerekmektedir. Kamu görevlileri, kamu kurumlarında kamu hukukuna göre çalıştırılan görevlilerdir. Kamu hizmeti gören herkes kamu görevlisi değildir (Yıldırım, 2013: 31).

Literatürde, kamu görevlileri kavramı dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı şekilde kullanılmaktadır. Ancak kullanım alanı ister geniş isterse de dar anlamda olsun, kamu görevlileri mutlaka kamu kurumuna bağlı olarak çalışmaktadırlar. Buradan hareketle, kamuya yararlı bir hizmeti görenler ile yaptıkları hizmetin kamu hizmeti olduğu yasalarca kabul görenler, kamu kurumuna bağlı çalışmadıkları için kamu görevlisi sayılmamaktadırlar (Günday, 2003: 503-504).

Geniş anlamda kamu görevlisi, hukuki durumlarına ve yaptıkları görevin niteliğine bakılmaksızın kamu kurumunda görev yapan herkesi ifade etmektedir. Buradaki en önemli etmen kamu kurumunda görev yapmaktır. Geniş anlamda kamu görevlisi kavramının içine giren ve kamu kurumunda görev yapanlar özel hukuk ile aynı anda kamu hukuku kurallarına tabi olabilmektedir. Bu kapsam içinde yer alan kamu görevlileri, cumhurbaşkanı, bakanlar, milletvekilleri, belediye başkanları, muhtarlar ve işçilerdir (Akyılmaz, 2004: 368).

Dar anlamda kamu görevlisi, devletin siyasi yapısında yer alan kamu görevlileri ile kamu kurumunda görev yapan ve aynı zamanda özel hukuk rejimine tabi olan kamu görevlileri dışında yer alan kamu görevlilerini ifade etmektedir. Dar anlamda kamu görevlisi kavramının içine giren ve devlet organlarında, yaptıkları faaliyeti devamlı meslek olarak yapanlar kamu hukuku kurallarına tabidir. Bu kapsam içinde yer alan kamu görevlileri, Anayasa’da (md.128) yer aldığı şekliyle memurlar ve diğer kamu görevlileridir (hâkimler ve savcılar, kamu iktisadi teşebbüsleri personeli, Türk Silahlı Kuvvetleri personeli, üniversite öğretim elemanları) (Akyılmaz, 2004: 368-369; Günday, 2009: 221-222).

Türk mevzuatında “*kamu görevlisi*”nin tanımı sadece “*Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*”nda bulunmaktadır. Kanun kamu görevlisini “*Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri*” şeklinde tanımlanmıştır (RG, 11.04.2012/28261). Anayasa’da ise kamu görevlisi tanımı bulunmamakla birlikte kamu görevlilerinin “*memurlar*” ve “*diğer kamu görevlileri*”nden oluştuğu belirtilmiş ve bu kamu görevlilerinin görev tanımı yapılmıştır (Gözler, 2009: 616).

## **2.2. Kamu Görevlileri Sendikacılığı**

Sendikacılık, öncelikli olarak bir işçi hareketi olarak başlamış, sonrasında ise, bu işçi hareketine karşı işverenlerin hak ve menfaatlerini koruyabilmek için işveren sendikacılığı ortaya çıkmıştır. Kamu görevlileri sendikacılığı da ilk zamanlar kuşku ile karşılanmış ve birçok ülke kendi anayasasında yer vermemiştir. Kutal’a (2002) göre bunun nedeni, “*kamu görevlilerinin örgütlenmesinin kamunun menfaatlerini, halkın gündelik yaşantısını olumsuz yönde etkileyeceği endişesi*”dir. Bir başka neden ise Alman doktrinine göre, kamu görevlisinin, devletine karşı sadakati bulunmaktadır. Devletin ayakta kalabilmesi için öncelikli olarak kamu görevlisini koruması gereklidir. Bu sebeple kamu görevlisinin örgütlenme ihtiyacı bulunmadığı şeklindedir. II. Dünya Savaşı’ndan sonra bu görüşler kamu görevlileri lehine değişerek,

uluslararası sözleşmelerle birlikte sendikal hak ve özgürlükler kamu görevlilerine tanınmıştır (Kutal, 2002: 3).

Günümüzde birçok ülke kamu görevlilerine sendikalaşma hakkını tanımıştır. Sendikalaşma hakkını tanıyan ülkelerde, uygulamada dört farklı yöntem görülmektedir. Bu yöntemlerden ilki, sendika kanununun hem işçileri hem de kamu görevlilerini kapsayacak şekilde hazırlanmış genel sendika kanunu şeklindedir. Genel sendika kanunu çıkaran ülkeler şu şekildedir: İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç, Avusturya, İtalya, Hollanda, İzlanda, Macaristan, Bulgaristan, Çekya, Finlandiya, Norveç, Polonya, Portekiz, Danimarka, İrlanda, Beyaz Rusya, Ukrayna, Rusya, Hindistan, Filipinler, İsrail, Mısır, Tunus, Kenya, Arjantin, Honduras, Kolombiya, Kosta Rika, Küba, Uruguay. İkinci uygulama yöntemi, kamu görevlileri ile işçilerin sendika haklarını ayrı kanunlarla düzenlenmesi şeklindedir. Kamu görevlilerine sendika hakkını özel bir kanunla veren ülkeler ise şu şekilde sıralanabilir: Belçika, İspanya, İsviçre, Danimarka, Lüksemburg, Japonya, Yeni Zelanda, ABD, Kanada, Meksika, Peru, Uruguay, Venezüella, Trinidad ve Tobago, Fas, Kamerun, Benin, Gabon, Mali. Üçüncü uygulama yöntemi, genel yasalardan ayrı tutularak yapılan düzenlemelerdir. Yapılan bu düzenlemelerde kamu görevlilerine sendika hakkı verilmekte fakat istisna olarak bazı kamu görevlileri bu hakkın dışında tutulmakta ya da bu hakka birtakım kısıtlamalar getirilmektedir. 87 sayılı ILO Sözleşmesi doğrultusunda, özel nitelikli kamu görevlilerinin (silahlı kuvvetler personeli ve polis gibi) üstlendikleri sorumluluklar ve nitelikler sebep gösterilerek ya bu haktan mahrum edilmiş ya da kısıtlanmışlardır. ILO'nun 1988 yılında yayınlamış olduğu bir rapora göre silahlı kuvvetler personelinin örgütlenme hakkından yararlanmadığı ülkeler şu şekilde sıralanmıştır: Tunus, Nijerya, Fas, Trinidad ve Tobago, Venezüella ve Fildişi Sahili. Bununla birlikte bazı ülkelerde ise silahlı kuvvetler personeline bazı kısıtlamalar getirmekle birlikte mesleki çıkarlarını savunmak için örgütlenme hakkı vermiştir. Almanya, Avusturya, Danimarka, İsveç, Finlandiya, Norveç, Lüksemburg gibi ülkelerde durum böyledir. Dördüncü ve son uygulama yöntemi ise, sendikalaşma hakkının kamu görevlilerine tanınmamasıdır. Bolivya, Çad,

Ekvator, Liberya, Nijerya, Bahreyn, Kuveyt, Pakistan, Dominik Cumhuriyeti gibi ülkelerde kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı bulunmamaktadır (Çevikbaş, 2010: 12; Kocaoğlu, 2000: 165-166; Gülmez, 1996: 53-56).

İngiltere’de, Avrupa hukuk sisteminden farklı olarak memur veya diğer kamu görevlileri için net bir ayrım bulunmamaktadır. Anglosakson sistemine uygun olarak kamu görevlilerinin yasal durumunu belirleyen idare hukuku gibi bir alan bulunmamaktadır. Bu nedenle İngiltere’de yasalarla veya yasama organınca tanımlanan bir memur statüsü bulunmamaktadır. İngiltere’deki kamu görevlilerinin ilk sendikalaşması, memur birliklerinin işçi sendikalarına katılmalarıyla gerçekleşmiştir. Bunun üzerine memur örgütlenmelerinin diğer örgütlere katılımı yasaklanmıştır. Kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı, işçi sendikalarıyla birleşmemek şartıyla 1946 yılında çıkarılan yasa ile tanımlanmıştır. Bununla birlikte silahlı kuvvetler personeline sendika hakkı verilmiş fakat toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmamıştır. Bu sebeple sendika üyesi olan asker sayısı azdır. Öte yandan polislerin sendika ve grev hakkı tanınmamıştır (Cindemir, 2017: 558-560).

Almanya’da sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı polis ve silahlı kuvvetler mensupları da dâhil olmak üzere bütün kamu görevlilerine verilmiştir. Toplu pazarlık ve grev hakkı ise, temel ihtiyaç malzemelerini ve hizmetlerini üreten bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ile kamu gücünü kullanan görevliler dışında kalan kamu görevlilerine tanınmıştır. Bununla birlikte yargıçlar, yüksek derece memurları, askerler, hatta öğretmenler için grev yapmak yasaklanmıştır. Almanya’da grev hakkı, öne sürülen sorunların toplu iş sözleşmelerince bir karara bağlanması şartıyla yaygın bir şekilde tanınmıştır. Toplu iş sözleşmesi ile bağlantılı olmayan grev yasaklanmıştır (Şenver, 2009: 21-22; Tuncay, 2007: 158).

Fransa’da ise kamu görevlilerinin statü hukukuna tabi olmasından kaynaklanan bir anlayış sebebiyle kamu görevlileri sendikacılığına çok temkinli yaklaşmıştır. Sosyalistlerin iktidara gelmesiyle birlikte kamu görevlilerine sendika hakkı 1981 yılında, toplu pazarlık ve grev hakkı ise 1983 yılında tanınmıştır. Öte yandan idare amirlerine, hâkim ve savcı sınıflarında olanlara, silahlı kuvvetler personeline sendika hakkı



tanınmamıştır. Sendika kurma hakkı yasaklanmış bulunan bu kamu görevlilerine, kendilerini temsil edecek dostluk ve yardımlaşma dernekleri kurma hakkı tanınmıştır. Bununla birlikte güvenlik kuvvetleri, diğer polis organları, İçişleri Bakanlığının iletişim personeli, cezaevi hizmetlerinin yerel birimler çalışanları, yargı mensupları ve silahlı kuvvetler mensuplarının grev yapmaları yasaklanmıştır. (Şenver, 2009: 25; Mutlu, 2001: 24; Tuncay, 2007: 159).

### **2.3. Kamu Görevlileri Sendikacılığının Uluslararası Dayanakları**

#### **2.3.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri**

##### **2.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, çalışma ve sendikal haklara ilişkin hükümler içeren uluslararası belgelerin başında gelmektedir. Bildirge, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir. Bu Beyanname ile hedeflenen ortak amaç şu şekilde belirtilmiştir: Tüm insanlar özgür, onurlu ve haklar yönünden eşit doğarlar. İnsanlar, tüm hak ve özgürlüklerden herhangi bir ayırım gözetilmeksizin yararlanırlar (Serim, 1995: 87).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin uluslararası hukuk yönünden herhangi bir bağlayıcılığı olmamasına rağmen, dünya çapında kabul görmüştür. Beyanname'nin kabulünde Türkiye olumlu oy kullanmış ve Beyanname, uluslararası bir antlaşma olmadığı halde Bakanlar Kurulu Kararı'yla 27 Mayıs 1949 tarih ve 7214 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır (Erdoğan, 2019: 143; RG, 27.05.1949/7214).

Beyanname'de sendikal haklar 20. ve 23/4. maddelerde yer almaktadır. Bu maddelere göre, “Herkesin barışçıl toplantı ve dernek kurma özgürlüğü vardır”, “Herkesin çıkarlarını korumak için sendikalar kurma ve sendikalara katılma hakkı vardır”. Buradan hareketle sendika ve dernek kurma-katılma hakkının herkese tanındığı görülmektedir (www.un.org).

### 2.3.1.2. İkiz Sözleşmeler

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin kabul edilmesiyle birlikte insan haklarının temel ilkelerini ortaya koyan ve bu hakları ayrıntılı ve bağlayıcılığı olan bir sözleşmenin kabul edilmesi kararlaştırılmıştır. Birleşmiş Milletler'e üye devletler ilgili sözleşmenin hazırlanması sürecinde, pozitif haklar içerisinde yer alan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarla ve negatif haklar içerisinde yer alan kişisel ve siyasi hakların önemi konusunda ciddi fikir ayrılıkları yaşamıştır. Bu nedenle hazırlanan sözleşme biri siyasi ve kişisel hakları, diğeri ise sosyal, ekonomik ve kültürel hakları içerecek şekilde ikiye bölünmüştür. Birinci sözleşme, "*Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi*", ikinci sözleşme ise "*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*" olmuştur. Literatürde İkiz Sözleşmeler olarak da geçen bu sözleşmeler 16 Aralık 1966 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilerek Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 23 Ocak 1976 tarihinde, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiş, Türkiye ise bu sözleşmeleri 23 Eylül 2003 tarihinde onaylamıştır (Erdoğan, 2019: 144; Çalık, 2016: 83).

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde sendika hakkı (md.8) ayrıntılı biçimde düzenlemiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer aldığı şekilde bu sözleşmede de sendika hakkı herkese tanınmış ve bununla birlikte herkesin dilediği sendikaya girme hakkı açıkça düzenlenmiştir. Sözleşme, sendikaların etkinliklerini özgürce ifa etme hakkı tanımış ve bu sendikaların üst birlikler oluşturma ve uluslararası düzeyde örgütlenme hakkını da garanti altına almıştır. Sözleşmede ayrıca sendika faaliyetleri için, ulusal güvelik, kamu menfaati ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunmasına yönelik bir kısıtlama yapılabileceği de belirtilmiştir. Sözleşmenin önemini arttıran en büyük unsur ise grev hakkıdır. Sözleşmede grev hakkı, ülkelerin kanunlarına uygun olarak kullanılması şartıyla tanınmıştır. Yalnız grev hakkının kapsamını daraltan bir madde de yer almıştır. Bu maddeye göre ülkeler, kamu görevlilerinin, polislerin veya

silahlı kuvvetlerin grev hakkını kısıtlamasına imkân tanınmıştır (Gülmez, 1996b: 136-138).

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde ise, sendika hakkı dernek hakkı kapsamında düzenlenmiştir (md.22). Sözleşmede sendika hakkı herkese tanınmış, fakat silahlı kuvvetlere ve polisler yasal sınırlama getirilebileceği de yer almıştır. Sözleşmede grev hakkının kısıtlama nedeni; ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni, genel sağlık, ahlak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması olarak yer almıştır (Serim, 1995: 90).

### **2.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri**

Kamu görevlileri sendikacılığının en büyük uluslararası yasal dayanakları olarak gösterilen başlıca ILO sözleşmeleri “87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi”, “98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi” ve “151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi”dir.

09.07.1948 tarihinde kabul edilen 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi kamu görevlileri sendikacılığı için büyük önem taşımaktadır. Türkiye bu sözleşmeyi 1993 yılında onaylamış ve sözleşme 25 Şubat 1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Sözleşme, hiçbir ayırım yapmaksızın tüm çalışanlara sendika kurma ya da sendikalara üye olma hakkını tanımakta ve bu hakkı devlete karşı güvence altına almaktadır. Sözleşmede sendika kurma ve üye olma hakkının tüm çalışanlara tanınmış (md.2) olması kamu görevlilerinin sendikalaşmasına yönelik ciddi bir dayanak oluşturmuştur. Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikalaşması ve yasal düzenlenmeler, Türkiye’nin bu sözleşmeyi onaylamasıyla birlikte başlamıştır (Tosun, 2011: 76-77; Serim, 1995: 101; ILO, 2019a).

01.07.1949 tarihinde de 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 1951 yılında onaylamış ve sözleşme 14 Ağustos 1951 tarihli ve 7884 sayılı Resmi Gazete’de

yayımlanmıştır. 98 sayılı Sözleşme, çalışanların sendika özgürlüğünü işverene karşı korumaktadır. Sendika hakkı, 87 sayılı Sözleşme’de devlete karşı, 98 sayılı Sözleşme’de ise işveren karşı korunduğundan 87 sayılı Sözleşme onaylanmadan kamu görevlilerinin sendika hakkı güvence altına alınamayacağı ileri sürülmüştür. 98 Sayılı Sözleşme bu niteliğinden dolayı 87 sayılı Sözleşme’yi tamamlayıcı özellik göstermektedir (Tosun, 2011: 77; Serim, 1995: 103-104; ILO, 2019b).

98 sayılı Sözleşme’nin en önemli hükmü 6. maddesinde yer almaktadır. Bu maddenin Resmi Gazete’de yer alan çevirisi göre:

*“Bu sözleşme, devlet memurlarının durumu ile alakalı değildir ve hiçbir surette, onların haklarına veya statülerine helal getirmez.”*

şeklindedir. Buradan hareketle bu Sözleşme’nin kamu görevlilerini kapsamadığı ileri sürülmüştür. Fakat ilerleyen dönemlerde ILO Uzmanlar Komisyonu’nun verdiği kararlar bu sözleşmenin devlet yönetimi dışındaki kamu görevlilerini kapsadığı belirtilmiştir. Günümüzde 98 sayılı Sözleşme de kamu görevlileri sendikacılığı için önemli bir dayanak oluşturmaktadır (Serim, 1995: 104-105; Tosun, 2011: 77; ILO, 2019b).

Son olarak 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi ise 27 Haziran 1978 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 1993 yılında onaylamış ve sözleşme 25 Şubat 1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 151 sayılı Sözleşme, kamu görevlilerinin 98 sayılı Sözleşme dışında tutan yorumların üzerine çıkarılmıştır. 151 sayılı Sözleşme’nin ilk maddesinde yer alan

*“Bu sözleşme diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanacak daha elverişli kurallar bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.”*

hükmü gereği, kamu görevlilerinin yararına olan diğer sözleşmelere öncelik vermesi nedeniyle, diğer sözleşmeleri tamamlayıcı niteliktedir (Serim, 1995: 107; Tosun, 2011: 77; ILO, 2019c).

### 2.3.3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi'nin sendikal hakları içinde barındıran ve kamu görevlileri sendikacılığının uluslararası dayanakları arasında gösterilen iki belgesi bulunmaktadır. Bu belgelerden ilki Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir. Bu Sözleşme, Avrupa Konseyi tarafından 1950 yılında kabul edilmiş, Türkiye ise bu sözleşmeyi 1954 yılında onaylamıştır. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, birinci kuşak insan hakları olarak da adlandırılan kişisel ve siyasi hakları garanti altına almaktadır. Sözleşme, sendika hakkını dernek hakkının özel bir biçimi olarak tanımıştır. Sözleşme'de yer alan “*Dernek kurma ve toplantı özgürlüğü*” başlıklı 11. maddesiyle “*sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı*” güvence altına alınmakla birlikte, bu hakkın kullanılmasının sınırları da belirtilmiştir. Buna göre; ulusal güvenlik, kamu güvenliği ve düzeninin sağlanması, suç işlenmesinin engellenmesi, sağlık, ahlak veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması durumlarında bu hakkın sınırlandırılabilmesi ifade edilmiştir. (Çevikbaş, 2010: 25-26; Çelik, 2010: 20; Sanal, 2015: 108).

Avrupa Konseyi'nin sendikal hakları içinde barındıran ikinci belgesi ise Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Sosyal Şartı, on yıla yakın bir hazırlık döneminden sonra, 18 Ekim 1961 tarihinde Avrupa Konseyi'ne üye on altı devlet temsilcisi tarafından Torino'da imzalanarak kabul edilmiştir. Sosyal Şart'ın yürürlüğe girebilmesi için gerekli olan 35 maddesinin ikinci fıkrası gereğince beşinci onayın gerçekleşmesinden sonra 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe girerek 19 sosyal hak güvence altına alınmış, 1 Nisan 1996 tarihinde de Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'yla birlikte grev ve toplu pazarlık gibi sendikal haklar da dâhil olmak üzere 31 sosyal hak güvence altına alınmıştır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1989 yılında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı ise 5. ve 6. maddelerine çekince koyarak 2006 yılında onaylamıştır (Sarmış ve Şahin, 2014: 31; Altıntaş, 2001: 4; Çelik, 2005: 91-92; RG, 09.04.2007/26488). Türkiye'nin sosyo-ekonomik şartları gerekçe göstererek çekince koyduğu maddeler örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı ile ilgilidir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal

Şartı'yla birlikte örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı tüm çalışanlara tanınmıştır (Erdoğdu, 2019: 157).

#### **2.4. Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı**

Kamu görevlilerinin sendikalaşması tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de işçilerden sonra başlamış ve 1960'lı yıllara kadar Türkiye’de kamu görevlilerinin örgütlenmesi söz konusu olmamıştır. Örgütlenmenin geç başlamasında, Tanzimat Fermanından sonra kamu yönetim modeli olarak devlete sadık, klasik memur modelini benimsemiş olan Fransa’nın seçilmiş olması, dünyada yaşanan gelişmelerin etkisi, kamu görevlilerinin toplumda itibarlı bir statüsünün bulunması, maaşlarının ve çalışma koşullarının görece iyi seviyede olması etkili olmuştur (Güneş, 2013: 69; Tuncay, 2007: 160).

Türkiye’deki kamu sendikacılığı, çıkarılan kanunlar ve anayasalar çerçevesinde üç dönem altında incelenecektir.

##### **2.4.1. 1961 Anayasası Dönemi**

27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleşen askeri darbeden sonra kabul edilen 1961 Anayasası ile birlikte kamu görevlileri için yeni bir dönem başlamıştır. Bu Anayasa’nın 46. maddesinde yer alan “*işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir*” hükmü ile sendika hakkının tüm çalışanlara tanınması kamu görevlilerinin de sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahip olmasını sağlamıştır (Yenihan ve As, 2017: 75).

Sendika hakkının kamu görevlilerine tanınmasıyla birlikte ayrı bir sendika kanununun hazırlanması zorunluluğunu getirmiştir. Bu durum kamu görevlilerinin işçilere nazaran sendikal haklar bağlamında çok fazla kısıtlamaya maruz kalmasına neden olmuştur. Bununla birlikte Anayasal açıdan sendikalaşma hakkına kavuşan kamu görevlilerinin, toplu sözleşme ve grev gibi haklardan yoksun bırakılması, kamu görevlileri sendikalarının etki düzeyine tesir eden bir durum olmuştur (Yenihan ve As, 2017: 75).

Anayasa’nın kabulünden sonra Cemiyetler Kanunu’nun kamu görevlilerinin dernek kurmasını yasaklayan 12. maddesi, 11 Temmuz 1964 tarihinde yürürlüğe giren 490 sayılı Kanun ile birlikte kaldırılmıştır (RG,

11.07.1964/11751). Cemiyetler Kanunu'ndaki bu yasağın kaldırılmasının ardından kamu görevlilerinin sendika kurma ve örgütlenme hakkı, 17 Haziran 1965 tarihinde yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile düzenlenmiştir (RG, 17.06.1965/12025). 624 sayılı Kanun kamu görevlilerinin sendikalaşması yönünden büyük önem taşıırken kanunun getirdiği hükümler söz konusu sendikaların işlevini büyük ölçüde kısıtlamıştır (Tokol, 2015: 96).

624 sayılı Kanunda, kamu görevlileri sendikaları

*“işçi niteliğinde olanlar dışındaki kamu hizmeti personelinin ortak mesleki, kültürel, sosyal ve iktisadi hak ve menfaatlerini korumak özellikle mesleki gelişmeyi ve aralarındaki yardımlaşmayı sağlamak amacıyla kurulan devlet personeli teşekkülleri”*

olarak tanımlamıştır. Kanun sendikalara, *“herhangi bir suretle siyasi faaliyette bulunamazlar”* hükmüyle siyaset yasağı, *“Grev teşebbüs ve faaliyetlerini destekleyici davranışlarda bulunamazlar”* hükmüyle grev yasağı,

*“Devlet personeli hukukuna veya kamu hizmeti görevlilerine ilişkin mevzuatın uygulanmasına dair isteklerini açıklamak veya desteklemek amacıyla açık yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri yapamazlar.”*

hükmüyle de kamuya açık alanlarda toplantı ve gösteri yürüyüşü yasağı getirmiştir (RG, 17.06.1965/12025).

624 sayılı Kanun altı yıldan uzun bir süre yürürlükte kalmış ve bu süre boyunca söz konusu sendikalar gerçek işlevini yerine getirmemişlerdir. Buradan hareketle söz konusu sendikalar, gerçek anlamda bir sendikacılıktan çok yönetimle işbirliği yapan, çeşitli konularda yönetime yardımcı olan ve önerilerde bulunan örgütler olarak kalmışlardır. Hatta kamu görevlileri sendikalarını yönetimle işbirliği yapma işlevi ile sınırlı tutan anlayış bile tam olarak hayata geçirilememiştir. Yönetim, kamu görevlilerini devlete sadık ve devleti somutlaştıran kişiler olarak gördüğünden kamu görevlilerinin

sendikalar aracılığıyla karar alma sürecine dâhil olmalarına karşı da istekli davranmamıştır (Uçkan, 2014: 8).

624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'ndan sonra 23 Temmuz 1965 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu yürürlüğe girmiştir. 657 sayılı Kanun'da sendika kurma hakkı,

*“Devlet memurları, özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendika ve meslek birlikleri kurabilir ve bunlara üye olabilirler. Bu meslek teşekkülleri, özel kanunundaki hükümler uyarınca mesleklerinin ve üyelerinin müşterek hak ve menfaatlerini yetkili merciler önünde ararlar.”*

hükmü ile 624 sayılı Kanuna atıf yapılarak bu Kanun'un sendikal faaliyetleri çerçevesinde kalınmıştır. 1961 Anayasası, kamu görevlilerinin örgütlenmelerine izin verirken, grev hakkı ile ilgili bir hükme değinmemiş, bununla ilgili düzenleme yukarıda da yer alan 624 sayılı Kanun'da düzenlenmiş ve ayrıca 657 sayılı Kanun'da da grev yasağına yer verilmiştir. 657 sayılı Kanun'da yer alan,

*“Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilân etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekliyemez veya teşvik edemezler.”*

hükmüyle grev kesin bir şekilde yasaklanmıştır (Cerev, 2014: 29; Gülmez, 1994: 75; RG, 23.06.1965/12056).

624 ve 657 sayılı Kanunlarla birlikte kamu görevlileri sendikaları hızlı bir şekilde kurulmaya başlamıştır. Bu süreçte 533 sendika, 16 federasyon ve 2 konfederasyon kurulmuş olup (Benli, 2003: 93), bu sendikalar ve konfederasyonların ilkinin 18 Haziran 1965 tarihinde kurulan Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası ve 15 Nisan 1966 tarihinde kurulan Türkiye Devlet Personeli Sendikaları Konfederasyonu oluşturmaktadır. Türkiye Devlet Personeli Sendikaları Konfederasyonu daha sonra 01 Temmuz 1966 tarihinde kurulan Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu (Türk-Persen) ile aynı isim altında birleşmiştir (Tokol, 2015: 121-122). Dönem boyunca en etkili sendikalar olarak öğretmen sendikaları göze



çarpmaktadır. Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ile Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İlk-Sen)'nin gerçekleştirdikleri büyük çaplı eylemler öğretmen sendikalarının ön planda yer almasını sağlamıştır. Bu eylemlerden en önemlileri, 15 Şubat 1969 tarihinde Ankara'da gerçekleşen ve yaklaşık 40 bin kişinin katıldığı Büyük Eğitim Yürüyüşü, 15-18 Aralık 1969 tarihinde ise Türkiye tarihinin ilk genel grevi olan Büyük Öğretmen Boykotu verilebilir. Kamu görevlileri sendikaları 1965-1971 yılları arasında toplamda 37 protesto gösterisi düzenlemiştir (Çelik, 2014b: 3; Koç, 2009).

#### 2.4.2. 1971 Anayasa Değişikliği Dönemi

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin 12 Mart 1971 tarihinde dönemin hükümetine verdiği üç maddelik muhtıra ile birlikte Türk demokrasisi ve çalışma ilişkileri açısından yeni bir döneme girilmiştir. 12 Mart Askeri Muhtırası'nın ardından dönemin hükümeti istifa etmiş ve ülke partilerüstü hükümetle yönetilmeye başlamıştır. Bu süreçte muhtıra verilmesine sebep olan eylemlerin sorumlusu olarak anayasal temel hak ve özgürlükler görülmüş ve 1971 yılında yapılan Anayasa değişiklikleriyle bu haklarda kısıtlamalara gidilmiştir. Bu Anayasa değişikliğiyle birlikte temel hak ve özgürlüklere egemen olan “özgürlük” ve “bireyin devlete karşı korunması” yaklaşımı yerine “sınırlılık” ve “devletin bireye karşı korunması” yaklaşımı ön plana çıkmıştır. Anayasa'da yapılan en önemli değişiklik kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkının geri alınmasıdır. Anayasa'nın 46. maddesinde yer alan “çalışanlar” ifadesi “işçiler” olarak değiştirilerek örgütlenme hakkı yalnız işçilerle sınırlandırılmış, yine aynı maddede yer alan “işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir” fıkrası da kaldırılmıştır. Bununla birlikte Anayasa'nın 119. maddesi de değiştirilerek “memurlar sendikalara üye olamazlar” hükmü ile kamu görevlilerinin sendikalaşmada anayasal dayanağı kaldırılmıştır. Kamu görevlilerinin örgütlenmesine ilişkin boşluğun doldurulması amacıyla da aynı maddeye

*“İşçi niteliği taşımayan kamu hizmetlilerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını güden kuruluşların bağlı olacakları hükümler kanunla düzenlenir.”*

hükmü eklenmiştir. Böylelikle kamu görevlilerine 1961 Anayasası ile verilen sendikalaşma hakkı 10 yıl sonra geri alınmıştır. 1971 yılında yapılan bu değişiklikle birlikte Anayasal güvenceden yoksun bırakılan kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı uzun bir süre boyunca bu haklara tekrar kavuşmamıştır (Ar, 2016: 1070; Uçkan, 2014: 10; Yenihan ve As, 2017: 76; Çelik, 2014b: 3).

Yapılan değişikliklerden bir diğeri de Anayasaya eklenen geçici 16. maddede, değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette bulunan sendikaların kapatılacağı, sendikalara ait varlıkların ise kurulacak olan kamu hizmetinde faaliyet gösteren kuruluşlara aktarılması, bununla ilgili hükümlerin kanunla düzenleneceği ve bu kanunun ise altı ay içinde çıkarılacağı belirtilmiştir. Ancak kamu hizmeti kuruluşları ile ilgili olarak altı ay içinde çıkarılması öngörülen kanun çıkarılamamıştır. Bununla birlikte Anayasa değişikliğinin yürürlüğe girdiği tarih olan 2 Eylül 1971 tarihinde 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece 1995 yılında yapılan 1982 Anayasası değişikliğine kadar kamu görevlilerinin sendikalaşmasına yönelik bir hüküm Anayasa’da yer almamıştır (Gülmez, 1998: 361).

1971 yılı sonuna doğru sendikalaşma hakları elinden alınan kamu görevlileri, “*Kamu Personeli Haklarını Koruma Demeği (Hak-Person)*”, “*Tüm Memurlar Demeği (Tüm-Der)*”, “*Ülkücü Memurlar Derneği (Ülküm)*”, “*Tüm Kamu Personeli ve Emeklilerin Haklarını Koruma Kuruluşları Konfederasyonu (Tüm Persen-Kon)*”, “*Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER)*”, “*Ülkücü Öğretmenler Birliği (Ülkü-Bir)*”, “*Pol-Bir*” ve “*Pol-Der*” gibi kamuda genel veya belirli alanlarda çalışanları kapsayan çeşitli demekler kurarak örgütlenmelerine devam etmişlerdir (Mahiroğulları, 2006: 147).

1971 yılında Anayasada yapılan değişikliklere paralel olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı ile ilgili 22. maddesinin 23 Aralık 1972 tarihinde yürürlükten kaldırılmasıyla kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin tüm yasal dayanaklarını kaybetmiştir (Uçkan, 2014: 11).

### 2.4.3. 1982 Anayasası Dönemi

1982 Anayasası, Cumhuriyet'in temel niteliklerinden biri olan “*sosyal devlet*” ilkesine yer vermiş, fakat 1961 Anayasası’ndan farklı olarak sosyal devletin gerekliliklerinden olan ekonomik ve sosyal yönden güçsüz olan kişileri koruma amacını vurgulamaktan özellikle kaçınmıştır. Öte yandan anayasanın temel ilkesi “*sınırlama*”dır. Ayrıca Anayasa’da kamu görevlilerinin sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkına yönelik bir hüküm yer almamış, bu haklar sadece “*işçiler*”e tanınmıştır (Gülmez, 1996a: 8).

#### 2.4.3.1. 1990 Dönemi

Kamu görevlileri sendikalarının kurulmasından önceki dönemde, sendikalaşmaya yönelik çalışmalar, önceden var olan ya da o hizmet dalındaki kamu görevlilerinin sendikalaşmasını sağlamak amacıyla kurulan dernekler ile meslek kuruluşları –Eğit-Der ve Türk Hemşireler Derneği, ÇAYAD, MA-DER ile tabip, eczacı ve veteriner odaları ve bazı barolar– tarafından yürütülerek çeşitli açık oturum ve panellerle kamu görevlilerinin sendikalaşma sorununu, her yönüyle kamuoyu önünde tartışmaya açmışlardır. 1990’lı yılların başında tekrar sendikalaşmaya başlayan kamu görevlilerinin sendikaları, 1980 Askeri Darbesi’nden önceki dönemde sendika ve derneklerde görev alan, belli bir deneyim ve birikimi bulunan, örgütlenme bilinci yüksek kişilerin öncülüğünde kurulmuşlardır (Gülmez, 1998: 361,364). 1982 Anayasasında ve kanunlarda kamu görevlilerinin sendikalaşması ile ilgili herhangi bir dayanak olmamasına karşın, 1990’lı yıllarda kamu görevlileri sendikalaşmaya başlamıştır. Bu dönemde kurulan ilk sendika 28 Mayıs 1990 tarihinde kurulan Eğitim-İş olmuştur. Bu sendikanın kurulmasıyla başlayan ve 13 Ağustos 2001 tarihinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle geçen on bir yıllık süreçte 114 sendika ve konfederasyon kurulmuştur. Bu sayı, 1965-1971 yılları arasında 624 sayılı Kanun döneminde kurulan sendika sayısının yaklaşık beşte biridir. 4688 sayılı Kanun yürürlüğe girene kadar geçen süreç boyunca 624 sayılı Kanun döneminde yer alan

sendikacılıktan farklı olarak, “*kendiliğindenci*” (hukuku önceleyen) bir uygulamanın sonucu olan bu sendikalar kamu görevlilerinin sendikal hakları için mücadele vermiştir. Türkiye’de işçi sendikalarına ve o döneme kadar kamu görevlileri sendikalarına ilişkin haklar, Anayasa ve kanunlarda düzenlenerek elde edilmiştir. Ancak kamu görevlileri, sendikal hakları yasal olarak tanınmadan önce ilk kez 1990’lı yıllarda kullanmaya başlamıştır (Gülmez, 1998: 358; Gülmez, 2002a: 1-4). Kurulan bu sendikalar, kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkının yasal bir zemine oturtulması amacıyla çok sayıda iş bırakma eylemi, yürüyüş ve miting düzenlemiş ve bu konuda kamuoyu oluşturmuştur. Bu dönemin en önemli gelişmesi ise kamu görevlilerine örgütlenme hakkının ulusal düzeyde tanınmadığı bir dönemde Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ile Tüm Belediye Memurları Sendikası (Tüm Bel-Sen) arasında 27 Şubat 1994 tarihinde imzalanan toplu sözleşmedir. Yapılan bu toplu sözleşme, hukuku önceleyen ilk belge olması nedeniyle kamu görevlileri sendikacılığı açısından büyük bir önem taşımaktadır (Uçkan 2014: 12).

Bu dönemin diğer ön plana çıkan gelişmesi ise Danıştay 1. Dairesi’nin vermiş olduğu Anayasanın 51. maddesinden ve bütününden memurların sendikalaşmalarının yasaklandığı sonucuna ulaşamayacağı kararını vermiş, akabinde Danıştay 10. Dairesi de 1. Dairenin verdiği karara paralel olarak, çalışanların sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı temel hak ve özgürlükler kapsamı içinde yer aldığı şeklinde karar vermiştir. Danıştay Dairelerinin vermiş olduğu bu kararların ardından 18 Haziran 1992 tarihinde ise ilk kamu görevlileri sendikaları konfederasyonu olan Türkiye Kamu-Sen kurulmuştur (Uçkan 2014: 13-14).

Danıştay’ın verdiği kararlar Türkiye’nin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün sendikal haklarla ilgili iki temel sözleşmesini onaylama sürecini de hızlandırmıştır. ILO’nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi ile 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmesi’nin onaylanmasına dair hazırlanan kanunlar

25 Kasım 1992 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nde kabul edilmiştir (Uçkan 2014: 14).

Kamu görevlilerinin sendikalaşması ile ilgili doğrudan kanunlar çıkarılmamış olsa da Başbakanlık Genelgesi ile memurların sendikalaşmasına imkân tanınmıştır. 15 Haziran 1993 tarihinde yayımlanan bir Başbakanlık Genelgesi ile kamu görevlilerinin sendikal çatı altında toplanabilecekleri ifade edilmiştir (Tiyek, 2020: 134).

Kamu görevlilerine ait sendikal hakların yasal zemine oturtulması amacıyla ilk olarak 1982 Anayasası'nda sendikal haklara ilişkin değişiklikler yapılmıştır. 26 Temmuz 1995 tarihinde yürürlüğe giren 4121 sayılı Kanun'la yapılan bu değişikliklerden ilki, sendikalar için siyaset yasağı ve yönetsel denetimi öngören “*Sendikal Faaliyetler*” başlıklı 52. maddenin yürürlükten kaldırılmasıdır. İkinci değişiklik ise, Anayasa'nın “*toplu iş sözleşmesi hakkı*”nı düzenleyen 53. maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine örgütlenme ve toplu görüşme hakkının tanınmasıdır (Gülmez, 2002b: 174; RG, 26.07.1995/22355). Yapılan bu değişikliklere paralel olarak 657 sayılı Kanun'da da değişiklik yapılmıştır. 17 Haziran 1997 tarihinde yürürlüğe giren ve 4275 sayılı Kanun ile yapılan bu değişiklikle 657 sayılı Kanun'un 22. maddesi,

*“Devlet memurları, Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilirler ve bunlara üye olabilirler.”*

şeklinde düzenlenmiştir (RG, 17.06.1997/23022). Anayasa ve kanun değişikliklerinin ardından 20 Kasım 1997 tarih ve 1997/70 sayılı başka bir Başbakanlık Genelgesi ile Anayasa'da kamu görevlileri sendikalarının kurulmasına imkân tanındığı belirtilmiş olup, “toplumsal uzlaşma ve demokrasi kültürünü geliştirme” bakımından sendika üyeleri ve yöneticilerine gerekli kolaylığın gösterilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Tiyek, 2020: 135). Yapılan bu değişikliklerle birlikte kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin özel bir kanunun çıkarılması öngörülmüştür (Uçkan 2014: 16).

#### **2.4.3.2. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Dönemi (2001 Dönemi)**

25 Haziran 2001 tarihinde kamu görevlilerinin sendikal hak ve sınırlılıklarını düzenleyen “4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” kabul edilmiş ve 12 Temmuz 2001 tarihinde 24460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylece kamu görevlileri, özel bir sendikacılık kanununa kavuşmuştur. 7 kısım, 46 madde ve 8 geçici maddeden oluşan 4688 sayılı Kanun, sendika hakkı ve toplu görüşme hakkını birlikte düzenlemiştir (Mahiroğulları, 2011: 74; RG, 12.07.2001/24460).

4688 sayılı Kanun’un kabul edilmesiyle birlikte kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgili olarak kısıtlı da olsa bir ilerleme sağlanabilmiş, fakat eksik yönleri nedeniyle yetersiz kalmıştır. Bu kanunla, 151 sayılı ILO sözleşmesine uyum sağlama amacı güdülmüşse de uyumdan çok uyumsuzluk ön plana çıkmıştır. Bu nedenle zaman içerisinde eleştirilere maruz kalmıştır. Kanun’da sendikal hareketin en önemli silahlarından olan grev ve toplu sözleşme hakkının kamu görevlilerine verilmemesi en önemli eksiklikler arasında yer almıştır. Türkiye’deki kamu görevlileri sendikacılığı, grev ve toplu sözleşme hakkının olmaması nedeniyle etkin bir sendikacılık faaliyeti sergileyememiş ve zayıf bir görüntü çizmişlerdir (Cerev, 2014: 34; Yorgun, 2011: 150).

Sendika kanunun yürürlüğe girmesinden 3 ay sonra Anayasa’nın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddesinde değişiklik yapılmıştır. 4709 sayılı Kanunla yapılan bu değişiklikle 51. maddede yer alan “işçiler” ifadesi “çalışanlar” olarak değiştirilmiştir. Bununla birlikte 51. maddeye ilave edilen bir fıkra ile kamu görevlilerinin sendikal haklarının kapsamı ve sınırlılıkları ayrı bir kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkı, yapılan değişiklikler sonucunda Anayasa’nın iki farklı maddesinde yer almış ve bu iki maddede de sendikalaşma hakkını düzenleyen bir kanunun çıkarılması öngörülmüştür. (Uçkan, 2014: 16).

4688 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla mevcut siyasiler, kanunun uluslararası sözleşmelerle uyumlu bir hâle getirileceği ve kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı ile grev hakkının verileceği yönünde

vaatlerde bulunmuşlardır. 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halk oylaması sonucunda Anayasa değişikliğine gidilmiş, 1982 Anayasası'nda yapılan değişiklik ile kamu görevlilerinin sendikal hakları yeni şeklini almıştır. Anayasa'nın 53. maddesine “*Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler*” fıkrası eklenerek kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı Anayasal düzeyde tanınmıştır (Cerev, 2014: 34). Sendikal hakların ve faaliyetlerin temelinde yer alan ekonomik ve sosyal hakların karşılıklı olarak tespit edilmesine, çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik, sosyal ve çalışma şartlarını düzenlenmesine imkân tanınması nedeniyle önemli bir araç olan toplu sözleşmenin (Kocaoğlu, 2000: 167) Anayasal düzeyde tanınması kamu görevlileri sendikacılığı açısından önemli bir kazanım olmuştur.

4688 sayılı Kanun, 11 Nisan 2012 tarihinde 28261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanun ile önemli değişikliklere uğramıştır. 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kanun'un adı “*Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*” olarak değiştirilmiştir. Adından da anlaşılacağı üzere daha önce Anayasal güvence altına alınan toplu sözleşme hakkı, kanun kapsamında da düzenlemiştir. Kanun'da toplu sözleşme, toplu sözleşmenin kapsamı, tarafları ve imza yetkisi ile toplu sözleşme süreci ayrıntılı olarak ele alınmıştır (RG, 11.04.2012/28261). Öte yandan Kanun, 2 Temmuz 2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenlemeyle günümüzdeki son halini almıştır.

Kamu görevlileri sendikalarının amacı 4688 sayılı Kanun'a göre,  
“*kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek*”  
olarak belirtilmiştir (RG, 12.07.2001/24460).

Kamu görevlileri sendikaları hizmet kolu esasına göre ve Türkiye genelinde faaliyette bulunmak üzere kurulurlar. Kanun'a göre, beş farklı hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikanın bir araya gelmesi ile konfederasyon kurulması öngörülmüştür. Örgütlenme modeli olarak kamu görevlileri sendikaları, işçi sendikalarının aksine hizmet kolu sendikacılığına göre kurulurlar. Hizmet kolu sendikacılığı iş kolu sendikacılığı ilkesinin kamu görevlileri sendikacılığına uyarlanmış şeklidir. Hizmet kolu kamu kurum ve kuruluşlarınca görülen hizmetlerin belirli ölçü ve ilkeler uyarınca gruplandırılmasıdır. Kanun'da nitelikleri yönünden birbirine benzeyen veya yakın olduğu düşünülen kamu hizmetleri hizmet kolu adı altında gruplandırılmış ve 11 hizmet kolu belirlenmiştir (Tokol, 2015: 278-279).

Bu Kanun kapsamında kurulan sendikalara aşağıda belirtilen kamu görevlilerinin üye olmaları ve sendika kurmaları yasaklanmıştır (RG, 12.07.2001/24460):

- *“Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,*
- *Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,*
- *Bakanlar, bakan yardımcıları, 4688 sayılı Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların 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 yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları,*
- *Mülkî idare amirleri,*



- *Silahlı Kuvvetler mensupları,*
- *Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,*
- *4688 sayılı Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,*
- *Emniyet hizmetleri sınıfı,*
- *Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,*
- *Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler.”*

Bu kanun kapsamında kurulan sendika ve konfederasyonların; Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı hareket etmeleri, kamu makamlarından maddî yardım almaları ve maddi yardım etmeleri, siyasî oluşumların içinde yer almaları, siyasi partilerin isimlerini, logolarını veya işaretlerini kullanmaları ve ticaretle uğraşmaları yasaklanmıştır (RG, 12.07.2001/24460).

Kanun’da sendikal örgütlerin kuruluş esasları, organları, seçimleri, gelirleri, giderleri ve denetiminin yanı sıra üyelik, üyeliğin güvenceleri ile idari kurulları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bununla birlikte kanunda yer alan toplu sözleşme sürecine ilişkin düzenlemeler, kanunun en önemli kısmını oluşturmaktadır. (Uçkan, 17: 2014). Kanun’da toplu sözleşmenin kapsamı;

*“kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal haklar”*

şeklinde belirtilmiştir.

Toplu sözleşme görüşmelerinde kamu görevlilerini temsilen Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, kamu idaresini temsilen Kamu İşveren Heyeti bulunmaktadır. Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, “bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet

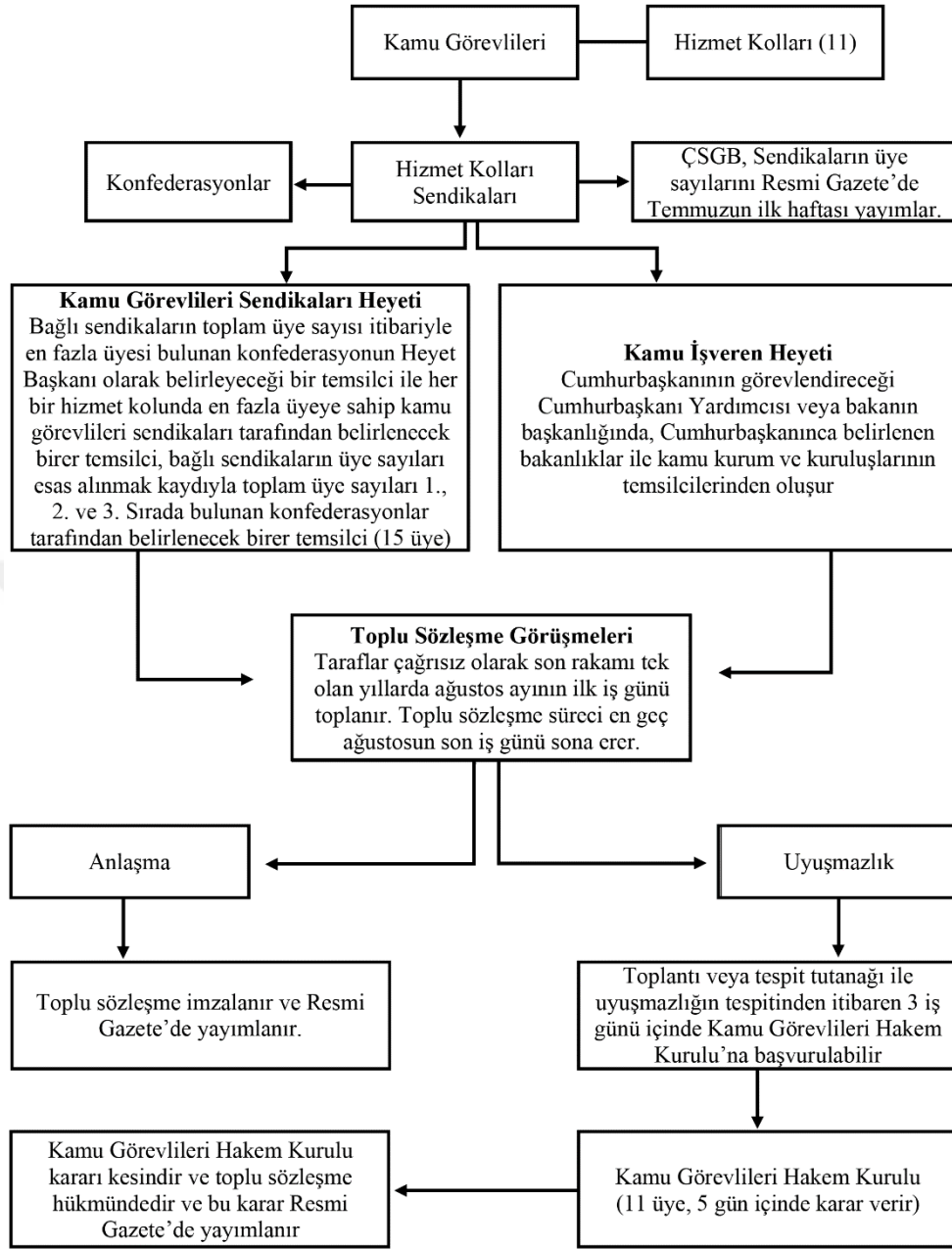
*Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere on beş üyeden oluşur.”*

*Kamu İşveren Heyeti ise, “Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanlığı yardımcıları veya bakanın başkanlığında, Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinden oluşur.”*

*Toplu sözleşme görüşmelerine katılacak yetkili sendikaları belirleme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda (ÇSGB) bulunmaktadır. ÇSGB, “kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazetede yayımlar.”*

*“Toplu sözleşme görüşmelerine, ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dâhil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dâhil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır.”*

*4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamındaki sendikalara üye olabilecek olan kamu görevlilerinin toplu sözleşme süreci Şekil 1’de ayrıntılı olarak ele alınmıştır.*



**Şekil 1: 4688 sayılı Kanuna Göre Toplu Sözleşme Süreci**

Kamu görevlilerinin sendika ve konfederasyonlarına ait istatistikî bilgiler ÇSGB tarafından 2002 yılından beri her yıl temmuz ayının ilk haftası yayımlanmaktadır.

2004 yılına kadar sendika ve konfederasyon üye sayıları, 31 Mayıs tarihi itibariyle sendikalar tarafından gönderilen üyelik bildirimleri ile üyelerin kurumlarından gelen bilgiler birlikte değerlendirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tespit edilip, sonuçlar temmuz ayında Resmi

Gazete’de yayımlanmaktaydı. Ancak sendikaların ve kurumların beyanına dayalı değerlendirmeler; sendikalar arası rekabet nedeniyle belirttikleri üye sayılarının gerçekleri yansıtmaması, bazı kamu kurumlarının sendika üyelerini eksik veya hiç bildirmemeleri önemli yetki sorunlarına neden olmuştur. Ortaya çıkan sorunlar nedeniyle sendika istatistiklerinin belirlenmesinde 20 Haziran 2004 tarih ve “5198 sayılı Kanun” ile değişikliğe gidilmiştir. Buna göre, yetkili sendika ve konfederasyonun belirlenmesinde sendika aidatı ödeyen üyelerin sayısı referans alınmaya başlanmıştır (Tokol, 2015: 294-295).

Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı gerçekte düşüktür. Sendikalaşma oranı “*toplam kamu görevlileri*” üzerinden hesaplandığı takdirde yıllar itibariyle kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı sınırlı kalmaktadır. Ancak ÇSGB’nin yayımladığı istatistiklerin hesaplanmasında “*sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısı*” dikkate alınmaktadır. 4688 sayılı Kanun’un 15. maddesinde yer alan kamu görevlilerinin sendikalara üye olmaları yasaklanmış olması nedeniyle toplam kamu görevlisi sayısı içine dâhil edilmemektedir. Bu nedenle kamu görevlilerinin sendikalaşma oranı gerçek dışı yükselmektedir (Çelik ve Lordoğlu, 2006: 25-26).

**Tablo 1: Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Oranı\***

Yıllar	Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalı Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2002	1.357.326	650.700	47,94
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.882	50,35
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	930.397	55,01
2009	1.784.414	1.017.072	57,00
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68,17
2013	2.134.638	1.468.021	68,77
2014	2.270.558	1.589.964	70,03
2015	2.354.314	1.679.028	71,32
2016	2.452.249	1.756.934	71,64
2017	2.431.228	1.684.323	69,28
2018	2.473.461	1.673.318	67,65
2019	2.549.094	1.702.644	66,79
2020	2.633.931	1.723.623	65,43

Kamu görevlilerinin yıllara göre sendikalaşma oranı ve sayıları verilen Tablo 1'deki veriler incelendiğinde, kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının yüksek olduğu ve 2016 yılına kadar sürekli arttığı görülmektedir. 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi sonrası sendikalı kamu görevlisi sayılarında gözle görülür bir şekilde azalma olmuştur. 2020 yılı verilerine göre sendikalı kamu görevlisi sayısı 1.723.623 olup, sendikalaşma oranı %65'in üzerindedir.

\* Tablo 1'de yer alan "Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma Oranı" verileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımlanmış olduğu tebliğler kullanılarak hazırlanmıştır.

Kamu görevlilerinin sendikalaşma oranının artışında, kamu görevlilerinin iş güvencesine sahip olmaları ve sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesi önemli rol oynamaktadır (Çelik, 2013).

**Tablo 2: Kamu Görevlileri Konfederasyonları Üye Sayıları**

<b>KONFEDERASYONLAR</b>	<b>ÜYE SAYISI</b>
KESK	137.242
TÜRKİYE KAMU-SEN	426.100
MEMUR-SEN	1.013.920
BASK	4.365
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	69.794
HAK-SEN	3.243
ÇALIŞAN-SEN	4.707
TÜM MEMUR-SEN	8.076
ANADOLU-SEN	668
ŞEHİT-GAZİ-SEN KONFEDERASYONU	5.170
MİL-SEN KONFEDERASYONU	1.377
YURT-SEN KONFEDERASYONU	1.604
BAĞIMSIZ SENDİKALAR	47.357
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>1.723.623</b>

**Kaynak:** <https://www.csgb.gov.tr/>

2020 yılında ÇSGB tarafından yayımlanan istatistiklere göre MEMUR-SEN kendisine üye 11 sendikada örgütlenen 1.013.920 kamu görevlisi ile en yüksek temsil oranına sahip konfederasyondur. Tablo 2'deki veriler incelendiğinde MEMUR-SEN toplam kamu görevlilerinin yaklaşık %59'unu, TÜRKİYE KAMU-SEN %25'ini, KESK ise %8'ini temsil etmektedir.

**Tablo 3: Hizmet Koluna Göre Sendika Üye Sayıları\***

Hizmet Kolu	Sendika Üyesi
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	158.597
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	785.815
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	386.238
Yerel Yönetim Hizmetleri	113.059
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	23.923
Kültür ve Sanat Hizmetleri	12.133
Bayındır, İnşaat ve Köy Hizmetleri	29.068
Ulaştırma Hizmetleri	19.051
Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	59.372
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	24.253
Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	112.114
<b>Toplam</b>	<b>1.723.623</b>

Tablo 3'te yer alan ve 2020 yılında ÇSGB tarafından yayımlanan istatistiklere göre hizmet koluna göre sendikalara üye olan kamu görevlilerinin sayıları incelendiğinde, 785.815 kişi ile en yüksek sendikalı kamu görevlisi Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri kolunda olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla, 386.238 kişi ile Sağlık ve Sosyal Hizmetler ve 158.597 kişi ile Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri takip etmektedir.

Genel itibarıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile son halini alan Türkiye'de sendikaların başlıca sorun alanlarını ise şu şekildedir (Çelik, 2007: 17-74; Özveri, 2007: 75-117; Uçkan, 2002: 180-183; Uçkan ve Kağmıoğlu, 2009: 35-57):

- Sendikalar, ağırlıklı olarak kamu kesiminde örgütlüdür. Fakat 1980 sonrası özelleştirmelerin artması sendikaların üye kaybı yaşamalarına sebep olmuştur.

\* Tablo 2'de yer alan "Hizmet Koluna Göre Sendika Üye Sayıları" verileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımlanmış olduğu tebliğler kullanılarak hazırlanmıştır.

- Sendikalar, emek yanlı bir toplumsal hareketin parçası olmak yerine sadece üyelerinin menfaatlerine yönelik politikalar üreten çıkar örgütleri olarak kalmışlardır.
- Türkiye’deki sendikacılıkta siyaset sendikaları etkilemektedir. Siyasi alanda ki parçalanmışlık sendikal örgütlenmelerde bölünmelere neden olmaktadır. Bu durum sendikal gücün azalmasına neden olmaktadır.
- Türkiye’deki bölünmüş sendikacılık sendikalararası rekabete sebep olmakta, bu rekabet ise genel olarak sendikalı işçileri birbirlerinden çalmaya yöneliktir. Dolayısıyla bu rekabet, sadece sendikalı işçilerin sendikalarını değiştirmesi temeline dayanan yıkıcı bir rekabet ortamı oluşturmaktadır.
- Sendikalar temel işlevleri olan toplu pazarlığı merkez alan geleneksel politikalar dışında, yeni üye kazanmak ve mevcut üyelerini koruyabilmek için yenilikçi politikalar izlemek konusunda yetersiz kalmaktadır.
- İşsizlik oranının yüksek olması, endüstrinin küçük işletmelerden oluşan yapısı ve kayıt dışı istihdam sendikacılığı olumsuz yönde etkilemektedir.
- Bazı işverenlerin geçici, mevsimlik ve stajyer işçi ile sözleşmeli personel istihdamı nedeniyle işverenler, işyerlerinde sendikalaşmayı güçleştirebilmektedir.
- İşçiler, işlerini kaybetme korkusu sebebiyle çoğu zaman sendikaya üye olmamakta veya sendikadan ayrılabilirlerdir.
- Sendika içi demokrasi konusunda yaşanan sorunlar, sendikaların en önemli içsel/yapısal sorunlarının başında yer almaktadır. Bu durum sendikaların üyeleriyle bağlarını zayıflatmakta üyelerin sendikalarına yabancılaşmalarına yol açmakta ve kamuoyunda sendikaların itibarını zedeleyerek mevcut ve potansiyel üyelerin sendikalara duydukları güveni olumsuz yönde etkilemektedir.
- Sendikalar ve toplu pazarlıkla ilgili her sorun kanunlar vasıtasıyla çözülmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla çoğunlukla sendikal hakların



kullanmasını dahi güç hale getiren detaylı Anayasal ve kanuni düzenlemeler ortaya çıkmaktadır. Bu durum, her türlü sorununun çözümünü kanunlardan bekleme alışkanlığını getirmektedir.

- Sendikal haklar, Avrupa ülkelerinin aksine mücadeleler sonucunda elde edilmemiş; yapılan kanuni düzenlemeler aracılığıyla hep devlet tarafından verilmiştir. Dolayısıyla sendikal hakların alanı devlet tarafından kimi dönem genişletilirken, kimi dönem sendikal tabandan güçlü bir tepki olmadan daraltılabilmektedir.





## **3. BÖLÜM**

### **ALAN ARAŞTIRMASI**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışma, Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan ve 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alan sendikalara üye olabilecek kamu görevlilerinin (akademik ve idari personel) kamu görevlileri sendikalarına karşı farkındalıklarını belirlemeyi, sendikalardan duyulan memnuniyet düzeyini ve sendikal faaliyetlerin yeterliliğini tespit etmeyi ve bununla birlikte demografik değişkenler arasında, akademik ve idari personel açısından bir farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda üniversitelerde çalışan kamu görevlilerinin sendikal algısına dair çıkarımlarda bulunulmaya çalışılmıştır.

#### **3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 40 sorudan ve iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgileri, sendika bilgileri ve sendikalara ilişkin bilgilerini belirleyen sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise "Sendikal Algı Ölçeği" bulunmaktadır. Bu ölçek, Cerev tarafından 2014 yılında doktora tezinde kullanmak üzere oluşturulmuş ve geçerliliği sağlanmıştır. Ölçek, 5'li likert tipte 18 sorudan oluşmaktadır (Likert tipindeki ölçeğin maddeleri;1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum,5- Kesinlikle Katılıyorum).

#### **3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Kasım 2020 tarihi itibarıyla Kırklareli Üniversitesi'ne bağlı birimlerde görev yapan 1052 kişi oluşturmaktadır (akademik personel 761 kişi, idari personel 291 kişi). Gönüllü katılım şeklinde ekim ayında başlanan araştırma dünya genelinde yaşanan Covid-19 Salgını nedeniyle iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk aşaması

idari personelle, ikinci aşaması akademik personelle yapılmıştır. İdari personelle yapılan araştırma yüz yüze yapılarak anket formunun doldurulması sağlanmıştır. Akademik personelle ise, dijital ortamda anket formunun doldurulması istenmiştir.

Yapılan araştırma sonucunda 319 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüşü sağlanan anket formları incelendiğinde 12 adet formda eksik veri bulunduğundan araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırma 307 adet anket formuyla tamamlanmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Kısıtları**

Kırklareli Üniversitesi'nin kuruluşu itibariyle genç bir üniversite olması ve dolayısıyla burada çalışan personelin kıdem yılının da az olması bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Çalışmanın diğer kısıtı ise, 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alan sendikalara üye olabilecek akademik ve idari personelle ve bu personelin anket formunda verdikleri yanıtlarla sınırlı olmasıdır.

### **3.5. Araştırmanın Güvenirliliği**

Araştırmanın analiz ve bulgularının sonuçlarına IBM SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences) aracılığıyla ulaşılmıştır. Verilerin analizi yapılmadan önce ankette kullanılan "Sendikal Algı Ölçeği"nin güvenilirlik analizi yapılmıştır.

**Tablo 4: Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Sendikal Algı Ölçeği	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
	18	0,88

Ölçeklerin güvenilirliği için yapılan Cronbach Alpha Güvenilirlik Analizi değeri 0,88 çıkmış ve bu Cronbach Alpha değeri 0,80'den yüksek olması ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Balaban Salı, 2018: 156). Analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizinden sonra “Sendikal Algı Ölçeği” faktör analizi yapılabilmesi için öncelikle, örnekleme yeterliliği ve ölçeğin faktör analizine uygunluğunun tespiti için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri ile ölçek kontrol edilmiştir.

**Tablo 5: Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett's Küresellik Testi**

Kaiser Meyer Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		0,880
	Yaklaşık Ki-Kare	2006,127
Bartlett's Küresellik Testi	df	153
	Sig.	0,000

Tablo 5’te yer alan test sonucunda KMO değerinin %40’dan büyük (0,874) ve Bartlett’s Sig. Değerinin  $p=0,000$ ;  $p<0,05$  olduğundan ölçeğin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Yapılan KMO testinden sonra ölçek maddeleri rotasyonlu açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda bir maddenin anlamsız boyutlar içerisinde yer aldığı gözlemlenmiş, bu madde ölçekten çıkarılarak yeniden faktör analizi yapılmıştır.

**Tablo 6: Sendikal Algı Ölçeği Faktör Analizi**

<b>Ölçeğin Maddeleri ve Belirlenen Alt Boyutları</b>	<b>Faktör Değeri</b>
<b>Sendikal Memnuniyet</b>	
Sendikaların sosyal faaliyetleri (eğitim, gezi vb.) yeterlidir.	,841
Sendikaların faaliyetleri konusunda üyeler yeterli bilgi sahibidir.	,836
Sendikalar, hak ve menfaatlerimi koruma ve geliştirme konusunda güvenilirlerdir.	,815
Çalışılan kurumda bir sorunla karşılaşıldığında sendikaya rahatlıkla sorunlar iletilmektedir.	,710
Sendikalar üyelerini sendikal politikalar konusunda dikkate almaktadır.	,601
Çalışılan kurumlarda bir sorunla karşılaşıldığında sendika sorunu çözebilmektedir.	,589
Sendikalarda sendika içi demokrasi tam olarak vardır.	,569
<b>Sendikal İhtiyaç</b>	
Sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir.	,808
Sendikalar çalışanların dayanışmasını ve birliğini sağlayan demokratik kurumlardır.	,773
Sorunların çözümü için örgütlü mücadele en geçerli yoldur.	,767
Sendikaların üye sayısı artarsa çalışma şartları iyileşir.	,749
Sendikalar sadece kendi üyelerinin değil tüm çalışanların hak ve çıkarlarını savunan örgütlerdir.	,650
<b>Sendikanın Yeterliliği</b>	
Türkiye’de kamu sendikacılığı çalışanların hak ve menfaatlerini koruyacak kadar güçlüdür.	,790
Türkiye’de kamu sendikaları sendikal haklar konusunda yeterli kamuoyu oluşturabilmektedir.	,758
Türkiye’de kamu sendikaları güvenilir kurumlardır.	,753
Türkiye’de kamu sendikaları yöneticileri çalışanların menfaatlerine göre hareket eder.	,661
2019 yılında imzalanan toplu sözleşme kamu çalışanları için yeterlidir.	,588

Tablo 6’da görüldüğü üzere “Sendikal Algı Ölçeği”; Sendikal Memnuniyet, Sendikal İhtiyaç ve Sendikanın Yeterliliği olmak üzere üç alt boyuta ayrılmıştır. Bu alt boyutlara yönelik algıların çalışmaya katılan kamu görevlilerinin demografik özellikleri, kurumlarına ilişkin özellikleri ve

sendikal durumlarına yönelik verilerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine ilişkin analizlerin yapılması için yapılacak olan parametrik veya non-parametrik analiz türlerinden birine karar verilebilmesi için ölçek, normal dağılım testi olan Kolmogorov-Smirnov Testi ile incelemiştir. Yapılan analizin sonucunda ölçeğin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ( $Z=0,071$ ,  $p=0,001$ ;  $p<0,05$ ). Ölçeğin normal dağılım göstermemesi üzerine yapılacak olan analizler için non-parametrik testler tercih edilmiştir. Yapılan bu non-parametrik testlerden iki değişkenli analizler için Mann Whitney-U, ikiden fazla değişkene sahip analizler için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Bulguları**

Kırklareli Üniversitesi'ne bünyesinde yer alan 3 enstitü, 12 fakülte, 2 yüksekokul, 7 meslek yüksekokulu ve idari birimlerinde Ekim-Kasım 2020 tarihlerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda 307 kişiden elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

#### **3.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Katılımcıların demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumuna ilişkin istatistiksel veriler bu bölümde incelenmiştir.

**Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Cinsiyet	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kadın	103	33,6
Erkek	204	66,4
Toplam	307	100
Yaş	Sayı (N)	Yüzde (%)
23-29 yaş	25	8,1
30-36 yaş	154	50,2
37-43 yaş	74	24,1
44-50 yaş	41	13,4
51 yaş ve üzeri	13	4,2
Toplam	307	100
Medeni Durum	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evli	220	71,7
Bekâr	87	28,3
Toplam	307	100
Eğitim Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
<b>Akademik Personel</b>		
Lisans	12	6
Lisansüstü	189	94
Toplam	201	100
<b>İdari Personel</b>		
Lise	7	6,6
Önlisans	16	15,1
Lisans	72	67,9
Lisansüstü	11	10,4
Toplam	106	100

Tablo 7’de yer alan demografik veriler incelendiğinde araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımı %33,6’sının kadın, %66,4’ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Yaş aralığı incelendiğinde %50,2 ile 30-36 yaş arası büyük çoğunluğu, azınlığı ise %4,2 ile 51 yaş ve üzeri oluşturmaktadır. Buradan hareketle üniversitede çalışan kamu görevlilerin büyük çoğunluğu genç çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %71,7’si evli, %28,3’ü bekârdır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde akademik ve idari personel olarak ayrıma gidilmiştir. Akademik personelin %94’ü lisansüstü programlardan, idari personelin ise 67,9’u lisans programlarından mezundur.

### **3.6.2. Katılımcıların Kurumlarına İlişkin Bulgular**

Katılımcıların kurumlarına ilişkin kadro türü, kadro unvanı ve çalışma sürelerine ilişkin istatistiki veriler bu bölümde incelenmiştir.



**Tablo 8: Katılımcıların Kadro Türü, Unvanları ve Çalışma Süresi**

Kadro Türü	Sayı (N)	Yüzde (%)
Akademik Personel	201	65,5
İdari Personel	106	34,5
Toplam	307	100

Kadro Unvanı	Sayı (N)	Yüzde (%)
Profesör Doktor	9	2,9
Doçent Doktor	30	9,8
Doktor Öğretim Üyesi	54	17,6
Araştırma Görevlisi	46	15
Öğretim Görevlisi (Ders veren)	54	17,6
Öğretim Görevlisi (Uzman)	6	2
Enstitü/Fakülte/Yüksekokul/MYO Sekreteri/Şube Müdürü	9	2,9
Şef/Bilgisayar İşletmeni/Memur/Şoför/Hizmetli	77	25,1
Mühendis, Mimar, Tekniker, Teknisyen	18	5,9
Hemşire vd. sağlık personeli	4	1,3
Toplam	307	100

Çalışma Süresi	Sayı (N)	Yüzde (%)
5 yıl ve altı	62	20,2
6-10 yıl	115	37,1
11-15 yıl	56	18,2
16-20 yıl	27	8,8
21 yıl ve üzeri	39	12,7
Boş (Missing)	9	2,9
Toplam	307	100

Tablo 8’de yer alan veriler doğrultusunda araştırma katılanların %65,5’ini akademik personel, 34,5’ini idari personel oluşturmaktadır. Her iki kısım da incelendiğinde akademik kadroda en fazla %17,6 ile doktor öğretim üyesi ve öğretim görevlisi (ders veren), idari kadroda ise %25,1 ile şef, bilgisayar işletmeni, memur, şoför ve hizmetli kadrosunda görev yapan personelin katılım gösterdiği görülmektedir. Ankete katılanların görev yaptığı süreler incelendiğinde büyük çoğunluğu %37,1 ile 6-10 yıl aralığında çalışanlar, azınlığı ise %8,8 ile 16-20 yıl aralığında çalışanlar oluşturmaktadır.

### 3.6.3. Katılımcıların Sendika Bilgilerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların sendikal özellikleri ve sendikalara ilişkin bilgilerinden olan sendika üyeliği, üyesi olduğu sendika, sendika üyelik süresi, daha önce üye olduğu sendikadan ayrılma nedeni, sendikalara üye olma yolları, sendikalara üye olma veya olmama nedenlerine ilişkin istatistiki veriler bu bölümde incelenmiştir.

**Tablo 9: Katılımcıların Sendika Bilgileri**

Sendika Üyeliği	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evet	113	36,8
Hayır	194	63,2
Toplam	307	100
Üyesi Olduğu Sendika	Sayı (N)	Yüzde (%)
Üni-Per-Sen	42	37,2
Eğitim Bir-Sen	31	27,4
Türk Eğitim-Sen	23	20,4
Eğitim-Sen	10	8,8
Boş (Missing)	7	6,2
Toplam	113	100
Sendika Üyelik Süresi	Sayı (N)	Yüzde (%)
2 yıl ve altı	15	13,3
3-5 yıl	35	30,9
6-8 yıl	27	23,9
9-11 yıl	15	13,3
11 yıl ve üzeri	14	12,4
Boş (Missing)	7	6,2
Toplam	113	100

Tablo 9’da yer alan veriler doğrultusunda araştırma katılanların sendika bilgileri şu şekildedir; sendika üyesi olmayanların oranı %63,2, sendika üyesi olanların oranı ise %36,8’dir. Sendika üyesi olanların %37,2’si Üni-Per-Sen (Üniversite İdari Personel Sendikası), %27,4’ü Eğitim Bir-Sen (Eğitimciler Birliği Sendikası), %20,4’ü Türk Eğitim-Sen (Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası) ve %8,8’i Eğitim-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) üyesidir. Sendika üyesi olup sendikasını belirtmeyenlerin oranı ise %6,2’dir. Sendika üyelik süresi aralığına bakıldığında %30,9 ile 3-5 yıl aralığındaki üyeliklerin fazlalığı göze çarpmaktadır.

**Tablo 10: Katılımcıların Sendika Değişikliği ve Nedenleri**

Daha önceki sendika üyeliği	Sayı (N)	Yüzde (%)	
Evet	109	35,5	
Hayır	198	64,5	
Toplam	307	100	
Önceki sendikadan ayrılma sebebi	Sayı (N)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Sendikanın yetersiz olması	25	8,1	22,9
Üniversite personelini temsil etmemesi	27	8,8	24,8
Kurum değişikliği	11	3,6	10,1
Kişisel nedenler	13	4,2	11,9
İdeolojik olması	9	2,9	8,3
İdari görev alması	8	2,6	7,3
Boş (Missing)	16	5,2	14,7
Toplam	109	35,5	100
Boş (Missing)	198	64,5	
Toplam	307	100	

Tablo 10'daki veriler incelendiğinde araştırmaya katılanların %35,5'i sendika değişikliği yaptığı görülmektedir. Sendika değişikliği yapanlar arasında %24,8'lik kesim ayrıldığı sendikanın üniversite personelini temsil etmediğini düşünmekte, %22,9'u ise sendikayı yetersiz bulmuştur. Diğer değişiklik nedenleri arasında %11,9 ile kişisel nedenler, %10,1 ile kurum değişikliği, %8,3 ile sendikanın ideolojik olması ve %7,3 ile kurumda idari görev alması yer almaktadır.

**Tablo 11: Katılımcıların Sendikaya Üye Olma Yolları**

Sendika Üyesi Olanlar			
Durum	Sayı (N)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Sendika temsilcisi aracılığı ile	49	43,4	43,8
İş yeri yönetimi desteği ile	1	0,9	0,9
Arkadaşlar aracılığı ile	36	31,9	32,1
Kendim sendika ile bağlantı kurarak	24	21,2	21,4
Diğer	2	1,8	1,8
Toplam	112	99,1	100
Boş (Missing)	1	0,9	
Toplam	113	100	
Daha Önce Sendika Üyesi Olanlar			
Durum	Sayı (N)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Sendika temsilcisi aracılığı ile	15	13,8	31,9
İş yeri yönetimi desteği ile	2	1,8	4,3
Arkadaşlar aracılığı ile	26	23,9	55,3
Kendim sendika ile bağlantı kurarak	4	3,7	8,5
Toplam	47	43,1	100
Boş (Missing)	62	56,9	
Toplam	109	100	

Tablo 11’de çalışanların sendikaya kimin aracılığıyla üye olduğu veriler yer almaktadır. Buradaki veriler, sendika üyesi olan ve daha önce sendikaya üye olmuş olan çalışanların verdiği cevaplar doğrultusunda oluşturulmuştur. Veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan ve sendikaya üye olanların %43,8’i sendika temsilcisinin aracılığıyla, %32,1’i arkadaşlar aracılığıyla ve %21,4’ü sendikalarla bağlantı kurarak üye olmuşlardır. Daha önce sendikaya üye olanların ise %55,3’ü arkadaşlar aracılığıyla, %31,9’u sendika temsilcisinin aracılığıyla üye olmuşlardır.

**Tablo 12: Katılımcıların Sendikadaki Aktif Görevi**

Durum	Sayı (N)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
İş yeri sendika temsilcisi	5	1,6	4,2
Sendika komite veya komisyon üyeliği	1	0,3	0,8
Delege	5	1,6	4,2
İş yeri komite veya komisyon üyeliği	1	0,3	0,8
Sendika organları yöneticisi	2	0,7	1,7
Aktif bir görevim yok	105	34,2	88,2
Toplam	119	38,8	100
Boş (Missing)	188	61,2	
Toplam	307	100	

Tablo 12’deki veriler sendika üyesi olan ve daha önce sendikaya üye olmuş olan çalışanların verdiği cevaplar doğrultusunda oluşturulmuştur. Veriler incelendiğinde, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun (%88,2) sendikada aktif bir görevi bulunmamaktadır. Aktif görevi olan çalışanların dağılımına bakıldığında %4,2 ile delege ve iş yer sendika temsilcisi görevini üstlenmektedir.

**Tablo 13: Katılımcıların Sendikal Faaliyetleri Öğrenme Yolları**

<b>Sendika Üyesi Olanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Sendika web sayfası ve yayınlarından	15	13,3	13,4
Arkadaşlarımdan	24	21,2	21,4
Sendika yöneticilerinden	26	23	23,2
Medyadan	2	1,8	1,8
Sosyal medyadan	28	24,8	25
Herhangi bir bilgi almıyorum	17	15	15,2
Toplam	112	99,1	100
Boş (Missing)	1	0,9	
Toplam	113	100	

<b>Sendika Üyesi Olmayanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Sendika web sayfası ve yayınlarından	2	1	4,8
Arkadaşlarımdan	14	7,2	33,3
Sendika yöneticilerinden	4	2,1	9,5
Medyadan	5	2,6	11,9
Sosyal medyadan	8	4,1	19
Herhangi bir bilgi almıyorum	9	4,6	21,4
Toplam	42	21,6	100
Boş (Missing)	152	78,4	
Toplam	194	100	

Tablo 13'te sendikal faaliyetlerin nereden alındığı ile ilgili veriler bulunmaktadır. Araştırmaya katılan ve sendika üyesi olan çalışanların %25'i sosyal medyadan, %23,2'si sendika yöneticilerinden, %21,4'ü arkadaşlarından, %15,2'si ise herhangi bir bilgi almadığını belirtmiş; sendika üyesi olmayan çalışanların da %33,3'ü arkadaşlarından, %19'u sosyal medyadan, %11,9'u medyadan ve %21,4'ü ise herhangi bir bilgi almadığını belirtmiştir.

**Tablo 14: Katılımcılara Göre En İyi Sendika Tanımı**

<b>Sendika Üyesi Olanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Kişilerin özlük haklarını koruyan kuruluştur.	67	59,3	59,3
En iyi baskı ve çıkar gruplarıdır.	11	9,7	9,7
İdeolojik örgütlenmelerdir.	12	10,6	10,6
En iyi meslek örgütlenmelerdir.	14	12,4	12,4
Fikrim yok	9	8	8
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sendika Üyesi Olmayanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Kişilerin özlük haklarını koruyan kuruluştur.	65	33,5	34
En iyi baskı ve çıkar gruplarıdır.	20	10,3	10,5
İdeolojik örgütlenmelerdir.	57	29,4	29,9
En iyi meslek örgütlenmelerdir.	14	7,2	7,3
Fikrim yok	35	18,1	18,3
<b>Toplam</b>	<b>191</b>	<b>98,5</b>	<b>100</b>
Boş (Missing)	3	1,5	
<b>Toplam</b>	<b>194</b>	<b>100</b>	

Tablo 14’te yer alan veriler doğrultusunda araştırmaya katılan sendika üyesi çalışanların %59,3’ü sendikaları kişilik ve özlük haklarını koruyan kuruluş olarak tanımlamaktadır. %12,4’ü en iyi meslek örgütlenmeleri ve %10,6’sı sendikaları ideolojik örgütlenmeler şeklinde tanımlamakta, %8’lik kesim ise sendika tanımı konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir. Sendika üyesi olmayan çalışanların ise %33,5’i sendikaları kişilik ve özlük haklarını koruyan kuruluş olarak, %29,4’ü sendikaları ideolojik örgütlenmeler şeklinde tanımlamaktadır. %18,1’lik kesim ise sendika tanımı konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.

**Tablo 15: Katılımcılara Göre Üniversitelerin Özerk Yapıda Olması  
Sendikaların Faaliyetlerine Olumlu Etki Etmekte midir?**

<b>Sendika Üyesi Olanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	
Evet	45	39,8	
Hayır	68	60,2	
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	
<b>Sendika Üyesi Olmayanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	
Evet	53	27,3	
Hayır	141	72,7	
<b>Toplam</b>	<b>194</b>	<b>100</b>	

Tablo 15’te yer alan ve katılımcılara yöneltilen “Üniversitelerin özerk yapıda olmasının sendikaların faaliyetlerine olumlu etki ettiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna sendika üyesi olan katılımcıların %60,2’si olumlu bir etki ettiğini düşünmemektedir. Sendika üyesi olmayan katılımcılarda ise bu oran %72,4 olduğu görülmektedir.

**Tablo 16: Katılımcılara Göre Sendikalar Üniversite Çalışanlarının Hak ve Menfaatlerini Korumakta mıdır?**

<b>Sendika Üyesi Olanlar</b>			
	<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet		20	17,7
Hayır		93	82,3
Toplam		113	100

<b>Sendika Üyesi Olmayanlar</b>			
	<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet		33	17
Hayır		161	83
Toplam		194	100

Tablo 16’da yer alan ve katılımcılara yöneltilen “Geçmişte imzalanan toplu sözleşmeler de göz önüne alınarak sendikaların üniversite çalışanlarının hak ve menfaatlerini koruduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna sendika üyesi olan katılımcıların %82,3’ü sendikaların üniversite çalışanlarının hak ve menfaatlerini koruduğunu düşünmemektedir. Sendika üyesi olmayan katılımcılarda ise bu oran %83’tür.

**Tablo 17: Katılımcılara Göre Kamu Sendikaları Kamu Çalışanlarının Hak ve Menfaatlerini Geliştirme Konusunda Yeterli midir?**

<b>Sendika Üyesi Olanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Evet	7	6,2	6,2
Hayır	100	88,5	88,5
Fikrim yok	6	5,3	5,3
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sendika Üyesi Olmayanlar</b>			
<b>Durum</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Yüzde (%)</b>	<b>Geçerli Yüzde (%)</b>
Evet	3	1,5	1,6
Hayır	150	77,4	78,1
Fikrim yok	39	20,1	20,3
<b>Toplam</b>	<b>192</b>	<b>99</b>	<b>100</b>
Boş (Missing)	2	1	
<b>Toplam</b>	<b>194</b>	<b>100</b>	

Tablo 17’de yer alan ve katılımcılara yöneltilen “Türkiye’de kamu sendikacılığı genelde kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini geliştirme konusunda yeterli mi?” sorusuna sendika üyesi olan katılımcıların %88,5 gibi büyük çoğunluğu Türkiye’de kamu sendikacılığını kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini geliştirme konusunda yetersiz olduğunu belirtmiştir. Sendika üyesi olmayan katılımcılarda ise bu oran %77,4’tür. %20,1’lik kesim ise fikrini beyan etmemiştir.



**Tablo 18: Katılımcıların Sendikalara Üye Olma veya Olmama Sebepleri**

Sendikaya üye olma sebebi	Sayı (N)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Özlük haklarının korunması	55	48,7	72,4
İdeolojik yakınlık	9	8	11,8
Arkadaş ricası	12	10,6	15,8
Toplam	76	67,3	100
Boş (Missing)	37	32,7	
Toplam	113	100	

Sendikaya üye olmama sebebi	Sayı (N)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Güven duymama	36	18,6	20,2
İhtiyaç duymama	43	22,2	24,2
Siyasetin içinde yer alması	28	14,4	15,7
İdeolojik temelli örgütlenme olması	16	8,2	9
Üniversite personelini temsil etmemesi	9	4,6	5,1
Sendikanın yetersiz olması	24	12,4	13,5
Kişisel nedenler	16	8,2	9
İdari görevinin olması	6	3,1	3,4
Toplam	178	91,8	100
Boş (Missing)	16	8,2	
Toplam	194	100	

Tablo 18’de yer alan sendikalara üye olma sebepleri incelendiğinde, soruya cevap verenlerin %72,4’ü özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi için sendikaya üye olduğunu belirtmiştir. Diğer üye olma sebeplerine bakıldığında arkadaş ricasıyla üye olanların oranı %15,8 olup, ideolojik yakınlık duyarak üye olanların oranı ise %11,8 olduğu görülmektedir. Diğer yandan sendikaya üye olmama sebepleri incelendiğinde ise, soruya cevap verenlerin %24,2’si sendikalara ihtiyaç duymadığını belirtmiş, %20,2’si ise sendikalara güvenmediği için üye olmadığını belirtmiştir. Sendikalara üye olmama konusunda diğer nedenler incelendiğinde, soruya cevap verenlerin %15,7’si sendikaların siyasetin içinde yer alması, %13,5’i sendikaları yetersiz bulması, %9’u sendikaların ideolojik temelli örgütlenme olması ve kişisel nedenlerle, %5,1’i ise üniversite personelini temsil etmediği düşüncesiyle sendikalara üye olmadığını belirtmiştir.

#### 3.5.4. Katılımcıların Görüşlerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri, kurum ve sendika bilgilerine ilişkin sendikal algı düzeyleri incelenmiştir.

**Tablo 19: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sendikal Algı Düzeyleri**

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{\text{sıra}}$	$\Sigma_{\text{sıra}}$	Z	P
Sendikal Memnuniyet	Kadın	103	156,95	16165,50	-0,415	0,678
	Erkek	204	152,51	31112,50		
Sendikal İhtiyaç	Kadın	103	144,65	14898,50	-1,315	0,188
	Erkek	204	158,72	32379,50		
Sendikanın Yeterliliği	Kadın	103	172,51	17768,50	-2,604	0,009
	Erkek	204	144,65	29509,50		

Tablo 19'a göre Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının sendikal algı düzeyinin alt boyutlarından sendikal memnuniyet ve sendikal ihtiyaç düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir (sendikal memnuniyet:  $p=0,678$  -  $p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,188$  -  $p>0,05$ ). Buna karşın sendikanın yeterlilik düzeyinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p=0,009$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre kadın çalışanların sendikal yeterlilik algı düzeyi erkek çalışanlara göre daha fazladır.

**Tablo 20: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Sendikal Algı Düzeyleri**

Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	p
Sendikal Memnuniyet	23-29 yaş	25	135,78	3,076	0,545
	30-36 yaş	164	159,15		
	37-43 yaş	74	159,20		
	44-50 yaş	41	140,20		
	51 yaş ve üzeri	13	141,96		
Sendikal İhtiyaç	23-29 yaş	25	141,84	2,488	0,647
	30-36 yaş	164	153,37		
	37-43 yaş	74	156,16		
	44-50 yaş	41	149,28		
	51 yaş ve üzeri	13	187,38		
Sendikanın Yeterliliği	23-29 yaş	25	161,22	1,992	0,737
	30-36 yaş	164	147,59		
	37-43 yaş	74	163,64		
	44-50 yaş	41	153,39		
	51 yaş ve üzeri	13	163,12		

Tablo 20'ye göre Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının sendikal algı düzeylerinin katılımcıların yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (sendikal memnuniyet:  $p=0,545$  -  $p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,647$  -  $p>0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,737$  -  $p>0,05$ ).

**Tablo 21: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Sendikal Algı Düzeyleri**

Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	p
Sendikal Memnuniyet	Lise	7	99,86	5,007	0,171
	Önlisans	17	153,47		
	Lisans	83	167,80		
	Lisansüstü	200	150,21		
Sendikal İhtiyaç	Lise	7	72,29	7,487	0,058
	Önlisans	17	140,26		
	Lisans	83	164,26		
	Lisansüstü	200	153,77		
Sendikanın Yeterliliği	Lise	7	181,29	1,515	0,679
	Önlisans	17	168,76		
	Lisans	83	156,82		
	Lisansüstü	200	150,62		

Tablo 21'e göre Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının sendikal algı düzeylerinin katılımcıların eğitim seviyesine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (sendikal memnuniyet:  $p=0,171$  -  $p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,058$  -  $p>0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,679$  -  $p>0,05$ ).

**Tablo 22: Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Sendikal Algı Düzeyleri**

Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	p
Sendikal Memnuniyet	0-5 yıl	62	147,40	6,655	0,155
	6-10 yıl	114	144,89		
	11-15 yıl	56	171,68		
	16-20 yıl	27	157,89		
	21 yıl ve üzeri	39	128,65		
	Boş (Missing)	9			
Sendikal İhtiyaç	0-5 yıl	62	132,67	3,967	0,411
	6-10 yıl	114	148,48		
	11-15 yıl	56	158,97		
	16-20 yıl	27	162,67		
	21 yıl ve üzeri	39	156,51		
	Boş (Missing)	9			
Sendikanın Yeterliliği	0-5 yıl	62	156,88	1,822	0,768
	6-10 yıl	114	146,51		
	11-15 yıl	56	140,44		
	16-20 yıl	27	162,26		
	21 yıl ve üzeri	39	150,68		
	Boş (Missing)	9			

Tablo 22'ye göre Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının sendikal algı düzeylerinin katılımcıların çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (sendikal memnuniyet:  $p=0,155$  -  $p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,411$  -  $p>0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,768$  -  $p>0,05$ ).

**Tablo 23: Katılımcıların Kadro Türüne Sendikal Algı Düzeyleri**

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	z	p
Sendikal Memnuniyet	Akademik Personel	201	152,06	30564,00	-0,529	0,597
	İdari Personel	106	157,68	16714,00		
Sendikal İhtiyaç	Akademik Personel	201	148,61	29871,00	-1,468	0,142
	İdari Personel	106	164,22	17407,00		
Sendikanın Yeterliliği	Akademik Personel	201	154,19	30992,50	-0,052	0,958
	İdari Personel	106	153,64	16285,50		

Tablo 23'e göre Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının sendikal algı düzeylerinin katılımcıların kadro türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (sendikal memnuniyet:  $p=0,597 - p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,142 - p>0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,958 - p>0,05$ ).

**Tablo 24: Katılımcıların Sendika Üyelğine Göre Sendikal Algı Düzeyleri**

Boyutlar	Sendika Üyesi	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	z	p
Sendikal Memnuniyet	Evet	113	183,56	20742,50	-4,468	0,000
	Hayır	194	136,78	26535,50		
Sendikal İhtiyaç	Evet	113	192,85	21792,00	-5,868	0,000
	Hayır	194	131,37	25486,00		
Sendikanın Yeterliliği	Evet	113	176,32	19924,50	-3,374	0,001
	Hayır	194	141,00	27353,50		

Tablo 24'e göre Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının sendikal algı düzeylerinin katılımcıların sendika üyeliğine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (sendikal memnuniyet:  $p=0,000 - p<0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,000 - p<0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,001 - p<0,05$ ). Buna göre sendika üyesi çalışanların sendikal algı düzeyi sendika üyesi olmayan çalışanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir.

**Tablo 25: Sendikal Algı Ölçeğinin Faktörleri Arasındaki İlişki**

	1	2	3	4
Sendikal Algı (1)	1			
Sendikal Memnuniyet (2)	0,839*	1		
Sendikal İhtiyaç (3)	0,708*	0,349*	1	
Sendikanın Yeterliliği (4)	0,743*	0,541*	0,238*	1

\* $p < 0,001$

Tablo 25 incelendiğinde Sendikal Algı Ölçeği ile alt boyutları arasında ( $r=0,839$ ;  $r=0,708$ ;  $r=0,743$ ,  $p < 0,001$ ) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkinin olması değişkenlerin aynı yönde değiştiğini göstermektedir. Özetle sendikal memnuniyet, sendikal gereklilik ve sendikanın yeterliliği ile sendikalara yönelik algı düzeyinin biri artarken diğeri artmakta veya biri azalırken diğeri de azalmaktadır.





## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada Kırklareli Üniversitesi'nde çalışan ve 4688 sayılı Kanun kapsamında yer alan sendikalara üye olabilecek akademik ve idari personele anket uygulaması yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan üniversite personelinin demografik özellikleri, kurumlarına ilişkin özellikleri ve sendikal durumlarına ilişkin veriler sendikal algı ölçeğinin alt boyutları ile ölçülmüştür.

Yapılan çalışma neticesinde katılımcıların sendikal bilgilerine ilişkin ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

- Araştırmaya katılanların %35,5'lik bir kesimi sendika değişikliği yapmıştır. Yapılan değişikliklerin gerekçesi olarak eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolundaki sendikaların üniversitelerde de faaliyet göstermesi ve bu sendikaların üniversite personelini temsil etme konusunda yetersiz kalması olarak görmekte-dirler.
- Araştırmaya katılan ve sendika üyesi olan çalışanların %59,3'ü sendikaları kişilik ve özlük haklarını koruyan kuruluş olarak tanımlamaktadır. %12,4'ü en iyi meslek örgütlenmeleri ve %10,6'sı sendikaları ideolojik örgütlenmeler şeklinde; sendika üyesi olmayan çalışanların ise %33,5'i sendikaları kişilik ve özlük haklarını koruyan kuruluş olarak, %29,4'ü sendikaları ideolojik örgütlenmeler şeklinde tanımlamaktadır. %18,1'lik kesim ise sendika tanımı konusunda fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.
- Katılımcılara yöneltilen "Geçmişte imzalanan toplu sözleşmeler de göz önüne alınarak sendikaların üniversite çalışanlarının hak ve menfaatlerini koruduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna katılımcıların sendika üyesi olan katılımcıların %82,3'ü sendikaların üniversite çalışanlarının hak ve menfaatlerini koruduğunu düşünmemektedir. Sendika üyesi olmayan katılımcılarda ise bu oran %83'tür. Genel olarak araştırmaya katılan çalışanlar, sendikaların üniversite çalışanlarının hak

ve menfaatlerini korumaya yönelik hareket etmediği yönünde bir görüş hâkimdir.

- Katılımcılara yöneltilen bir diğer, “Türkiye’de kamu sendikacılığı genelde kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini geliştirme konusunda yeterli mi?” sorusuna sendika üyesi olan katılımcıların %88,5 ve sendika üyesi olmayan katılımcıların %77,4 gibi büyük çoğunluğu Türkiye’de kamu sendikacılığını kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini geliştirme konusunda yetersiz olduğunu düşünmektedir.
- Üniversite personeli arasında sendikaya üye olma sebeplerine bakıldığında, sendika üyesi olan katılımcıların %72,4’ü sendikalara özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi için üye olduğunu belirtmiştir.
- Sendikalara üye olma sebebin yanında üye olmama sebepleri de araştırılmış ve sendika üyesi olmayan katılımcıların %24,2’si sendikalara ihtiyaç duymadığı, %20,2’si ise sendikalara güvenmediği, %15,7’si sendikaların siyasetin içinde yer alması, %13,5’i sendikaları yetersiz bulması, %9’u sendikaların ideolojik temelli örgütlenme olması ve kişisel nedenlerle, %5,1’i ise üniversite personelini temsil etmediği gibi sebeplerle sendikalara üye olmadığını belirtmiştir.

Çalışmanın sendikal algı düzeyi ile ilgili araştırmasında ulaşılan benzerlikler şu şekildedir:

Araştırmaya katılan Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının;

- Sendikal algı düzeyinin alt boyutlarından sendikal memnuniyet ve sendikal ihtiyaç düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı (sendikal memnuniyet:  $p=0,678$  -  $p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,188$  -  $p>0,05$ ),
- Sendikal algı düzeylerinin belirlenen yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (sendikal memnuniyet:  $p=0,545$  -  $p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,647$  -  $p>0,05$ ; sendikaların yeterliliği:  $p=0,737$  -  $p>0,05$ ),

- Sendikal algı düzeylerinin eğitim seviyesine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (sendikal memnuniyet:  $p=0,171 - p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,058 - p>0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,679 - p>0,05$ ),
  - Sendikal algı düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (sendikal memnuniyet:  $p=0,155 - p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,411 - p>0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,768 - p>0,05$ ),
  - Sendikal algı düzeylerinin kadro türüne (akademik ve idari) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (sendikal memnuniyet:  $p=0,597 - p>0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,142 - p>0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,958 - p>0,05$ ),
- tespit edilmiştir.

Çalışmanın sendikal algı düzeyi ile ilgili araştırmasında ulaşılan farklılıklar şu şekildedir:

Araştırmaya katılan Kırklareli Üniversitesi çalışanlarının;

- Sendikal algı düzeyinin alt boyutlarından olan sendikanın yeterlilik düzeyinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p=0,009$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre kadın çalışanların sendikal yeterlilik algı düzeyi erkek çalışanlara göre fazla olduğu,
  - Sendikal algı düzeylerinin katılımcıların sendika üyeliğine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (sendikal memnuniyet:  $p=0,000 - p<0,05$ ; sendikal ihtiyaç:  $p=0,000 - p<0,05$ ; sendikanın yeterliliği:  $p=0,001 - p<0,05$ ). Buna göre sendika üyesi çalışanların sendikal algı düzeyi sendika üyesi olmayan çalışanlara göre daha fazla olduğu,
- tespit edilmiştir.

Benzer araştırmalara bakıldığında katılımcılar; sendikaları çalışanların hak ve menfaatini korumak için gerekli bulmakta, aynı zamanda sendikaları çalışanların hak ve menfaatini koruyacak kadar güçlü ve güvenilir kurumlar

olarak görmektedir. Öte yandan katılımcılar, sendika üyesi olduktan sonra çalışma koşullarının olumlu yönde geliştiği, sendikalarının kendilerini sendikal politikalar ve çalışma sorunları yönünden dikkate aldığını ve ortaya çıkan sorunlarının sendikalar tarafından çözülebildiğini belirtmişlerdir (Cerev: 2013). Bir başka araştırmada ise katılımcılar, sendikalardan memnuniyet duymamakta ve aynı zamanda sendikaların varlığına ihtiyaç duymaktadır. Öte yandan katılımcılar sendikaları hak ve menfaati geliştirme konusunda yetersiz bulmaktadır (Varol Özbilek: 2019).

Üniversitelerde faaliyet gösteren sendikalar aynı zamanda Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve birimlerde de faaliyet göstermektedir. Bu sendikaların üyelerinin büyük çoğunluğunu da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve birimlerde çalışanlar oluşturmaktadır. Bu nedenle sendikalar çalışmalarını çoğunlukla burada çalışan üyelere yönelik gerçekleştirmekte ve üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personel göz ardı edilmektedir. Bu nedenle üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel, Ögesen (Öğretim Elemanları Sendikası), Üni-Per-Sen (Üniversite Personel Sendikası), Tüm Üni-Sen (Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası), Aka-Sen (Akademisyenler Sendikası) gibi sendikalar kurarak kendi haklarını savunma yoluna gitmeye başlamışlardır.

Üniversitelerde çalışanların çoğunluğu kişilik ve özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi için sendikalara üye olduğu göz önüne alındığında, sendikaların üniversitelerde görev yapan akademik ve idari personele yönelik çalışma yapması ve kazanımlar elde etmesi durumunda, söz konusu çalışanların sendika kurması veya sendika değişikliği yapmasını önleyecek, sendika üyesi olmayanları sendikalara üye olmasına teşvik edecek ve sonuç olarak sendikalar üye artışı sağlayarak güçlenebilecektir.

Çalışanların sendikalara üye olmama sebeplerinin başında sendikaların bir ideoloji çerçevesinde hareket etmesi veya bir siyasi oluşuma yakınlık kurması gelmektedir. Sendikaların tarafsız hareket etmesi durumunda çalışanların gözündeki olumsuz imaj ortadan kalkacak ve sendikalara üye olma durumu söz konusu olabilecektir.

Yapılan araştırma sonucunda sendika üyesi olmayan çalışanların sendikal algı düzeyi sendika üyesi olanlara göre düşük çıkmıştır. Sendikaların üniversite çalışanlarına yönelik yapacağı çalışmalar ve kazanımların yanında bu kişilere yönelik eğitim, seminer ve sempozyum düzenlenmesi durumunda kişilerin sendikalara bakış açısını değiştirme, sendikal algılarını arttırma ve sendikalara karşı olumlu bir yaklaşım sergileme söz konusu olabilecektir.





## KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (1998). Stratejik Üretim Yönetimi. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Akkaya, Y. (2002). “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-I”. Praksis Dergisi, C.5, ss.131-176.
- Aktay, A., Arıcı, K. ve Kaplan, E.T. (2009). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyılmaz, B. (2004). İdare Hukuku. Konya: Sayram Yayınları.
- Altan, Z. Ö. (2007). Sosyal Politika, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Altıntaş, B. (2001). “Avrupa Birliği Belgelerinde Sosyal Politika”, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, C. 12, S. 3, ss. 1-12.
- Ansal, H. (1996). Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm’de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?). İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.
- Ar, K.N. (2016). “Türkiye’de 1961 Anayasası ile 1971 Anayasa Değişikliği Arasındaki Dönemde Çalışma İlişkileri” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan Özel Sayısı.
- Aykaç, M. ve Balcı, B. (2016).“Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Tamamlayıcı mı, İkame mi?” Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.5, S. 1, ss. 1-25.
- Balaban Salı, J. (2018). “Verilerin Toplanması” içinde Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (ed. A. Şimşek). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Baykal, B. (2017). Marksizm ve Sosyal Politika, İçinde: İdeoloji ve Sosyal Politika. (eds: D.B. Sarıpek ve A.G. Taşdemir). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Bayrakçı, O. ve Çağlayan, S. (2018). “Toplumsal Kontrol Mekanizması Olarak Emegın Denetimi: Taylorizmden İdeolojik Denetime”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 16, S. 3, ss. 315-328.
- Benli, A. (2003). “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları” Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 46, ss. 89-128.
- Cerev, G. (2013). *Türkiye’de Kamu Sektöründe Öğretmenlerin Örgütlenmesi: Öğretmenlerin Sendikalaşma ve Sendikal Gelecek Algılarına Yönelik Bir Alan Araştırması (Kocaeli İli Örneği)*, Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 354867).
- Cerev, G. (2014). “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C. 5, S. 2, ss. 24-39.
- Çakmak, U. (2004). “Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği”, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, C. 115, S. 53, ss. 235-253.
- Çalık, T. (2016). “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmeleri Kapsamında İnsan Haklarının Korunması”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 24, S. 1.
- Çelik, A. (2004). “Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar (Toplu İşçi Hakları) ve Türkiye’nin Uyum Sorunları”, Hukuk ve Adalet Dergisi, S. 3.
- Çelik, A. (2005). Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Çekinceleri. [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20Sosyal%20Sarti%20ve%20Turkiye.pdf) Erişim Tarihi: 05.01.2020.
- Çelik, A. (2007). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası, İçinde: Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar. (ed. F. Sazak). Ankara: Epos Yayınları.



- Çelik, A. (2010). Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu, İçinde: Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları, (ed. S. ÇAĞLAR). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, A. (2013). "Sendikal 'Destan' Yazıyorlar!". <http://www.tekgida.org.tr/Oku/7285/Sendikal-destan-Yaziyorlar>  
Erişim Tarihi: 15.01.2020
- Çelik, A. (2014a). Modern İdeolojiler Açısından Sendikacılık, İçinde: Sendikacılık. (ed. B. Uçkan). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Çelik, A. (2014b). "Mücadeleden Vesayete Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı", Eleştirel Pedagoji, S. 34.
- Çelik, A. (2015). Çalışma İlişkileri Tarihi, İçinde: Sendikacılık. (ed. A. Makal). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Çelik, A. (2019). "Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kısacasında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 19. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi (CEEİK 2018) Özel Sayısı, ss.39-69.
- Çelik, A. ve Lordoğlu, K. (2006). "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 9.
- Çevikbaş, R. (2010). "Memurlarda Sendikal Haklar Sorunu", TİSK Akademi, S. 1.
- Daud, Z. ve Tumin, S. (2013). "The Relationship between Employees' Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company's Experience", International Journal of Business and Social Science, C. 4, S. 13, ss. 124-134.
- Delican, M. (2006). "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 51.
- Ekin, N. (1994). Endüstri İlişkileri, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Ekin, N. (1999). Küreselleşme ve Gümrük Birliği. İstanbul: İTO Yayın No: 47.
- Erdoğan, S. (2019). "Uluslararası Sosyal Politikanın Diğer Aktörleri" içinde Uluslararası Sosyal Politika, (ed. A. Makal ve S. Tekeli). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Göze, A. (2011). Siyasal Düşünceler ve Yönetimler. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gözler, K. (2009). İdare Hukuku Dersleri. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Güler, C. (2016). Düünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler, Ankara: Notabene Yayınları.
- Gülmez, M. (1994). Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Haklar, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (1996a). "Memur Sendikacılığının Hukuksal Temelleri", Türk İdare Dergisi. S. 412,
- Gülmez, M. (1996b). Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (1998) "Memur Sendikacılığı", Türkiye’de Sendikacılık Ansiklopedisi. Cilt. 2. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, ss. 356-365
- Gülmez, M. (2002a). "Kamu Çalışanları Sendikaları 1990-2001", Amme İdaresi Dergisi, C. 35, S. 1, ss. 1-27.
- Gülmez, M. (2002b). "Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku 788’den 4688’e: 1926-2001", Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M.Ş. (2016). Türkiye’de İşçi Hareketi, Ankara: İmge Kitabevi.
- Günday, M. (2003). İdare Hukuku. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Günday, M. (2009). İdare Hukuku. (ed. T. Yıldırım). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Gündoğan, N. (2002). “İnternet ve Sendikal Hareket”, Amme İdaresi Dergisi, C. 35, S. 4.
- Güneş, H. (2013). “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 62-79.
- Güriz, A. (2011). Sosyal Demokrasi İdeolojisi. Ankara: Phoenix Yayınevi.
- ILO. (2003). Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik. (ed. M. Ozakı, çev. R. Işık). Ankara: Türkiye İş Kurumu.
- ILO, (2019a). 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377261/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm) Erişim Tarihi: 13.12.2019.
- ILO, (2019b). 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377267/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm) Erişim Tarihi: 13.12.2019.
- ILO, (2019c). 151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377291/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm) Erişim Tarihi: 13.12.2019.
- Işıklı, A. (2003a). “Başlıca Sosyal Doktrinler Açısından Sendikacılık”, Mülkiye Dergisi, C. 27, S. 239.
- Işıklı, A. (2003b). Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık. Ankara: İmge Kitabevi
- Işık, Y. (1995). Osmanlı’dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994). Ankara: Ayrıntı Matbaası.
- Işıklı, A. (2005). Sendikacılık ve Siyaset. Ankara: İmge Yayıncılık.
- İleri, Ü. (2008). “Tek Partili Dönemde (1923-1946) İşçi Örgütlenmelerini Güçleştiren ve Hazırlayan Etmenler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6.

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (2019). <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> Erişim Tarihi: 05.12.2019
- Kazgan, G. (1994). Yeni Ekonomik Düzende Türkiye'nin Yeri. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kocaoğlu, M.A. (2000). "Türkiye'de ve Dünyada Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış", Prof. Dr. Seyfullah EDİS'e Armağan (haz. Zafer Gören). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.
- Koç, Y. (2003). Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koç, Y. (2009). "40. Yılında Büyük Öğretmen Boykotu", Aydınlık Dergisi, <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1323810808a.pdf> Erişim Tarihi: 24.12.2019
- Koray, M. (1992). Endüstri İlişkileri. İstanbul: Basısen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Koray, M. (1994). Değişen Koşullarda Sendikacılık. İstanbul: TÜSES Yayınları
- Koray, M. (2011). Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Koray, M. (2018). Sosyal Politika. Ankara: İmge Yayınevi.
- Koray, M. ve Çelik, A. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Kutal, M. (2002). "Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Haklarına İlişkin Bazı Gözlemler", Kamu-İş Dergisi, C. 6, S. 4.
- Lefranc, G. (1966). Dünyada Sendikacılık, İçinde: Dünyada ve Bizde Sendikacılık, (çev. A. Bezirci). İstanbul: Varlık Yayınları.

- Mahiroğulları, A. (2001). “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 2, S. 1.
- Mahiroğulları, A. (2003). “Fransa’da Sendika-Siyasal Parti İlişkileri”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 18, S. 1.
- Mahiroğulları, A. (2013). Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık, Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Mahiroğulları, A. (2016). “Gelişim Süreci ve Yasal Çerçevesiyle Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.55, S. 1.
- Mahiroğulları, A. (2017). Osmanlıdan Günümüze Sendikacılık Tarihi, Sivas: Özlem Kitabevi.
- Makal, A. (1998). “Korporatizm”, Türkiye’de Sendikacılık Ansiklopedisi. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Vakfı. Cilt. 2, ss. 289-291.
- Munck, R. (2003). Emegın Yeni Dünyası. (çev. M. Tekçe). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Mutlu, L. (2001). “Memurların Sendikalaşması ve Ekonomik - Sosyal Haklara Etkisi”, Sayıştay Dergisi, S. 42.
- Odyakmaz, Z., Kaymak, Ü. ve Ercan, İ. (2015). İdare Hukuku, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Ohno, T. (1996). Toyota Ruhı. (çev. C. Feyyat). İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 60, ss. 1-60.
- Özveri, M. (2007). Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar, İçinde: Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar. (ed. F. Sazak). Ankara: Epos Yayınları.
- Pıçak, M. ve Kadah, H. (2017), “Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi”, İçinde: Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları, (eds. S. Koç,

- S. Yılmaz Genç, K. Çolak), Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları, Kocaeli.
- Sanal, M.E. (2015). “Bireysel Sendika Özgürlüğünün Türkiye’de 2821 ve 6356 Sayılı Yasalarda Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi Bağlamında Güvencesi”, Sosyal Siyaset Konferansları, S. 69, ss. 99-133.
- Sarmış, İ. ve Şahin, O. (2014). Avrupa Sosyal Şartı. (ed. F. Aydın). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 06 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1318/avrupa-sosyal-%C5%9Fart%C4%B1.pdf> Erişim Tarihi: 03.01.2020.
- Serim, B. (1995). Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut. Ankara: Öteki Yayıncılık.
- Stanford, J. D. (1975). “The Employed Professional and Trade Unionism”, The Australian Journal of Physiotherapy, C. 21, S. 3, ss. 88-92.
- Şenver, E. (2009). “AB Üyesi Ülkelerde Kamu Çalışanlarının Örgütlenme ve Grev Hakkı”, Kamuda Sosyal Politika, S. 11.
- Talas, C. (1997). Toplumsal Politika, Ankara: İmge Kitabevi.
- Taş, H.Y. ve Ören, K. (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İle İlgili Bir Değerlendirme”, Emek ve Toplum Dergisi, C. 1, S. 2.
- T.C. Anayasası, 1982, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>
- T.C. Resmi Gazete, (1949). İnsan Hakları Evrensel Beyanname, (7214, 27 Mayıs 1949). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>
- T.C. Resmi Gazete, (1964). 490 Sayılı, 3512 sayılı Cemiyetler Kanununun 12 nci maddesinin kaldırılması ve 29 uncu maddesinin değiştirilmesi hakkında Kanun, (11751, 11 Temmuz 1964). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11751.pdf>

- T.C. Resmi Gazete, (1965). 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, (12025, 17 Haziran 1965). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12025.pdf>
- T.C. Resmi Gazete, (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, (12056, 23 Haziran 1965). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>
- T.C. Resmi Gazete, (1995). 4121 Sayılı Kanun, (22355, 26 Temmuz 1995). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22355.pdf>
- T.C. Resmi Gazete, (1997). 4275 Sayılı Kanun, (23022, 17 Haziran 1997). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23022.pdf>
- T.C. Resmi Gazete, (2001). 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (24460, 12 Temmuz 2001). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010712.htm>
- T.C. Resmi Gazete, (2007). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, (26488, 9 Nisan 2007). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>
- T.C. Resmi Gazete, (2012). 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (28261, 11 Nisan 2012). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120411-9.htm>
- T.C. Resmi Gazete, (2012). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (28460, 07 Kasım 2012). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107.htm>
- Tokol, A. (1994). Türkiye’de Sendikal Hareket. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Tokol, A. (2000). “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, İş Güç Dergisi, C. 2, S. 1.
- Tokol, A. (2002). “Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar”, İş, Güç Dergisi, C. 4, S. 1.
- Tokol, A. (2015). Türk Endüstri İlişkileri Sistemi. Bursa: Dora Yayıncılık.

- Tokol, A. (2017). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tokol, A. (2019). Sosyal Politikanın Tarafları, İçinde: Sosyal Politika. (eds. A. Tokol ve Y. Alper). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tosun, S. (2011). “87,98,151 Sayılı ILO Sözleşmelerine Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 23, S. 5-6.
- Tuncay, A.C. (2007). “*Kamu Görevlilerinden Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı*”, Kamu Görevlilerinin Sendikalaşması ve Toplu Pazarlık Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, ss. 157-176.
- Tuncay, A.C. ve Savaş, F.B. (2013). Toplu İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 09.04.2021.
- Türkan, Ö.U. (2010). “Üretimde Yalın Dönüşümün Temel Performans Kriterleri”, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, C. 12, S. 2.
- Tüzen, H. (2007). “Sendikacılık, Ahilik ve Teori Z”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, S. 11.
- Şenkal, A. (1999). Sendikasız Endüstri İlişkileri. Ankara: TTK Basımevi.
- Tiyek, R. (2020). “Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Memurların Toplu Pazarlık Süreci”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi C. 4, S. 2, ss. 131-146.
- Uçkan, B. (2002). Türkiye’de Sendikalararası Rekabet. İstanbul: Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları. S.13.
- Uçkan, B. (2014). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. İstanbul: Legal Yayıncılık.



- Uçkan, B. (2019a). Sendikacılığın Kavramsal Çerçevesi, İçinde: Sendikacılık. (ed. B. Uçkan). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Uçkan, B. (2019b). Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi, İçinde: Sendikacılık. (ed. B. Uçkan). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Uçkan, B. (2019c). Türkiye’de Sendikacılık, İçinde: Sendikacılık. (ed. B. Uçkan). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 22.
- Varol Özbilek, H. (2019). *Kamu Çalışanlarının Sendika Memnuniyetine ve Sendika Algısına Yönelik Bir Alan Araştırması: Düzce İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> (Tez No. 587480).
- Yavuz, A. (1996). “Esnek Çalışma”, Türkiye’de Sendikacılık Ansiklopedisi. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Vakfı. Cilt. 1, ss. 411-412.
- Yenihan, B. ve As, İ. (2017). “Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları”, International Journal of Innovative Approaches in Social Science, C. 1, S. 1, ss. 71-89.
- Yenihan, B. (2018). “Sanayi Devrimi’nden 1980’li Yıllara Kadar Dünyada ve Türkiye’de Sendikaların Kuruluşu ve Gelişimi”, Türk-Metal Dergisi, S. 223, ss. 48-53.
- Yenihan, B., Cerev, G. ve Sarıpek, D.B. (2019). “Türk Sendikacılığı Üzerine Bir Karşılaştırma: Anayasa ile Gelen Anayasa ile Gider”, Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, C. 7, S. 18, ss. 161-186.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 25.
- Yıldırım, R. (2013) *İdare Hukukuna Giriş*. (ed. M. Avcı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Yorgun, S. (2005). “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, Çalışma ve Toplum Dergisi. S. 6.

Yorgun, S. (2011). “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 60, ss. 145-168.

Yorgun, S. (2019). Ekonomik Politikalar ve Endüstri İlişkilerinin Geleceği. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Zengingönül, O. (2004). Küreselleşme. Ankara: Adres Yayınları.



# EKLER

## EK 1: Anket Formu

**Değerli Katılımcı,**  
Bu anket, Kırklareli Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sendika algısını ölçmeye yönelik hazırlanmıştır. Bu anketten elde edilen bilgiler bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Anket sonucu ortaya çıkan bilgiler herhangi bir kişi veya kurumla paylaşılmayacak olup, bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.

**Doç. Dr. Ramazan TİYEK**  
Tez Danışmanı

**Güven TAŞOĞULLARI**  
Tez Yazarı

**1. Cinsiyetiniz?**  
1.Kadın  2.Erkek

**2. Yaşınız?**  
.....

**3. Medeni durumunuz?**  
1.Evli  2.Bekâr

**4. Eğitim düzeyiniz?**  
1.Lise  2.Önlisans   
3.Lisans  4.Lisansüstü

**5. Kadro türünüz?**  
1.Akademik   
2.İdari

**6. Kamuda kaç yıldır çalışıyorsunuz?**  
.....

**7. Kadro unvanınız?**  
Prof. Dr.  Doç. Dr.  Dr. Öğr. Üyesi  Hemşire, vd   
Arş. Gör.  Öğr. Gör. (Ders veren)  Öğr. Gör. (Uzman)  sağlık.per.   
Ens./Fklt./Y.O.  Şef, Bil. İşl., VHKİ,  Mühendis, Mimar,   
Skr. Şube Müd.  Memur, Şoför, Hizmetli  Tekniker, Teknisyen

**8. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?** 1.Evet  2.Hayır

**9. Hangi sendikaya üyesiniz?** .....

**10. Ne zamandır sendika üyesisiniz?** .....

**11. Daha önce sendikaya üye oldunuz mu?** 1.Evet  2.Hayır

**12. Daha önce üye olduğunuz sendikadan ayrılma sebebiniz nedir?** .....

**13. Sendikaya kimin/kurumun aracılığıyla üye oldunuz? (Sendika üyesi değilseniz ve daha önce üye olmadıysanız boş bırakınız)**  
1.Sendika temsilcisi aracılığı ile  5.Arkadaşlar aracılığı ile   
2.Eğitim kursları aracılığı ile  6.Kendim sendika ile bağlantı kurarak   
3.Medya aracılığı ile  7.Diğer.....   
4.İşyeri yönetimi desteği ile

**14. Üyesi olduğunuz sendikada aktif bir göreviniz var mı? (Sendika üyesi değilseniz boş bırakınız)**  
1.İşyeri sendika temsilcisi  5.Sendika organları yöneticisi   
2.Sendika komite ve komisyon üyeliği  6.Aktif bir görevim yok   
3.Delege  7.Diğer.....   
4. İşyeri komite veya komisyon üyeliği

**15. Sendikanız yapmış olduğu faaliyetlerle ilgili bilgileri nereden alıyorsunuz? (Sendika üyesi değilseniz boş bırakınız)**  
1.Sendika web sayfası ve yayınlardan  5.Sosyal Medyadan   
2.Arkadaşlarımdan  6.Herhangi bir bilgi almıyorum   
3.Sendika yöneticilerinden  7.Diğer.....   
4.Medyadan

**16. Sizce aşağıdaki ifadelerden hangisi sendikayı en iyi tanımlar?**  
1.Kişilerin özlük haklarını koruyan kuruluştur.  4.En iyi meslek örgütlenmeleridir   
2.En iyi baskı ve çıkar gruplarıdır.  5.Fikrim yok   
3.İdeolojik örgütlenmelerdir  6.Diğer.....

**17. Üniversitelerin özerk yapıda olmasının sendikaların faaliyetlerine olumlu etki ettiğini düşünüyor musunuz?** 1.Evet  2.Hayır

**18. Geçmişte imzalanan toplu sözleşmeler de göz önüne alınarak sendikaların üniversite çalışanlarının hak ve menfaatlerini koruduğunu düşünüyor musunuz?** 1.Evet  2.Hayır

19. Sendikaya üye olma(ma) sebebiniz ne(ler)dir?

.....

20. Sizce, Türkiye’de kamu sendikacılığı genelde kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini geliştirme konusunda yeterli midir?

1.Evet  2.Hayır  3.Fikrim yok

**21. VE 22. SORULARDA SADECE ÜÇ MADDEYİ ÖNEM SIRASINA GÖRE 1,2,3 ŞEKLİNDE NUMARALANDIRARAK CEVAPLAYINIZ.**

21. Sendikaya üye olmanızda etkili olan ilk üç nedeni önem sırasına göre belirtiniz?

- 1.Mesleki sorunlarda beni desteklemesi için  5. Sendikacılığa inandığım için   
2.Çalıştığım yerdeki sendika üyeleriyle uyumlu olmak için  6.Herhangi bir nedeni yok   
3.Sendikal hizmetlerden (eğitim, etkinlik) yararlanmak için  7.Diğer.....   
4.Siyasi tercihime uygun olduğu için

22. Sendikamız hak ve çıkarlarınızı yeterince koruyup geliştiremiyorsa buna yol açan ilk üç nedeni önem sırasına göre belirtiniz?

- 1.Mevcut yasaların durumu  5.Sendika temsilcisinin yetersizliği   
2.Sendikamızın yetersizliği  6.Kamuoyunun sendikal haklara duyarlılığı   
3.Sendika içi demokrasinin yetersizliği  7.Diğer.....   
4.Devletin olumsuz tutumu

**Aşağıdaki ifadeler hakkındaki düşüncelerinizi seçeneklere (X) işareti koyarak belirtiniz. Bir önerme için birden fazla işaret koymayınız.**

		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1.	Sorunların çözümü için örgütlü mücadele en geçerli yoldur.					
2.	Sendikalar çalışanların dayanışmasını ve birliğini sağlayan demokratik kurumlardır.					
3.	Sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir.					
4.	Sendikaların üye sayısı artarsa çalışma şartları iyileşir.					
5.	Sendikalar sadece kendi üyelerinin değil tüm çalışanların hak ve çıkarlarını savunan örgütlerdir.					
6.	Türkiye’de kamu sendikacılığı çalışanların hak ve menfaatlerini koruyacak kadar güçlüdür.					
7.	Türkiye’de kamu sendikaları güvenilir kurumlardır.					
8.	Türkiye’de kamu sendikaları yöneticileri çalışanların menfaatlerine göre hareket eder.					
9.	Türkiye’de kamu sendikaları sendikal haklar konusunda yeterli kamuoyu oluşturabilmektedir.					
10.	Sendika üyesi olduktan sonra çalışma koşullarım gelişmiştir.					
11.	Sendikalar üyelerini sendikal politikalar konusunda dikkate almaktadır.					
12.	Çalışılan kurumda bir sorunla karşılaştığımda sendikaya rahatlıkla sorunlar iletilmektedir.					
13.	Çalışılan kurumlarda bir sorunla karşılaştığımda sendika sorunu çözebilmektedir.					
14.	Sendikaların sosyal faaliyetleri (eğitim, gezi vb.) yeterlidir.					
15.	Sendikaların faaliyetleri konusunda üyeler yeterli bilgi sahibidir.					
16.	Sendikalar, hak ve menfaatlerimi koruma ve geliştirme konusunda güvenilmezdir.					
17.	Sendikalarda sendika içi demokrasi tam olarak vardır.					
18.	2019 yılında imzalanan toplu sözleşme kamu çalışanları için yeterlidir.					

Anketi yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

## EK 2: Kırklareli Üniversitesi Araştırma İzin Yazısı



T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 82006232-044-E.1734  
Konu : Anket İzin Talebi (Güven  
TAŞOĞULLARI)

08/05/2020

SAYIN; GÜVEN TAŞOĞULLARI  
(Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi)

İlgi : a) 20/04/2020 tarihli ve 5177 kurum sayılı dilekçeniz.  
b) Personel Daire Bşk'nın 28/04/2020 tarihli ve 13280874-929-E.7422 sayılı yazısı.

İlgi (a) anket çalışması izin talebinize ilişkin dilekçeniz, Üniversitemiz Personel Daire Başkanlığının ilgi (b) yazısı ile uygun görülmüştür.  
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

**e-imzalıdır**

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL  
Müdür V.

Ek: İlgi (b) Yazı Sureti (1 Sayfa)

Adres: Rektörlük Kültür Merkezi B Blok/KIRKLARELİ  
Telefon: 0 288 246 1601 Faks: 0288 246 1602  
e-posta: sbe@klu.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.klu.edu.tr/>

Tolga BAYDAN  
Dahili: 4308

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.  
Evrak teyidi <https://ebysorgu.klu.edu.tr> adresinden ZHYG-UPHR-8113 kodu ile yapılabilir.



T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 13280874-929-E.7422  
Konu : Personelle İlgili Diğer İşler. (Güven  
TAŞOĞULLARI)

28/04/2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22/04/2020 tarihli ve 82006232-044-E.7350 sayılı yazımız.

Üniversitemiz Fen Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar İşletmeni kadrosunda görev yapan ve Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Güven TAŞOĞULLARI'nın Üniversitemiz akademik ve idari personele yönelik anket çalışması hakkındaki ilgi yazı incelenmiş olup, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönergesi" ve "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönergesi"nde belirtilen hususlara uyulması kaydıyla uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğ hususunda gereğini rica ederim.

**e-İmzalıdır**

Prof. Dr. Bülent ŞENGÖRÜR  
Rektör

Adres: Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı Kayalı Kampüsü /KIRKLARELİ  
Telefon: 288 2129670 Faks: 288 2129686

Seda KESKİN ACET  
Dahili: 1509 Şef

e-posta: personelburo@klu.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.klu.edu.tr/>

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.  
Evrak teyidi <https://ebyssorgu.klu.edu.tr> adresinden AHTP-TMEM-8BIA kodu ile yapılabilir.

### EK 3: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Uygunluk Yazısı



T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 82006232-044-E.1553  
Konu : Etik Kurul Kararı (Güven  
TAŞOĞULLARI)

10/04/2020

Sayın Güven TAŞOĞULLARI  
(Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi)

İlgi : a) 10/03/2020 tarihli ve 4589 kurum sayılı dilekçeniz.  
b) Rektör Yardımcılığı'nın 06/04/2020 tarihli ve 89253497-199-E.6756 sayılı yazısı.

İlgi (a) sayılı dilekçenize istinaden, İlgi (b) sayılı Üniversitemiz Etik Kurul Kararı yazımız ekinde sunulmuştur.  
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

**e-imzalıdır**

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL  
Müdür V.

Adres: Rektörlük Kültür Merkezi B Blok/KIRKLARELİ  
Telefon: 0 288 246 1601 Faks: 0288 246 1602  
e-posta: sbe@klu.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.klu.edu.tr/>

Tolga BAYDAN  
Dahili: 4308

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.  
Evrak teyidi <https://ebysorgu.klu.edu.tr> adresinden ZHOL-9EAH-815V kodu ile yapılabilir.



T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Rektör Yardımcılığı

Sayı : 89253497-199-E.6756  
Konu : Etik Kurul Kararı ( Güven  
TAŞOĞULLARI )

06/04/2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Güven TAŞOĞULLARI'nın 10/03/2020 tarih ve 4589 kurum sayılı yazısı dilekçesindeki talebi üzerine; "Üniversite'de Görev Yapan Akademik ve İdari Personellerin 'Sendikal Algısı' " konulu araştırma, Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu' da incelenmiştir.

Yapılan görüşme ve incelemeden sonra; Kurulumuzca çalışmanın etik açıdan bir sakınca içermediğine oy birliğiyle karar verildi.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

**e-İmzalıdır**

Prof. Dr. Meryem ÇAMUR  
Rektör Yardımcısı

Adres: Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Kayalı Kampüsü /KIRKLARELİ  
Telefon: 0 2882129670 Faks: 0 288 2129679  
e-posta: Elektronik Ağ: <http://www.klu.edu.tr/>

Merve KULAKLIOĞLU  
Dahili:

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.  
Evrak teyidi <https://ehyssorgu.klu.edu.tr> adresinden 0HLH-EG70-SOP7 kodu ile yapılabilir.



## EK 4: Kırklareli Üniversitesi Personel Sayısı ile İlgili Yazı



T.C.  
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 13280874-622.03-E.4927  
Konu : Bilgi ve Belge Talepleri (Üniversitemiz  
Personel Sayıları)

12/11/2020

Sayın Güven TAŞOĞULLARI

İlgi : 27.10.2020 tarihli dilekçeniz.

İlgili dilekçenize istinaden; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans tez çalışmalarınızda kullanılmak üzere 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında sendika üyesi olabilecek akademik ve idari personel sayıları aşağıya çıkarılmış olup, ayrıca Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönergesi" ve "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönergesi"nde belirtilen hususlara uyulması gerekmektedir.  
Bilgilerinizi rica ederim

**e-imzalıdır**

Prof. Dr. Bülent ŞENGÖRÜR  
Rektör

Akademik Personel Sayısı	İdari Personel Sayısı
761	291

Adres: Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı Kayalık Kampüsü/KIRKLARELİ  
Telefon: 288 2129670 Faks: 288 2129686  
e-posta: personelburo@klu.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.klu.edu.tr/>

Niğmet ÇAKIR  
Dahili: 1508