



T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE MEMUR SENDİKALARININ KAMU
ÇALIŞANLARI AÇISINDAN İKTİSADİ HAYATA ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mecbur BODUR

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Aykut EKİNCİ

Bilecik, 2019
10166299

**T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE MEMUR SENDİKALARININ KAMU
ÇALIŞANLARI AÇISINDAN İKTİSADİ HAYATA ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mecbur BODUR

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Aykut EKİNCİ**

**Bilecik, 2019
10166299**



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAVI
JÜRİ ONAY FORMU

BŞEÜ-KAYSİS Belge No	DFR-172
İlk Yayın Tarihi/Sayısı	03.01.2017 / 28
Revizyon Tarihi	
Revizyon No'su	00
Toplam Sayfa	1

Öğrencinin Adı Soyadı: MECBUL BOZUL
Anabilim Dalı: İKTİSAT
Programı: İKTİSAT
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Aylın EKERİCİ
Tezin Özgün Adı: Türkiye'de Memur Sendikalarının Kamu Edisyonları Açısından İktisadi Açarda Etkileri
Tezin İngilizce Adı: The Effects of civil servant unions on financial life in Turkey in Terms of Civil servants

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 09.07 / 2019

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışması ilgili EYK kararıyla oluşturulan jüri tarafından OY BİRLİĞİ ~~OY~~ ÇOKLUĞU ile İktisat Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Aylın EKERİCİ

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Nesrin TIRAKCI

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Rıdvan BAĞÇE

Üye:

Üye:

İmza

[Signature]
[Signature]
[Signature]

ONAY

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / / 20..... tarih ve / sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

BEYAN

'Türkiye'de memur sendikalarının kamu çalışanları açısından iktisadi hayata etkileri' adlı yüksek lisans tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmını Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Mecbur BODUR

.../.../2019

ÖN SÖZ

Türkiye’de memur sendikalarının kamu çalışanları açısından iktisadi hayata etkileri başlıklı yüksek lisans teziyle; kamu kurumlarında çalışan devlet memurlarının sendikalaşma ve örgütlenme mücadeleleri katkısıyla elde ettikleri ve doğrudan iktisadi hayatlarına etki eden kazanımları gözler önüne serilmek istenmektedir. Bu tez çalışmasında kamusal alanda görev yapan memurların örgütlenme ve sendikal mücadele yardımıyla kazandıkları ve doğrudan hayatlarına katkıda bulunan özlük ve maddi hakları açısından, kamu erkinin önerdiği ve sendikal mücadele ile daha üst seviyelere çıkarılmaya çalışılan kazanımların sendikal örgütlenme ve mücadele desteğiyle ne kadar artırılabilirdiği ve elde edilen getirilerin siyasi iktidarların teklif ettiği önerilere göre daha üst seviyede neler sağladığının ortaya çıkarılabilmesi açısından bir yaklaşım sergilenmiştir.

Bu tez çalışmasıyla, memurların örgütlü mücadele ve sendika üyeliğine ilişkin olarak sahip oldukları olumlu ve olumsuz görüşler ile birlikte, uluslararası normlar ve örneklemelerle geçmişe ve geleceğe yönelik bir bakış açısı ile önyargısız ve siyasi güdümden uzak sendikal örgütlenme ve mücadelenin, memurların çalışma koşulları ve bizzat hayatlarına etki eden, kolaylaştıran, daha üst düzeyde hayat standartları sağlayabileceği ve sendikal örgütlenmenin bir siyasal gruplaşma, hemşerilik cemiyeti, dini veya ideolojik bir kavram değil, kamu çalışanlarının refahı ve maddi, manevi yaşamsal ihtiyaçlarının daha üst seviyelerde sağlanabilmesi açısından kaçınılmaz bir gereklilik olduğu anlatılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın ortaya konulmasında, birçok farklı kamu kurumlarında çalışan saygıdeğer kamu çalışanlarına, değerli katkı ve yardımlarını esirgemeyen ve bana bu denli hoşgörülü davranan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Aykut EKİNCİ ’ye özellikle teşekkür ederim. Ayrıca; bu çalışma sürecinde, benden her türlü anlayış ve desteklerini esirgemeyen, bana gerekli çalışma ortamını sunan değerli aileme sonsuz minnet duygularıyla.

Mecbur BODUR

...../...../2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme alanında kat ettikleri yolu ve sonucunda sosyal ve ekonomik kazanımlarını ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında geniş bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgiler çerçevesinde çalışma alanına katkı sağlayacak değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmanın kısıtı olarak kamu kurumlarında çalışan devlet memurları özelinde çalışmak gösterilebilir. Kamu görevlisi, hukuki durumlarına ve yaptıkları görevin içeriğine ve niteliğine bakılmaksızın, kamu kurumlarında görev yapan herkesi ifade etmektedir. Sendika, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Sosyal ve ekonomik hakların Osmanlı Dönemi’ndeki başlangıç noktası, 1909 Kanun-i Esasi’dir. 1923 ile 1946 yılları arası sendikasız bir dönemi kapsamaktadır. Cumhuriyetin kuruluş yıllarında ekonomik ve küresel etkiler nedeniyle haklar ertelenmiştir. 1947 yılından sonra sendikal haklar konusunda çalışmalar başlamıştır. 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmesiyle sendikal çalışmalar hukuki bir zemine oturmuş oldu. 1961 yılında geldiğinde sendikal örgütlenme hakkı genişletilmiştir. 1961 Anayasası, toplumsal örgütlenme açısından devrim niteliğinde haklar getirmiştir. Kamu görevlilerini kapsayan sendikalaşma hakkı tanıyan, 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu 1965 yılında yasalaştı. 2001 tarihli 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kamu görevlilerinin sendikal hak mücadeleleri bakımından mihenk kabul edilmektedir. Geldiğimiz noktada kamu görevlilerinin geneline yönelik; katsayıların belirlenmesi ve ücretlerin arttırılması, ücretleri yüksek planlama kurulu kararıyla belirlenmiş olan personelin ücretlerinin arttırılması, enflasyon farkı ödemesi, geç ödeme farkı, sözleşmeli personele yiyecek yardımı, emekli olanlara ödenen tazminat, geçici personelin çalışma süreleri, burs alan veya devletçe okutulan çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmesi, mali sorumluluk zammı, zam ve tazminatlar, seyyar görev tazminatı, hizmet tahsisli kamu konutlarının kapsamının genişletilmesi, Yükseköğretim Disiplin Kurullarında sendika temsilcisinin bulunması mali ve sosyal haklar olarak elde edilmiş kazanımlardır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Kamu Görevlileri, Örgütlenme, Sendikalaşma, Mali ve Sosyal Haklar

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the path taken by public officials in the field of unionization and reveal the results of social and economic achievements in Turkey. An extensive literature review was conducted. Within the framework of the information obtained, evaluations were made to contribute to the study area. The shortage of research in the field of public officials' unionism can be accepted as a limitation of the study. The public official refers to all those who work in public institutions, regardless of their legal status and nature of their duties. The union is a legal entity that has been established to protect and improve the common economic, social and professional rights and interests of public officials. The starting point of social and economic rights in the Ottoman Period is 1909 The Ottoman Basic Law. It covers a non-union period between 1923 and 1946. The rights were postponed due to economic and global impacts in the establishment years of the Republic. After 1947, studies on trade union rights have started. In 1947, when the Law on Labor and Employers' unions and unions were enacted, the union works were put on a legal basis. In 1961, the unionization right was extended. The constitution of 1961 introduced revolutionary rights in terms of social organization. Law No. 624, which encompasses the right to unionism involving public officials, was enacted in 1965. The Civil Servants 'Trade Unions Law No. 4688, dated 2001, is considered to be the touchstone of the public servants' struggle for union rights. At this point, the following rights have been obtained for the general public: the determination of the coefficients and the increase of the wages, the wages of the personnel determined by the decision of the high planning board, the payment of the difference in inflation, the late payment difference, the food aid to the contracted personnel, the compensation payment to the retirees, working hours of the temporary staff, granting of family allowance for scholarship or state-run children, increase in financial responsibility, increase in compensation, mobile duty compensation, the extension of the public housing allocated for service, the presence of union representative in the Disciplinary Committees of Higher Education.

Keywords: Trade Union, Public Officials, Organization, Unionization, Financial and Social Rights

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KISALTMALAR.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL HAKLARI

1.1. KAMU GÖREVLİSİ KAVRAM VE TANIMI.....	4
1.2. SENDİKA KAVRAMI.....	5
1.3. SENDİKA HAKKI KAVRAMI.....	6
1.3.1. Sendika Hakkının Diğer Haklarla İlişkisi.....	6
1.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı İlişkisi.....	7
1.3.3. Grev Hakkı.....	8
1.3.4. Lokavt Hakkı.....	8
1.4. KAMU GÖREVLİLERİNİN ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKA HAKKI.....	11
1.4.1. Evrensel Nitelikli Belgelerde Sendika Hakkı.....	12
1.4.2. Versailles Barış Antlaşması.....	13
1.4.3. ILO Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi.....	13
1.4.4. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	15
1.4.5. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	16
1.4.6. Birleşmiş Milletler Siyasi Ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	17

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL HAKLARININ TARİHİ GELİŞİMİ

2.1. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM	18
2.2. 1923-1946 SENDİKASIZ DÖNEM	18
2.3. 1947-1960 SENDİKALAŞMA DÖNEMİ	19
2.4. 1961-1980 TOPLU PAZARLIK DÖNEMİ	20
2.5. 1981-1998 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÖNEMİ	21
2.6. 1999-2011 TOPLU GÖRÜŞME DÖNEMİ	22
2.7. 2012-2018 TOPLU SÖZLEŞME DÖNEMİ	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MEMUR SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR AÇISINDAN İKTİSADİ HAYATA ETKİSİ

3.1. SENDİKALARIN İKTİSADİ DEĞİŞKENLER ÜZERİNDEKİ TEORİK ETKİLERİ.....	52
3.1.1. Sendikalar, Üretim Fonksiyonu ve Üretim Faktörleri	52
3.1.2. Etkinlik ve Verimlilikte Sendikalar	58
3.1.3. Sendikalar ve Piyasalar	64
3.1.4. İşsizlik ve Gelir Dağılımında Sendika	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞERLENDİRMELER

4.1. GENEL DEĞERLENDİRME.....	76
4.1.1. Türk Sendikacılık Tarihi Açısından Genel Değerlendirme	76
4.1.2. Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu Sözleşmeler Açısından Değerlendirme....	79
4.1.3. İlerleme Raporları Kapsamında Sendikacılık	93
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	110
KAYNAKÇA	114
ÖZ GEÇMİŞ.....	132

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇAYKUR	: Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü
DÖSİM	: Döner Sermaye İşletmeleri Müdürlüğü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı
DSİ	: Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü
EÜAŞ	: Elektrik Üretim Anonim Şirketi
HAKSEN	: Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KAMUSEN	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
MEMURSEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MGK	: Millî Güvenlik Kurulu
MKEK	: Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu
MTA	: Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü
NLC	: Ulusal Emek Komitesi
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
TARGEL	: Tarımsal Yayını Geliştirme Projesi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEİAŞ	: Türkiye Elektrik İletim A.Ş.
TKİ	: Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü

TRT : Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TSK : Türk Silahlı Kuvvetleri
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK : Yükseköğretim Kurulu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: 2002-2011 Yılları Arası Kamu Görevlileri Sendikalaşma Gelişimi:.....	38
Tablo 2: 2012-2018 Yılları Arası Kamu Görevlileri Sendikalaşma Gelişimi:.....	41
Tablo 3: 2013-2019 Yılları Arası İşçi Sendikalaşma Gelişimi:.....	44

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: 2002 ve 2011 Yılları Arası Sendika ve Konfederasyon Üye Sayısı Dağılımı.....	38
Grafik 2: 2002 ve 2011 Yılları Arası Sendikalaşma Oranı Dağılımı (%).....	39
Grafik 3: 2002 ve 2011 Yılları Arası Sendika ve Konfederasyon Üye Sayısı Dağılımı.....	42
Grafik 4: 2012 ve 2018 Yılları Arası Sendikalaşma Oranı Dağılımı (%).....	43
Grafik 5: 2013 ve 2019 Yılları Arası Sendikalaşma Oranı Dağılımı (%).....	45
Grafik 6: Nitelikli Emek Talebinin Artması.....	52
Grafik 7: Niteliksiz Emek Talebinin Azalması.....	53
Grafik 8: Sendikaların Ekonomideki Dara Kaybı.....	58
Grafik 9: Üretim İmkanları Eğrisi.....	59
Grafik 10: Tam Rekabet Piyasasında Firma Dengesi.....	63
Grafik 11: Tam Rekabet Piyasasında Firma Dengesi-2.....	64
Grafik 12: Hicks Modeli.....	69

GİRİŞ

İnsanoğlunun yeryüzünde yaşamaya başlamasından sonra yerleşik hayata geçmesiyle toplum yaşamı başlamıştır. Bir arada yaşamının getirdiği faydalarla birlikte görevler de beraberinde gelmiştir. Toplum içinde görev dağılımı kamu düzenini sağlamıştır. Yaşamın devamı için gerekli olan mal ve hizmet üretimi iş hayatını şekillendirmiştir. Sanayi devriminden sonra çalışma hayatı hızlanmış ve çeşitlenmiştir. Gelişme sadece üretim noktasında olmamış, sosyal ve ekonomik haklar da gelişmiş ve yaygınlaşmıştır. Sanayi devrimiyle insanoğlu yeni bir döneme girmiş ve ihtiyaçtan çok daha fazlası üretilmeye başlanmıştır. Kamu düzeninin ve iş hayatının modern anlamda dizaynı yine bu dönemde yapılmıştır. Modern iş hayatında, çalışanların haklarının korunması noktasında sigorta görevini sendikalar üstlenmektedir. Çalışmamız kapsamında kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmesine yönelik en son yasal düzenleme olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nunda yapılan tanıma göre Sendika denildiğinde, "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" anlaşılmalıdır.

Sendikal haklar, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 1951 tarihli 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında Sözleşme, 1971 tarihli 135 Sayılı İşletmede İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme, 1978 tarihli 151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Hakkında Sözleşme, 1982 tarihli 158 Sayılı Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, 1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı, 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası sözleşme ile İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi uluslararası belgelerle güvence altına alınmıştır.

Türkiye'de 1970'li yılların başından itibaren yüksek ve kronik bir enflasyon oluşmuş olup, bu durum 2001 krizine kadar devam etmiştir (Gül ve Ekinci, 2006: 92) ve 2001 krizinden sonra bir takım önlemler alınmış olsa da reel sektörün de bundan etkilendiği gerçeği (Ekinci ve Tiryaki, 2015: 11) inkar edilemez. Ayrıca böyle bir

durumda da hem kamu hem de özel sektördeki emek piyasasının negatif olarak bu durumdan etkileneceği de görülebilir bir gerçektir. İşte böyle karmaşık bir ekonomik dönemde, kamu ekonomisinde olumsuz ekonomik etkilerden kurtulabilmek anlamında bazı sendikal hareketlenmeler görülmüştür.

Türkiye’de kamu görevlileri bakımından sendikal hakların en önemli başlangıç noktası olarak 2001 tarihli 4688 numaralı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gösterilebilir. Tabi ki bu tarihe kadar birçok gelişme olmuştur. Ancak, bu gelişmeler genel olarak eksik ve dar kapsamda kalmıştır. Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren sendika denildiğinde işçi sendikaları karşımıza çıkmaktadır. 1961 Anayasasına kadar kamu görevlileri kayda değer bir hak elde edememişlerdir. 1961 Anayasası ile devrim niteliğinde haklar elde edilmiştir. Ne var ki ülkenin siyasi durumu bunun devam etmesine izin vermemiştir. 2000’li yıllara kadar dalgalı seyir devam etmiştir. 2001 yılından sonra kamu görevlileri grev hariç toplu sözleşme gibi birçok hak elde etmiştir.

1961 Anayasası ile başlayan ve devamında 2001 yılından itibaren son yasal düzenleme olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile birlikte 2011 yılından bu yana devam eden Toplu Sözleşme sürecinde imzalanan ve işveren tarafı olan iktidarlar ile çalışan temsilcileri olan yetkili sendika ve konfederasyonlar tarafından imza altına alınarak yürürlüğe giren toplu sözleşmelerde bugün geldiğimiz noktada kamu görevlilerinin geneline yönelik; maaş katsayılarının belirlenmesi ve ücretlerin arttırılması, ücretleri yüksek planlama kurulu kararıyla belirlenmiş olan personelin ücretlerinin arttırılması, gecikme farkı ödemesi, yiyecek yardımı, aile yardımı, emeklilik tazminatı, enflasyon farkı, çalışma süreleri, seyyar görev, mali sorumluluk zammı, zam ve tazminatlar, hizmet tahsisli kamu konutlarından yararlanılması hakkının genişletilmesi bugün halen devam eden ve emekliler de dahil olmak üzere bütün kamu çalışanlarını doğrudan ilgilendiren ve tamamen sendikal mücadele sonucunda elde edilen banka maaş promosyonu ödemeleri, kurumların disiplin kurullarında sendika temsilcisinin bulunması gibi örnekler mali ve sosyal haklar olarak elde edilmiş kazanımlardır.

Bu çalışmada kamu görevlileri sendikaları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı kamu görevlileri sendikalarının dün, bugün ve yaşanan süreçte elde edilen kazanımların analiz edilmesidir. Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde kamu

görevlilerinin sendikal hakları incelenmiştir. İkinci bölümde, Türkiye’de kamu personelinin sendikal haklarının tarihi evreleri Cumhuriyet öncesi dönemden günümüze kadar yaşanan süreçteki değişimler değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise Memur sendikalarının çalışanlar açısından iktisadi hayata etkisi incelenerek, yapılan analizler sonrasında öngörüler ve değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışma sonuç ve öneriler bölümüyle tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL HAKLARI

1.1. KAMU GÖREVLİSİ KAVRAM VE TANIMI

Geniş manada kamu görevlisi, çeşitli kamu kuruluşlarında çalıştırılan ve hukuki durumları birbirinden farklı olan tüm görevlileri ifade etmektedir (Kanlıgöz, 1993:170-196). Bu anlamda, devletin ve kamunun en üst düzey makamından başlamak üzere en uçtaki kamuya ait bir fabrikada çalışan işçiye kadar herkes kamu görevlisidir. Kısaca, devletin organizasyon yapısını oluşturan organlardaki görevlilerle, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar hariç kamu görevlilerini ifade etmektedir. Anayasa'nın 128. maddesinin 1. fıkrasına göre; "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür (<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>).” Tanımdan da anlaşılacağı üzere genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getirmekle görevli kimseler Kamu Görevlisi veya diğer bir deyişle Kamu Çalışanı olarak tanımlanmakta ve devletin asli ve sürekli işlerinin yürütülmesini sağlamakla görevli oldukları anayasal çerçeve ile sabitlenirken, aynı zamanda kamunun her kesiminde çalışan ve hukuki durumları birbirinden farklı olabilen herkesi kapsayan bir tanım olarak anayasal zeminde kendine bir yer edinmektedir.

Kamu görevlileri tanımına ilişkin olarak yapılan bu ayrımlardan ortaya çıkan sonuca göre kamu görevlileri/çalışanları ; memur tanımının üstünde yer alan ve onu da kapsayan bir nitelik taşımaktadır. Ancak kamu personeli kavramı kullanıldığında bir kamu tüzel kişiliğine bağlı olarak çalışan herkesi anlamamız gerekir. Bir kişinin kamu çalışanı sayılabilmesi için, idarenin emanet usulü ile gördüğü bir hizmette o kişinin emeğinden bir istihdam ilişkisi içinde yararlanılmalıdır (Ayanoglu,2004:984).

Ancak bu şekilde idare ile kişi arasındaki ilişki, yapılan işin “asli” ve “sürekli” olması niteliği de eklendiğinde farklı bir boyut kazanmaktadır. Hal böyle olunca; 1982

Anayasası çerçevesinde kamu görevlilerinin/çalışanlarının bileşenleri; “genel idare esaslarına göre yürütülen”, “asli” ve “sürekli” kamu hizmetidir.

1.2. SENDİKA KAVRAMI

Çalışmamız kapsamında geçerli yasal düzenleme olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre Sendika ; Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. İlk olarak sendikalar işverenlerle çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkları ortadan kaldırmak amacıyla kurulmuştur. Dil, din, ırk, cinsiyet fark etmeksizin herkes eşit olarak görülür, işçi ve çalışan olarak bir ayırmadan söz edilmez.

Sendikalar ülke içerisinde faaliyetlerini yürütürler ancak bu uluslararası örgütlere üye olamamaları anlamına gelmemektedir. Sendikalarının uluslararası örgütlere üye olmalarının temel sebepleri global ilişkilerin oluşturulması, sendikal çalışma hayatının sorunlarının dünya çapında değerlendirilmesi ve çözüm üretilmesi, çalışanlar arasında uluslararası işbirliği ve dayanışmanın sağlanmasıdır.

Çalışanlar tarafından kurulan sendikalar üyeleri tarafından yönetilirler. Küresel hukuk normlarını özümsemiş devletler sendika kurma hak ve hürriyetinde işçi memur ayırımı yapmazlar.

Kamu görevlilerinin de diğer çalışanlar gibi sendikal haklara sahiptir. Sendikalar tüzel kişiliğe sahiptirler. Sendikalar niteliğini belirleyen tüzüklerine göre çalışmalarını sürdürürler. En üst idari yapı olan genel kurullar sendikaların tüzüklerini belirlerler. Aynı hedef ve amaçlara sahip sendikalar birleşerek konfederasyonları meydana getirirler.

4688 sayılı kanun tanımından da anlaşılacağı üzere sendika, kamu çalışanlarının ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

Bu kanunun amacı, kamu çalışanlarının ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve çalışmaları ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu çalışanlarının hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001:7997).

Bu kanun kapsamında ülkemizde kurulmuş olan ve kamu çalışanlarına yönelik olarak faaliyet gösteren sendikaların bağlı oldukları konfederasyonlar ;

KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)

TÜRKİYE KAMU-SEN(Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)

MEMUR-SEN (Memur Sendikaları Konfederasyonu)

BASK (Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu)

BİRLEŞİK KAMU-İŞ (Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu)

HAK-SEN (Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu)

ÇALIŞAN-SEN (Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu)

TÜM MEMUR-SEN (Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu)

ANADOLU-SEN (Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)

ŞEHİT GAZİ-SEN (Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları İle Tüm Vatansever Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu) (https://ailevecalisma.gov.tr/sendikalar/konfederasyonlar/)

olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.

1.3. SENDİKA HAKKI KAVRAMI

Çalışanların sendikalar ve sendika üyeliği sayesinde elde ettikleri bazı haklar bulunmaktadır ve bu haklar anayasayla güvence altına alınmaktadır. Anayasamızın 51-54. maddelerinde bütün çalışanlara; ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek amacıyla, kimseden izin almaksızın, sendika kurma, sendikalara üye olma hak ve özgürlüğünü tanımakta, hiç kimsenin, sendikaya üye olmaya veya sendika üyeliğinden ayrılmaya zorlanamayacağı kesin olarak bildirilmekte, bütün çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını, çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkını tanımakta, sendikaya üye olma hakkı, sendika üyeliğini sona erdirme hakkı, sendikanın faaliyet ve yönetimine katılma haklarını düzenlemektedir. ,

1.3.1. Sendika Hakkının Diğer Haklarla İlişkisi

Sendika hakkı niteliği ve ortaya koyduğu hukuki sonuçlar itibariyle bir takım diğer haklar ile iç içedir. Bu haklar sendika hakkının ve sendikalaşmanın amacına ulaşmakla beraber, çalışanların Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkı, sendika hakkından yararlanılmasında araç özelliği olarak grev ve lokavt haklarına sahiptirler. İşverenler ve

çalışanlar tarafından sendikalaşmanın amacı, sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerin elde edilmesinde ilişkinin bir diğer tarafa karşı güçlü olmasıdır. Sendikaların çalışanların hak ve menfaatlerini koruma amacıyla yaptıkları faaliyetler neticesinde bazı haklar ortaya çıkmıştır. Çalışmamızın bu bölümünde sendika hakkının var olmasında büyük önem arz eden bu tür haklar ile sendika hakkı ilişkisi ele alınarak birlikte değerlendirilecektir.

1.3.2. Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı İlişkisi

Toplu İş Sözleşmesi yapma hakkı, yetkili sendika ile işveren arasında sosyal ve ekonomik hakları düzenlenmesi, karara bağlanmasıdır. Bu hak ile sendikalaşma hakkı birbirinden ayrılmaz iki unsurdur. Yani toplu sözleşme hakkı olmaksızın sendikal haktan bahsetmek neredeyse imkansızdır. Sendikalaşmanın en önemli hedefleri arasında toplu sözleşme imzalanarak işyerindeki çalışma şartlarını çalışanlar lehine geliştirmek gelmektedir.

Kamu çalışanları bakımından sendikal hakkın en önemli basamağı toplu pazarlık veya toplu sözleşme hakkıdır. Bu hakta tarafların herhangi bir zorunluluk duyma gibi bir durum yoktur. Taraflar arasında bir sözleşme olabilmesi için gönüllü olmak gerekir. Taraflar arasında bir anlaşma sağlandığında ortak bir belge imzalanır. Bu belge de hukuki bir sonuca neden oluyorsa buna 'toplu sözleşme' denmektedir. Yasanın tanımına göre toplu sözleşmenin işkolu düzeyinde yapılması ve sınırlı sayıdaki konuları kapsamaması gerekmektedir. Her ne kadar gönüllük esasına dayansa da aynı zamanda bağlayıcılık ve geçerlilik açısından yasal kurallar konulması, bu kuralların dikkate alınması bir sözleşme niteliği taşıması açısından önemlidir.

Maaş/ücret ve sosyal haklara ilişkin kazanımların elde edildiği ve sendika hakkının en önemli ayağını oluşturan toplu pazarlık, işçi sendikacılığında olduğu gibi doğrudan sonuç doğurmamaktadır. Genelde toplu pazarlık metninin hükümetin onayına tabi tutulduğu, hükümetin sorumluluğunda değerlendirildiği görülmektedir. Bunlar daha çok toplu görüşme niteliğinde olmaktadır. Toplu sözleşmenin temel unsuru; imzalanan metnin Anayasa'ya aykırı olmaması halinde doğrudan hüküm doğurması ve hiçbir onaya tabi olmadan uygulamaya konulabilmesidir (Güneş, 2013:67).

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendika ilk olarak Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun bildirilmesini istemektedir. Başvuruda bulunuluyor ise Bakanlık tarafından yetkilendirme olması için Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 42. maddesindeki koşulları sağlaması gerekmektedir. Aynı zamanda başvurunun yazılı olması gerekir. Yapılan başvurunun sendikanın işkoluna uygunluğu bakımından tespiti yapılmaktadır ve yürürlükte bir toplu sözleşme olup olmadığına bakılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi en az bir, en fazla üç yıl için yapılmaktadır. Ancak bir yıldan az faaliyet gösterecek işlerde kısa süreli de yapılabilmektedir. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı da vardır, ancak bu hak sadece taraflara aittir. Değişikliğin olabilmesi için tarafların anlaşma sağlamaları gerekmektedir, tek taraflı olarak sözleşmenin değiştirilmesi söz konusu değildir. Değişikliği taraflar onayladıktan sonra bunun tekrar yazılı hale getirilmesi gerekmektedir. Değişiklikten sonra tekrar Bakanlıktan yetki istenmesine gerek yoktur.

7 Kasım 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da işçilere, işverenler karşısında güçlenerek, kendi haklarını savunmak amacıyla birleşmek, birlikte mücadele etmek, sosyal ve ekonomik hakları korumak, sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkı vermek üzere çıkarılmıştır (Yorgun, 2013:366).

1.3.3. Grev Hakkı

Toplu iş sözleşmesinde bir aykırılık, uyuşmazlık çıktığı durumlarda işçilerin grev hakkı mevcuttur. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ; Grev kavramını, “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları” olarak tanımlamıştır. Toplu iş sözleşmesinde bir uyuşmazlık çıktığında kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev, kanuni grev şartları dışında yapılan greve kanun dışı grev denmektedir. Grevin yapılması da görüldüğü gibi kanuni şartlara bağlanarak, kanun dışında yapılması yasaktır.

Grev hakkının kullanılmasının yasak olduğu işlere bakacak olursak, can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze işlerinde, banka ve noterlik hizmetlerinde, ulaştırma hizmetlerinde, havacılık hizmetlerinde çalışanların grev yapması yasaklanmıştır.

2822 sayılı kanununun 39. maddesinde ise grev sırasında teknik zorunluluk bulunan işlerde, grevin yapılabilmesi için işin niteliğine göre belirli sayıda çalışanın işe devam etmesi, faaliyetlerin devamlılığının sağlanması açısından grev esnasında çalışmaları düzenlenmiştir.

1.3.4. Lokavt Hakkı

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda Lokavt "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması" olarak tanımlanmıştır.

Kanun tanımına baktığımızda greve çıkan işçilerin işveren tarafından işten uzaklaştırılmasıdır. İşten çıkarmak anlamında değil, ancak işverenin işçileri çalıştırmaması olarak bilinmektedir. Lokavt süresinde işçilerin yaptıkları sözleşmeler belli bir süreliğine askıya alınır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına göre, işyerinde çalışmanın tamamen durmasına sebep olacak şekilde, işveren veya işveren vekilinin kendi girişimi ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmalarına denir. Yasalara uygun olarak yapılan lokavt 'yasal lokavt' yasalara aykırı olarak yapılan lokavt 'yasa dışı lokavt' denmektedir.

1961 Anayasasında lokavta yer verilmezken 1982 Anayasasıyla lokavt kurumuna yer verilmiştir. 2822 sayılı yasada ise lokavt ancak grev kararı durumunda kullanılabilecek bir karşı araç olarak düzenlenmiştir. Lokavt grev gibi kabul edilen ve hak olarak görülen bir uygulama değildir. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO grevi bir hak olarak görürken lokavta aynı kapsamda yer vermemiştir.

2822 sayılı yasaya göre lokavta başvurulmayacak durumlar vardır. Bunlara bakacak olursak; can ve mal kurtarma (sağlık) işlerinde, cenaze işlerinde, eğitim-öğretim kurumlarında, bakımevlerinde, mezarlıklarda, Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel

Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı işlerinde lokavt yapılması yasaktır. Yine savaş hali, seferberlik halinde grev ve lokavt yapılması yasaktır.

275 sayılı kanun grev ve lokavt kararının bildiri tarihinden başlayarak 6 iş günü geçmedikçe yürürlüğe girmeyeceği ile ilgili bir kararın uygulanıp uygulanmayacağı konusunda değişik fikirler ortaya çıktığından Yargıtay'ın değişik esaslara dayanan kararlar vermesine yol açmıştır. Yargıtay, bu konuyla ilgili başlangıçta işçinin dilediği tarihte yürürlüğe koyabileceğini ancak yazılı bir bildiriye bulunmuşsa altı iş gününü bekleyip yedinci iş gününde uygulanması gerektiği yönünde karar verilmiştir. Kanunda grevle lokavt aynı hükümlere bağlanmıştır.

Grev ve lokavt hakları, iyi niyet kurallarını zarara uğratarak, toplumun zararına olacak şekilde ve millî servete zarar verecek şekilde kullanılamaz. Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz (<http://www.medyais.org/pages/haklarinizi-biliyormusunuz.html> 13.05.2019)

Greve katılan işçiler zaten işyerini terk etmek zorunda kaldıkları için lokavtın, işverenin işyerinden uzaklaştırma kararı olmasının anlamı ne olacaktır? Öncelikle greve katılmayan işçiler ile üretimin devam ettirilmesi mümkün olmadığından, işveren üretim yapılmasa bile greve katılmayan işçilere ücret ödemek zorundadır. Bu da işyerinin ekonomik geleceğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla lokavt kararı ile işyerinin tamamını kapsayacak ölçüde işçilerin uzaklaştırılmasından anlaşılan greve katılmayan işçiler de katılanlar gibi dahil olacaktır. Bu açıdan bakıldığında Lokavt, greve katılmayan işçileri etkilemektedir. Lokavt, bu nedenle daha çok savunma amaçlı olmaktadır. Ancak, lokavt kararı ile grev kararı birbirinden bağımsız ilerlemektedir. Grev sona erse dahi lokavt devam ettirilebilir (Başbuğ, 2012: 221).

Lokavt, grev kararına karşı alınan bir karardır. Lokavt kararı kanuna uygun olarak alınmalıdır. Lokavt kararı, uyuşmazlığın tarafı olan, varsa işveren sendikası tarafından, işveren sendikası yoksa kendisi tarafından işçi sendikasının grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde karar alabilir. İşçinin sendika üyeliği mevcutsa işveren sendikadan bağımsız olarak lokavt kararı alamaz. Ancak çalışan sendikadan ayrıldıysa işveren kendi kendine lokavt kararı alabilmektedir. Lokavt kararı, işveren tarafından ya da sendika tarafından işçiye ilan edilir. Lokavt kararlarının uygulanmaya konacağı tarih, karar alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama bildirilir. Kararın uygulanma tarihi yine işçilere ilan edilmek zorundadır. Daha önce bahsettiğimiz işlerde, lokavt kararına gidilemez.

2822 sayılı kanun uyarınca, hukuka uygun bir lokavt kararı sonucunda,

sözleşmeden doğan temel hak ve borçları lokavt süresince askıya alınmaktadır. Lokavtta, işveren, lokavta uğrayan işçilerin işlerini başkasına yaptıramaz, onların yerine başka işçi alamaz. Buna karşın işçiler de lokavt süresince başka kazanç getiren bir işte çalışamazlar. Bu durumların ihlali halinde, işveren ilgili işçilerin sözleşmesini derhal sona erdirebilir. Ayrıca işveren, yazılı olarak bildirilmiş şartları varsa işçiden tazminat da isteyebilmektedir. Lokavta uğrayan çalışanlar arasında işveren tarafından sağlanmış bir konut varsa bundan faydalanmaya engel olunamaz. Uygulamaya geçildikten sonra işçiler işyerini terk etmek zorundadırlar. İşyeri önünde herhangi bir müdahale, topluluk oluşturma yasaktır.

Lokavtın sona ermesi, lokavt kararı alan işveren sendikasıysa sendikanın, değilse işverenin lokavtı kaldırma kararıyla son bulur. İşveren sendikası lokavtı kaldırma kararı almasa bile, işveren kendisi işyeri için lokavtı kaldırma kararı alabilmektedir. Kararın yazılı olarak makama bildirilmesi ve ilan edilmesi gerekmektedir. Lokavt sona erince, sözleşmelerdeki askı da son bulmaktadır, işçilerin işyerine gelip çalışmalarını gerekir. Çalışanların işe gelmemesi izinsiz ve haksız devamsızlık sayılarak sözleşmenin feshine kadar gitmektedir. İşçilerin iş isteğine rağmen işverenin iş vermektensebepsiz olarak kaçınması, iş vermemesi gibi durumlar yasadışı lokavta girmektedir.

Kanun dışı lokavtın sonuçlarına bakacak olursak, lokavt kararına ve uygulanmasına izin verilmediği ve yasak olduğu halde, ısrarla bu uygulamaya devam edildiği takdirde, teşvik edenler için beşbin Türk lirası, kanun dışı greve katılanlar ve devam edenler için ise yediyüzbin Türk Lirası cezai yaptırımları vardır (Narmanlıoğlu, 2013:787).

Kanun dışı lokavta bakıldığında, kanun dışı lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri sona ermiş olmadığı gibi, kanuni lokavttaki gibi askıya alınmış da olmaz; iş ilişkisi yine devam eder. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunumuz bu türden bir lokavt yapılmasının zarar olarak görüldüğünden, başka bir gereğin aranmasına ihtiyaç duymadan işçilere işçilik haklarını talep edebilmek hakkı tanımıştır. Ayrıca kanun dışı lokavta maruz kalan çalışanlar kanunun sağladığı imkanları birlikte kullanmak zorunda değildirler; her birisi diğerlerinden bağımsız olarak dilerlerse lokavtın sonunu beklerler ve çalışıyormuşçasına tüm haklarını işverenden talep edebilirler; dilerlerse sözleşmelerini kanun dışı lokavt devam ettiği süre içinde her zaman bildirimsiz ve tazminatsız yani

işverene herhangi bir tazminat ödemeksizin derhal feshedebilirler. Bu durumlardan hangisini tercih etmiş olurlarsa olsunlar, kanun dışı lokavttan dolayı işverenden uğradıkları zararları talep edebilirler.

1.4. KAMU GÖREVLİLERİNİN ULUSLARARASI BELGELERDE SENDİKA HAKKI

Genel olarak baktığımızda sendika hakkı gerek çalışanlar gerekse de işverenler açısından sosyal bir haktır. Günümüzde işverenler tarafından genellikle çalışanları zor durumda bırakacak uygulamalar veya çalışanlara baskı oluşturma çabaları zaman zaman görülmektedir. Bu nedenlerle çalışanlar da bu haksızlığı gidermek amacıyla sendikalaşma yoluna gidebilmektedirler. Bu yönden bakıldığında sendika hakkı çalışanlar açısından ekonomik hak olmasının yanında sosyal bir hak olarak da kabul edilebilir. Örneğin, Anayasa'mızın 51. maddesi işçi ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendikaları ve üst kuruluşları kurabileceklerini, kurulmuş olan bu kuruluşlara serbestçe üye olabileceklerini ve üyelikten ayrılacaklarını belirtmektedir. Maddenin devamında da kimsenin sendika üyesi olmaya, üyesi olarak kalmaya ve üyeliğinden ayrılmaya zorlanamayacağını da belirtmiştir. Bu bize hem işverenlerin hem de işçilerin anayasal çerçevede sosyal bir insan hakkı olan sendikal haktan faydalandıklarını göstermektedir (Tüysüz, 2010:12).

Çalışanların sendikal olarak özgürlüğü ve sendikal örgütlenme nedeniyle yapılan sendika kurma, üye olma, sözleşmeyi bitirme, üyelikten ayrılma gibi düzenlemeleri pek çok ülkenin yasal mevzuatlarında görmek mümkündür. Fakat bu yöndeki düzenlemelere sadece ulusal yasalarda rastlanmaz. Giriş bölümünde ifade edildiği üzere sendikal örgütlenme ve faaliyet gösterme hakları uluslararası belgelerle güvence altına alınmıştır.

1.4.1. Evrensel Nitelikli Belgelerde Sendika Hakkı

Sendika hakkına yer veren evrensel nitelikli belgeler Versailles Barış Antlaşması, ILO Anayasası, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'dir

1.4.2. Versailles Barış Antlaşması

Sendika hakkı kavramının evrensel bir nitelik kazanması açısından başlıca belge olan ILO Anayasası'nın oluşumunu sağlayan ve ILO'nun varlık nedeni olan evrensel nitelikli belge Versailles Barış Antlaşması'dır.

Birinci Dünya Savaşı sonunda sosyal adaletin sağlanabilmesi için çalışma alanında da düzenlemeler yapılması gerektiği devletler tarafından da öngörülmüştür. Dolayısıyla çalışma koşullarının çalışanları büyük ölçüde zorladığı, haksızlığa uğradıklarını gösterdiğinde huzursuzluk ortamının sakıncalı olacağından sendika hakkı ortaya çıkmıştır. Bu olumsuz koşulların da çalışanlar yararına geliştirilmesi gerektiği ve çalışanlara örgütlenme hakkının tanınmasının da bu gelişmelerin sağlanması için örnek teşkil ettiği, kalıcı bir barış sağlamak adına taraf devletlerce ILO Anayasası'nın giriş bölümünde açıklanmıştır. Birinci Dünya Savaşı sonunda müttefikler arasında devam eden savaşı sona erdiren bir antlaşmadır. Savaşta ortaya çıkan güç dengesi taraf devletler arasında büyük bir sorun haline geldiğinden barış antlaşması imzalanarak nihai denge sağlanmıştır.

1.4.3. ILO Anayasası ve Philadelphia Bildirgesi

Sanayi devrimi ile işverenlerin uluslararası yaşanan rekabetten dolayı işgücü maliyetlerini azaltmaya ve çalışma saatlerini artırarak aşırı emek kullanmaya yönelmeleri çalışma koşullarını kuralsız hale getirmiştir. Kuralsız hale gelen işgücü piyasasında çalışanların hem kötü çalışma koşullarına maruz kalmaları hem de düşük ücret ödenerek çalıştırılması, çocuk ve kadın emeğinin istismar edilmesi sanayi toplumlarında tepki çekmiştir. Zamanla oluşan tepkiler çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve evrensel bir barışın oluşturulmasını gerekli kılmıştır.

Yapılan çalışmalar sonucunda; bir ülkenin çalışma şartlarını iyileştirme düzenlemelerinin işgücü maliyetlerini arttırdığı görüşü öne çıkmış, bu nedenle de hayat ve çalışma standartlarının iyileştirilmesi için uluslararası alanda ortak hareket etme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Uluslararası alanda beraber hareket edebilme çabalarının sonucu olarak 1864 yılında Uluslararası Çalışan Erkekler Derneği kurulmasıyla ilk uluslararası çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

1 Mayıs 1901'de İsviçre'nin Basel şehrinde ilk Uluslararası Çalışma Bürosu çalışmalarına başlamıştır. Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliği tarafından 1906 yılında bazı kısıtlamalar ve endüstride kadın işçi çalıştırılmaması konulu sözleşmelerin onaylanması uluslararası işbirliğinin ve ILO'nun temellerinin başlangıcı olmuştur. 1914 yılında başlayan I. Dünya Savaşı nedeniyle dernek çalışmalarını devam ettirememiştir. ILO ilk genel konferansını Washington'da yapmıştır. Bu konferansta; mesai saatleri, işsizlik, kadın çalışanlar ve gece mesaisi, kadın haklarının korunması, gençlerin gece mesaisi gibi konular da ilk uluslar arası sözleşmeler kabul edilmiştir.

ILO, kuruluşundan yirmi beş yıl sonra 1944 yılında Philadelphia' da gerçekleştirdiği Uluslararası Çalışma Konferansı'nda örgütün ilke, hedef ve amaçları yeniden tanımlanmıştır. ILO, 50. kuruluş yıldönümüne denk gelen 1969 yılında Nobel Barış Ödülü almıştır.

ILO 1970'li yıllarda dünya genelinde çalışma ortamı yaratma ve sosyal güvenlik alanlarında yaptığı çalışmalara ağırlık vermiştir. Dünya genelinde işsizliğin artmasından dolayı, 1976 yılında Cenevre'de istihdam, gelir dağılımı, sosyal gelişme ve uluslararası işbölümü konularında bir dünya konferansı düzenlemiştir. 1998 yılına gelindiğinde çalışma koşulları üzerindeki hedeflerini işaret ederek büyük önem taşımakta olan Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi kabul edilmiştir.

ILO'nun temel belgesi anayasadır. İkinci önemli belgesi, 1944 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Philadelphia Bildirgesidir. Diğer önemli belge ise Temel İlkeler ve İşyerindeki Haklar Konulu ILO Deklarasyonudur.

1919 yılında kabul edilen İLO Anayasasına göre ulusal ve kalıcı bir barış ancak sosyal adalet ile sağlanabilir. ILO Anayasası; Örgüt, İşleyiş, Genel Hükümler ve Diğer tedbirler başlıkları altında dört bölüm ve kırk maddeden oluşmaktadır. ILO Anayasasında istihdam ve işsizliğin önlenmesi, çalışma saatleri, uygun asgari ücret, iş dışındaki hastalık ve kazalardan korunma, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılıkta ve maluliyette korunma, göçmen işçilerin haklarının korunması, eşit işe eşit ücret ilkesini benimseme, örgütlenme özgürlüğü, mesleki eğitim ve sürekli eğitim alanlarında hedefler belirlenmiştir.

10 Mayıs 1944'de Philadelphia' da yapılan 26. ILO toplantısında Uluslararası Çalışma Örgütünün Amaç ve Hedefleri Bildirgesi kabul edilerek literatüre "Philadelphia

Bildirgesi” olarak geçmiştir. Dört bölüm olarak hazırlanan bildirge iki yıl sonra ILO Anayasası’nın eki olarak kabul edilmiştir.

Philadelphia Bildirgesi, kuruluşun ilkelerini ve hedeflerini yeniden güvence altına almış ve önemli ölçüde onları güçlendirmiş ve genişletmiştir. Özgürlük, haysiyet, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği temelinde sosyal adalete dayanmadığı sürece kalıcı barışın sağlanamayacağı; ifade özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile birlikte dernek özgürlüğü haklarının korunması, bu ilkelerin, ırk, inanç veya cinsiyete bakılmaksızın tüm insanlar için tamamen geçerli olduğu; yoksullukla her yerde mücadele edilmesi gerektiği konuları özellikle belirtilmiştir (Nurdoğan, 2018:82).

1.4.4. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsanlık ailesinin tüm fertlerinde bulunan onuru ve onların eşit ve ayrılmaz haklarını tanımanın dünyada özgürlük, adalet ve haksızlığa uğramamak için, korkudan ve yoksulluktan kurtulmuş insanların düşünce özgürlüğüne sahip olacakları bir dünyanın herkesin en yüksek amacı olduğunun, insan haklarının hukuksal düzeyde korunması gerektiğinin, uluslararası düzeyde iyi ilişkiler geliştirmeyi özendirmenin temel bir gereklilik olduğunu, Birleşmiş Milletler haklarının Birleşmiş Milletler Antlaşması’nda temel insan haklarına, erkeklerle kadınların eşitliğini sağlamaya, sosyal gelişmeyi sağlamaya, daha geniş bir alanda özgürlük içinde yaşamayı sağlamayı, devletler arası işbirliğiyle, insan haklarına ve temel özgürlüklere bütün dünyada saygı gösterilmesinin gerekliliğini, eğitim ve öğretim yoluyla bu hak ve özgürlüklere saygıyı geliştirmeyi ve bu hakların dünyaca etkin olarak ideal ölçüleri belirleyen konuları ilan eder (Türk Tabipleri Birliği (Ocak 2005), *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi* , *Hekimler ve Tabip Odası Yöneticileri İçin Mevzuat*. Erişim: 05.04.2019).

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, oylama sonucunda kabul edilmiş bir karardır. Bu nedenle, teknik hukuk anlamında “tavsiye” niteliğindedir; dolayısıyla da “bağlayıcı” bir etkisi yoktur. Ama 360 kadar dile çevrilmiş olmasının da gösterdiği gibi, Evrensel Bildiri’nin dünya çapında büyük ilgi uyandırdığı bir gerçektir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisine hukuki anlamda bir bağlayıcılık kazandırılmak

istenmektedir. Ancak hukuksal niteliği ne olursa olsun İnsan Hakları Evrensel Bildirisi insan haklarının korunması, tanınması açısından bir öncü niteliğindedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin, resmi Türkçe çevirisi 27 Mayıs 1949 tarihli 7217 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Resmi Gazetede yayınlanması olağan olan (kanun, tüzük, yönetmelik gibi) metinlerden değildir. Bir BM genel Kurulu kararı olan İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin Resmi Gazete'de yayınlanmış olması, farklılık oluşturmaktadır. Bu farklılık, Bildirinin Başlangıç bölümünde belirtilen, bildirideki hakların ve özgürlüklerin tanıtılıp, yaygınlaştırılarak genişletilmesi; eğitim yoluyla bu hak ve özgürlüklere saygının geliştirilmesi amacının gereğini yerine getirmek olarak açıklanabilir. Ancak bu çevirinin çok da başarılı bir sonuç gösterdiği söylenemez, bazı hükümler dikkate alınmamış, bazı çevirilerde de anlam hataları olmuştur.

1.4.5. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal Ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen ve 3 Ocak 1976 itibarıyla yürürlüğe giren çok taraflı bir antlaşmadır. Sözleşme, taraf devletlerin bireylere işçi hakları, sağlık hakkı, eğitim hakkı ve yeterli bir yaşam standardı hakkı dahil olmak üzere çeşitli ekonomik, sosyal ve kültürel haklar verilmesine yönelik çalışmalarını taahhüt eder. Temmuz 2011 itibarıyla 160 devlet Sözleşmeye taraf olmuştur. Yedi ülke daha Sözleşmeyi imzalamış, ancak henüz onaylamamıştır.

Sözleşme Maddelerine baktığımızda, halkların kendi kaderlerini tayin hakkı, çalışma hakkı, adil ve uygun çalışma şartları, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakkı, ailenin, çocuğun ve gençlerin korunması, yaşama standardı hakkı, sağlık standardı hakkı, eğitim hakkı, zorunlu ilköğretimi sağlama yükümlülüğü, kültürel yaşama katılma hakkı ön plana çıkan maddelerdir.

1.4.6. Birleşmiş Milletler Siyasi Ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Bu sözleşmeye taraf devletler, Birleşmiş Milletler Şartı'nda ilan edilmiş olan ilkelere uygun olarak, insanlık ailesinin tüm üyelerinin doğuştan sahip oldukları onurun

ve eşit, devredilmez haklarının tanınmasının, dünyada özgürlük, adalet ve barışın temeli olduğunu göz önünde bulundurarak ve bu haklara kişinin doğuştan sahip olduğunu kabul ederek, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ne uygun olarak, kişisel ve siyasal özgürlüğe ve baskıdan kurtulma özgürlüğüne sahip özgür insan fikrine ancak herkesin kişisel ve siyasal haklarının yanı sıra ekonomik, sosyal ve kültürel haklarından da yararlanabileceği koşulların yaratılması ile ulaşılabileceğini kabul ederek, Birleşmiş Milletler Şartı'na göre Devletlerin insan hak ve özgürlüklerine bütün dünyada saygı gösterilmesini ve bunlara uygun davranılmasını teşvik etmek yükümlülüğünü göz önüne alarak, diğer bireylere ve bağlı olduğu topluluğa karşı görevleri olan bireyin, bu sözleşmede tanınan haklara saygı gösterilmesi ve bunların geliştirilmesi için çaba gösterme sorumluluğu altında bulunduğunu dikkate alarak anlaşma yapılmış ve maddeler üzerinde anlaşmaya varılmıştır (UNMIK, 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL HAKLARININ TARİHİ GELİŞİMİ

2.1. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM

Osmanlı İmparatorluğu döneminde sanayi devrimine kadar çalışanların lehine çalışma hayatını düzenleyici yasal uygulamaya rastlanılmamaktadır. Sanayi devrimi sonrasında çalışma hayatının çeşitlenmesi ve hareketlenmesi nedeniyle devlet lehine tedbirler alınmaya çalışılmıştır. 1800 yıllara kadar çalışma alanında yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. II. Meşrutiyet öncesinde çalışanlar haklarını cemiyet adı altında bir araya gelerek aramakta idiler. II. Meşrutiyet'in ilanından sonra, 1909 Kanuni Esasi'de yapılan değişikliklerle cemiyetler yasal bir zemine kavuşmuş oldu. Ancak hemen akabinde yapılan grevler gerekçe gösterilerek 1909 tarihli Tatil-i Eşkal Kanunu ile grev hakkı bazı şartlara bağlanarak kamu hizmetlerinde sendikalaşma yasaklandı (Bayrakçı, 2017:171). Osmanlı İmparatorluğu çalışma alanında örgütlenmeyi dönemin konjonktürü gereği siyasal bir gruplaşma olarak görüyordu. Bunun sonunca her ne ad altında olursa olsun çalışanların bir araya gelmesi tehdit olarak algılanıyordu. Bu nedenle Osmanlı topraklarında sendikalaşma 1913 yılına kadar olumlu bir yol kat edememiştir (Pıçak ve Kadah, 2017:202-204).

2.2. 1923-1946 SENDİKASIZ DÖNEM

Sendikal hakları yasaklayan Tatil-i Eşkal Kanunu 1936 yılında yürürlükten kaldırıldı. Cumhuriyetin ilanından 1947 tarihli Sendikalar Kanunu döneminde sendikal hak ve çalışmalar tamamen askıya alınmıştı. Bunun en büyük nedeni siyasi ve ekonomik gelişmelerdir. 1924 Anayasasının 93 maddesinde Devlet Memuru tanımlanmış ve hakları güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede 788 sayılı Memurin Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Adı geçen kanununla memurların ekonomik, sosyal hakları, tayin, terfi ve iş garantisi güvence altına alınmıştır. Bu nedenle memurlar nezdinde bu dönemde hak talebi ve arayışı olmamıştır (Güneş, 2013:70). Genç Cumhuriyetin kendisine miras kalan

siyasi ve ekonomik sorunlarla mücadele etmek zorunda olması iktisadi ve sosyal hayatta sert tedbirler alınmasına mecbur bırakıyordu. Şeyh Sait ayaklanmasından sonra Takrir-i Sükun ve Cemiyetler Kanunu yürürlüğe girdi. 1925 tarihli ve 578 sayılı Takrir-i Sükun Kanunu'nun doğrudan sendikal çalışmaları yasaklayıcı bir içeriği yoktu. Ancak toplumsal örgütlenmeyi engellediği için dolaylı olarak sendikalaşmayı da engellemiştir. 1938 yılında kabul edilen birinci maddesi "*Kazanç paylaşmaktan başka bir maksatla ikiden ziyade şahsın bilgilerinin ve faaliyetlerini devamlı bir şekilde birleştirmek suretiyle vücuda gelen cemiyetler bu kanun hükümlerine tabidir.*" şeklinde olan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nun 9. maddesinde belirtilen hususlara haiz olan cemiyetlerin teşkili yasaklandı (Pıçak ve Kadah, 2017:204). 1946 yılına gelindiğinde 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nun 9. maddesi "h" bendinde yer alan " Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan" hükmü değiştirilmesiyle sendikalar geçici olsa da yasal bir statü kazandı (STİGM, 2019). Ancak bu çok uzun sürmedi, sendikal çalışmaların sosyalizm ve dönemin siyasi endişesi kominizim ile özdeşleştirilmesi nedeniyle 1946 yılı sonunda sıkı yönetim ilanı ile sendikal haklar askıya alındı. Türkiye'de, 1923'den 1946 yılına kadar Cumhuriyetin ilk yılları 23 yıl boyunca sendikasız dönem olarak tarihe geçmiştir.

2.3. 1947-1960 SENDİKALAŞMA DÖNEMİ

Türkiye, çok partili hayata geçiş denemelerinin ilkinin 1946 seçimleriyle gerçekleştirdi. Daha çok oy alabilmeyi amaçlayan siyasi partilerin vaatlerinde sosyal haklar ağırlık kazandı. 1946 seçimlerinin ardından 1947 yılında yasal düzenlemeler yapılmaya başlandı. İlk olarak 20.11.1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun yürürlüğe girdi. Kanun, dernek olarak kabul ettiği sendikayı tanımlaması ve yasal statü kazandırması bakımından oldukça önemlidir. Beşinci madde ile sendikaların siyasetle ilişkisi yasaklanmış, yedinci madde ile grev ve lokavt hakkı tanınmamıştır. Bu yönüyle istenilen hak ve hürriyetleri sağlamamasına rağmen çalışma hayatına düzenleme getirmiş ve sendikacılığı yasal statüye taşımıştır. 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Yasası ile emekli sandığı kurulmuştur. Tüm kamu görevlilerini kapsayan kanunun 13.maddesinde emekli aylığı, malül aylığı, ikramiye gibi haklar tanınmıştır. 1950 yılında sosyal güvenlik sisteminin temelleri 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile atıldı. Kanun ile hastalık, işgörememezlik,

doğum gibi hallerde çalışanlara mali ve sosyal haklar verilmiştir. 1965 yılından itibaren sendikalaşacak olan Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu 1954 yılında ve sonrasında ise Milliyetçi Öğretmenler Birliği kuruldu (Çetinkaya, 2013). 1947-1960 yılları sendikalaşma açısından devlet kontrolünde olan ve devletin uygun görmediği durumlardan uzak tutulmaya çalışılan bir dönemi kapsamaktadır.

2.4. 1961-1980 TOPLU PAZARLIK DÖNEMİ

1960'lı yıllara kadar Türkiye'de tam manasıyla kamu görevlilerinin sendikalaşmasından bahsetmek mümkün değil. Bunun nedeni kamu görevlilerinin kanunlarla tüm haklarının güvence altına alınması, ekonomik sosyal haklar bakımından diğer çalışanlara nazaran iyi seviyede olması ve halk arasında kamu çalışanlarının itibarlı bir statüye sahip olması kamu çalışanlarının sendikalaşma taleplerini ertelemiştir (Güneş, 2013:69). 1961 Anayasası toplumsal örgütlenme açısından devrim niteliğinde haklar getirmiştir (Özerkmen, 2003:243). Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk defa kamu görevlilerine sendika kurma ve üye olma hakkı verildi. Kamu görevlilerini kapsayan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu 1965 yılında yasalaştı. Bu kanunla Memur Sendikası kavramı sendikacılık tarihine kazandırılmış oldu. Kamu görevlilerinin sendika kurma, üye olma, görev alma, faaliyet alanları, haklar ve yasaklar, eğitim, toplantı ve diğer kültürel çalışmalar, maddi gelir ve giderler ile sendikanın sona erdirilmesi gibi bir çok husus yasal zeminde tanımlanmış ve güvence altına alınmıştır (Kutal, 2013:173). Ancak her ne kadar grev ve toplu sözleşme hakkı verilmiş olsa bile bu haklar tam anlamıyla kullanılmadı. Toplu sözleşme sendikalar bazında toplu pazarlıklar şeklinde gerçekleşti. Yine 1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu yürürlüğe girdi. Mezkur kanunun 22. maddesi "Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler " hükmü gereğince memurlara sendika kurma ve üye olma hakkı verildi. Toplumsal örgütlenme hakları bakımından her şey çalışanlar lehine bir yol izlerken 12 Mart 1971 muhtırası ile her şey başladığı noktaya döndü. Yaklaşık 10 yıl devam eden demokratikleşme süreci içerisinde çalışanlar için önemli kazanımlar elde edilmişti. 624 sayılı kanunun yürürlükten kaldırılmasıyla ve Anayasada yapılan değişiklik ile kamu

görevlilerinin sendikal hakları sonlandırıldı. (Güneş, 2013:71). Bu durum aslında ülkenin siyasi durumu ve dünyadaki siyasi gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

2.5. 1981-1998 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÖNEMİ

Son derece ağır siyasi ve ekonomik krizlerin yaşandığı 1980 yılı toplumun tüm kesimini etkilemiştir. Sağ-sol çatışmaları ve belirsizlikler aslında ihtilalin ayak sesleri idi. 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında mevcut anayasa kaldırıldı (Şafak, 2013: 121). Dolayısıyla anayasanın verdiği tüm hak ve hürriyetler de kaldırılmış oldu. Ekonomik ve sosyal yaşamı düzenlemek amacıyla anayasa metni hazırlandı. Halkoyulamasından sonra yürürlüğe giren 1982 Anayasasında işçi sendikaları hakkında hüküm mevcut iken memur sendikaları konusunda hiçbir hüküm yer almamıştır. Kamu görevlileri sendikal hakları bakımından 1982 Anayasası , 1961 Anayasasına nazaran çok yalındır (Özerkmen,2003: 438). Kamu görevlileri 1961 Anayasası ile elde ettiği tüm kazanımları kaybetti. Şöyle ki; 399 Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) personelin sendikal hakları yasaklandı. 2821 sayılı Kanun ile eğitim kurumları personeline sonrasında 211 sayılı İç Hizmet Yasası ile TSK personeline sendikalaşma yasaklanmıştır (Özerkmen,2003: 440). 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikal haklar içerisindeki temel haklar da yasaklanmıştır (Özerkmen,2003: 252). Bu gelişmeler sonrasında kamu görevlileri kurdukları dernekler marifetiyle mücadeleleri sürdürmüşlerdir. Her ne kadar isminde toplu iş sözleşmesi geçse de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu bir takım kısıtlar getirmiştir. Ancak toplu sözleşme hakkını yasal bir zemine taşıması ve devletin bu konuda çalışanı yani yüzde on örgütlenen çalışanı muhatap kabul etmesi bakımından 2822 sayılı kanun oldukça önemlidir (Özerkmen,2003: 254). 1993 yılı itibariyle sendikal haklar yeniden yasal emine kavuşmaya başlamış ve kazanımlar tekrar elde edilmeye başlanmıştır. Geçici çözümlerle başlayan süreç kamu çalışanları lehine devam etmiştir. Bu geçici adımlardan ilki 15 Mart 1993 tarihli 1993/15 sayılı Başbakanlık Genelgesidir (Güneş, 2013:72). 1982 Anayasasında kamu görevlilerinin sendika kurmalarına, üye olmalarına izin veren veya yasaklayan hiçbir hüküm olmaması nedeniyle durum muallakta kalmıştı. Bahse konu hukuki boşluk sonucunda kamu görevlileri sendika kurma ve üye olması nedeniyle bazı illerde temsilcilikler ve şubeler valiliklerin talimatıyla kolluk kuvvetleri tarafından

kapatılmıştır. 1993/15 sayılı genelge bu durumu sonlandırmış, kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikal etkinliklerde bulunmalarını engelleyici davranışların hukuka aykırı olduğu hatırlatılmış, Danıştay kararlarına atıfta bulunulmuştur. Genelgede kamu personelinin sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı olduğunu bununla ilgili yasal düzenlemenin yapılacağı belirtilmiştir. Böylelikle 1971 muhtırasıyla başlayan 1993 yılına kadar süren kamu personelinin sendikal hakkı önündeki engeller kalkmış yasal kanuni dayanak elde edilmiş oldu (Han,2014: 87-88). Beklenen yasal düzenleme 2 yıl sonra gerçekleşmiş, 1995 tarihli 4121 sayılı kanunla 1982 Anayasasının 53. Maddesinde yapılan düzenleme ve 128. Maddenin eklenmesi ile kamu personeline sendika kurma, üye olma toplu görüşme hakkı yeniden verilmiştir. 657 sayılı kanunun 22. Maddesinde yapılan düzenlemeler ile memur sendikacılığı bakımından olumlu gelişmeler devam etmiştir (Güneş, 2013:72). 1993 yılında Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Taslağı hazırlanmış ve kamuoyu gündemine gelmiştir. 90'lı yılların sonuna kadar taslak metin üzerinde çalışmalar devam etmiştir.

2.6. 1999-2011 TOPLU GÖRÜŞME DÖNEMİ

1947 yılında kabul edilen 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunu, 1963 yılında kabul edilen 274 Sayılı Sendikalar Yasası ve 1983 yılında kabul edilen 2821 Sayılı Sendikalar Yasası gibi 2001 tarihli 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu da kamu görevlilerinin sendikal hak mücadeleleri bakımından mihenk kabul edilmektedir. Zira bu kanun ile en geniş kapsamda ;

Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki 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 yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlenmiştir (Benli, 2003:12).

Ayrıca sendikal hak verilen kamu görevlilerinin statüleri geniş bir şekilde tarif edilmiştir . Türkiye tarihinde geçmişe oranla çok geniş örgütlenme hakkı tanıyan 4688 sayılı kanunun neler getirdiğini ifade etmeden geçmek haksızlık olurdu. Bu bakımdan anılan kanuna kısaca bir göz atalım. Kanun yedi kısım, üç bölüm olmak üzere toplam 44 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü maddede tanımlar yapılmış “Sendika : Kamu

görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır. Dördüncü maddede kuruluş esasları, beşinci maddede hizmet kolları 11 olarak belirlenmiştir. Sekizinci ve onüçüncü madde arasında organlar ve seçimler, ondördüncü ve onsekizinci maddelerde üyelik ve güvenceler yer almıştır. Ondokuzuncu maddede sendika faaliyet alanları, yirminci maddede ise yasaklar belirlenmiştir. Kanunun önemli maddelerinden biri altıncı kısımda bulunan toplu sözleşme hükümleridir.

Toplu Sözleşme ;

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 hakları kapsar (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120411-9.htm>)

“Toplu Sözleşme” tarafları da yirmidokuzuncu maddede tanımlanmıştır. Buna göre toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin katılması yasallaştırılmıştır. 4688 sayılı kanunun “Toplu Görüşmeler” başlıklı altıncı bölüm hükümleri gereğince toplu görüşme çalışmaları yapılmıştır. Mezkur kanunun 30. Maddesi “ Her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar toplu görüşme yapmaya yetkilidir” hükmü gereğince yetkili sendika tarif edilmiştir.

12.07.2001 tarih ve 24460 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu beraberinde onlarca yasal düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. Örgütlenme hakkının mevzuat ile güvence altına alınması memur sendikacılığının gelişip yayılmasının temel kaynağıdır. Yasal dayanağa sahip olmayan hiçbir hak meşruiyet kazanamaz. Türkiye’de kamu personeli penceresinden sendikal hak mücadelesinin gelişimi göz önüne serebilmek için yapılan yasal düzenlemeleri kronolojik olarak kısaca ele almakta fayda vardır.

4688 sayılı kanununun yayımlanmasından yaklaşık bir ay sonra 08.08.2001 tarihli 24487 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun (4688 Sayılı) Uygulanmasına İlişkin Tebliği Resmi Gazete ’de yayımlandı. Anılan kanunun onsekizinci maddesinde belirtilen sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin

aylıksız izinli sayılmaları, yirmiüçüncü maddesinde işyeri temsilcisi seçimi, geçici üçüncü, altıncı ve dokuzuncu maddelerin uygulanmasına yönelik talimatlar yer almaktadır.

07.09.2001 tarihli 24516 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyeliğe Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile sendika ve konfederasyonlara üye olan veya üyelikten ayrılanlar için düzenlenecek belgeler ile tutulacak defterlerin şekli, kapsayacağı bilgiler, kayıtların düzenlenmesi ve işyeri değişikliklerindeki bildirimler düzenlenmiştir. Sendikalardan ayrılma konusunda memurlar çok sıkıntı yaşamıştır. Noterden istifa evrakı gönderilmesi hatta dava açılması gibi süreçler nedeniyle memurlar üye olma konusunda ihtiyatlı davranmaya yöneltmiştir. 7 Eylül 2001 tarihinde anılan yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle memurların sendika üyeliğinden çekilmesi kolaylaştırılmıştır. Daha önce hem kuruma hem de sendikaya bildirme zorunluluğu varken değişiklikle istifanın sadece kuruma verilmesi yeterli görülmüştür (Han,2014: 115).

07.09.2001 tarihli 24516 Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik ile 11 hizmet kolu altında kurum ve kuruluşlar listelenmiştir. Buna göre hizmet kolları şu şekilde gruplandırılmıştır; 01 Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri, 02 Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri, 03 Sağlık ve Sosyal hizmetler, 04 Yerel Yönetim Hizmetleri, 05 Basın Yayın ve İletişim Hizmetleri, 06 Kültür ve Sanat Hizmetleri, 07 Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri, 08 Ulaştırma Hizmetleri, 09 Tarım ve Ormanlık Hizmetleri, 10 Enerji Sanayi ve Madencilik Hizmetleri, 11 Diyanet ve Vakıf Hizmetleri.

24578 sayılı 09.11.2001 tarihli Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile ;

Kamu görevlileri sendikalarınca gönderilen üyelik bildirimleri, her yıl 31 Mayıs tarihi itibarıyla kurumlardan gelen bilgilerle beraber Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilerek sendikaların üye sayıları tespit edilmesi ve bu tespite göre her hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ve en çok üyeye sahip konfederasyon belirlenir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/11/20011109.htm#5>).

Hükmü getirilmiştir, böylece hizmet kollarında yetki sahibi olan sendikaların belirlenmesini sırasındaki sorunların önüne geçilmiştir.

12.01.2002 tarih ve 24638 sayılı Seçim Kurullarının; Kamu Görevlileri Sendikaları, Sendika Şubeleri ve Konfederasyonları Genel Kurulları Organ Seçimlerinin Gözetim ve Denetiminde Yetkili ve Görevli Olduğuna Dair Yüksek Seçim Kurulu Kararı'nda sendikaların genel kurul seçimlerini kendi organları ile yapamayacağı, seçim kurullarının Kamu Görevlileri Sendikaları, Sendika Şubeleri ve Konfederasyonları Genel Kurulları Organ Seçimlerinin gözetim ve denetiminde yetkili ve görevli olduğu sonucuna varılarak karara bağlanmıştır.

19.03.2002 tarihli ve 24700 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yönetmelik ile özelleştirme kapsamına alınan kurum ve kuruluşlar hizmet kolları bakımından değerlendirmeye alınmış ve liste güncellenmiştir.

Bazı saymanlıkların sendika aidatlarını zamanında düzenli olarak sendikalara yatırmadığından dolayı 19.04.2002 tarihli, 589 sıra numaralı ve 24731 sayılı Muhasebat Genel Tebliği (Saymanlıkların Sendika Aidatı Kesintileri ile İlgili) yayımlanmıştır. Buna göre sendika aidatı kesintileri tahakkuk tarihinden itibaren en geç beş gün içerisinde ilgili sendikaların banka hesaplarına yatırılması tebliğ edilmiştir.

07.06.2002 tarihli ve 24778 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Hakkında 4688 Sayılı Kanuna Göre Sendika Üye Sayılarının ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Tebliğ ile kamu görevlileri sendikaları ve bunlara bağlı konfederasyonların belirlenmesi amacıyla temmuz ayında yayınlanmak üzere 2002 yılı tespiti için üye sayılarının en geç 14 Haziran 2002 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bilgisayar ortamında bildirilmesi istenmiştir. Ayrıca 4688 sayılı kanunun yirmibeşinci maddesine göre toplu görüşmeye esas olmak üzere hizmet kolunda çalışan kamu görevlilerin yüzde beşten fazlasını üye kayıt etmiş sendikaların tespit edilerek Resmi Gazete'de yayımlanacağı tebliğ edilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 14 Haziran 2002 tarihinde iletilen veriler ışığında 24808 sayılı 07.07.2002 tarihli Kamu Görevlileri Sendikalarının

Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ ile hizmet koluna göre sendika üye sayıları tespit ve ilan edilmiştir. Buna göre 2002 yılında kamu görevlisi sendika üye sayısı toplam 650.770'dir. Bu rakamın 262.346'sı Kesk, 329.065'İ Türkiye Kamusen ve 41.671'i Memursen konfederasyonuna aittir. Sendika ve konfederasyon üye sayılarının tespit edilerek her yıl mutad olarak yayınlanması ileriki yıllar için istatistiki veri sağlaması ve sendikal örgütlenmenin yayılmasının rakamsal ifadesi bakımından önem arz etmektedir.

Hükümet ile yetkili sendika arasında ilk toplu görüşme 15 Ağustos 2002 tarihinde gerçekleşmiştir. Dönemim siyasi konjonktürü gereği kamu görevlileri çok kısıtlı imkanlar elde edebilmiştir (Han,2014: 110). Her ne kadar çalışanlar tam anlamıyla istediklerini alamamış olsa bile çalışanların devlet tarafından muhatap alınması, görüşme zemininin oluşması, örgütlenme ve hak mücadelesinin yasal, sürdürülebilir bir zeminde güvence altına alınması hususları devlet personeli açısından 15 Ağustos Toplu Görüşmesi oldukça önem arz etmektedir.

25.12.2002 tarih 24974 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmeliğin Eki Listede Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmeliğin 5 inci maddesine göre kamu kurum ve kuruluşların girdikleri hizmet kollarını gösteren değişik Yönetmelik eki listedeki, 01 sıra no'lu "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri" hizmet koluna; 48 kurum kodu ile "Kamu İhale Kurumu" eklenmiştir.

4688 sayılı kanunun uygulanmasında yaşanan aksaklık ve eksiklikler sonucunda 25136 sayılı 12.06.2003 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun Uygulanmasından Doğacak İhtilafların Çözümüne Dair Başbakanlık Genelgesi yayımlama gerekliliği hasıl olmuştur. Sendikal çalışmaların bir disipline bağlanması ve düzene sokulması açısından bu ve buna benzer mevzuat güncellemeleri elzemdir. Adı geçen genelge ile kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin katıldığı kurum idari kurullarının oluşturulması, fiziki imkanlar dahilinde sendika işyeri temsilcisine yer ve ilan panosu tahsis edilmesi, toplantı yada konferans salonlarının tahsis edilmesinde kolaylık sağlanması, kamu görevlileri dışındakiler için yapılacak basın açıklamaları nedeniyle ve/veya mesai saatleri dışındaki sendikal çalışmalarından ötürü soruşturma başlatılmaması, aylıksız izinli sendika yetkililerinin il dışına çıkışlarında kolaylık sağlanması, sendika aidat kesintisi listelerini

aylık ilan ve tebliğ edilmesi, her yıl mayıs ve kasım ayları sonrasındaki ayın onuna kadar bakanlık internet sayfasından yayımlanması ve bir nüshalarının sendikalara gönderilmesi talimatlarını içermektedir.

06.07.2003 tarihli ve 25160 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları ile İlgili İstatistik Tebliği ekinde yer alan listeye göre en çok üyesi olan üç konfederasyon; Kesk 295.830, Türkiye Kamusen 385.425 ve Memursen 98.146 olarak sıralanmıştır. 2003 yılı toplam sendika üye sayısı 788.846 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakam 2002 yılında 650.770 idi. Yaklaşık bir yıl içerisinde üye sayısında 138.076 artış olduğu ortaya çıkmaktadır. 2003 yılında toplam memur sayısı 1.272.267 idi. Bu sayıya göre 2003 yılı sendikalaşma oranı yüzde 62 olarak gerçekleşmiştir.

20.09.2003 tarihli ve 25235 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (4688 Sayılı) Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 01" nolu kurum kodu karşısında yer alan "Kültür Bakanlığı" ibaresi "Kültür ve Turizm Bakanlığı" olarak, 08" nolu kurum kodu karşısında yer alan "Orman Bakanlığı" ibaresi "Çevre ve Orman Bakanlığı" olarak güncellenmiştir.

Her yıl temmuz ayında düzenli olarak yayımlanan tebliğ ile yetkili sendika belirleme işlemleri yapılması mutata hale gelmiştir. 25517 sayılı, 09.07.2004 tarihli Sendika Üye Sayılarının ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Tebliğ ile 2004 yılı yetki işlemleri sürdürülmüştür. Akabinde 25567 sayılı 28.08.2004 tarihli tebliğ ile Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarını Gösteren İstatistikler Tebliği yayımlanmıştır. Tebliğle yer alan tablodaki verilere göre toplam memur sayısı 1.564.777 olurken toplam sendika üye sayısı 787.882 sayısı ile bir önceki yılın sayısı sabit kalmıştır. 2003 yılında sendikalaşma oranı yüzde 62 iken 2004 yılında bu oran yüzde 50,35'e gerilemiştir.

25514 sayılı 06.07.2004 tarihli 5198 Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile sendikal hayatı kolaylaştırıcı köklü değişiklikler yapılmıştır. Buna göre 4688 sayılı kanunun 14, 16, 18, 25, 30 ve 35. Maddelerinde değişiklik yapılmış ve geçici madde dokuz eklenmiştir. 14.madde ile sendikalara üye olmak, 16 madde ile

üyelikten çekilme işlemleri kolaylaştırılmıştır. 18 madde ile sendika yönetim kurulu üyelerinin işyeri değiştirmesine sınırlama getirilmiş, şube açma sayısı 500 iken bu sayı 400 olarak değiştirilmiştir. Daha önce tüm hizmet koluna dâhil hizmet kolunda çalışan kamu görevlilerin yüzde beşten fazlasını üye kayıt etmiş sendikaların üyelik ödentileri işveren tarafından kesilerek sendikanın banka hesabına aktarıldı. Buna dahil olmayan sendikalar üye ödentilerini kendileri elden tahsil ederlerdi. Yeni düzenleme ile söz konusu uygulama tüm kamu görevlisi sendikalarını kapsamıştır. Böylece sendikalara büyük kolaylık sağlanmıştır (Han,2014: 116).

Sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinde yaşanan sorunlar nedeniyle 11.03.2005 tarihinde 25752 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyeliğe Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yeni düzenleme yapılmasına gerek görülmüştür.

15 Eylül ile 30 Eylül 2004 tarihleri arasında gerçekleşen toplu görüşme esnasında personel mevzuatında ortaya çıkan sorunlarla alakalı olarak konfederasyon temsilcileri tarafından aktarılan talepler doğrultusunda 25833 sayılı 02.06.2005 tarihi Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemlere İlişkin Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulunu temsilen eşit sayıda üyenin katılımı ile oluşturulan Komisyonca hazırlanan ve üzerinde mutabık kalınan hususlar çerçevesinde aşağıdaki konularda kamu kurum ve kuruluşlarının azami dikkati göstermeleri istenmiştir. Sendikal faaliyetlerde yaşanan aksaklıkların giderilmesi için yayımlanan onüç maddelik genelge hükümleri şu şekildedir;

1 - Teftiş, denetim, soruşturma ve hizmet içi eğitim ile isteğe bağlı olma hali hariç, kamu görevlilerinin memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmelerinin, bir yılda toplam iki ayı geçmemesine özen gösterilecektir.

2 - Görevinden çekilen ya da çekilmiş sayılanlar ile memnu hakların iadesi kararı alanlardan (işledikleri fiilleri suç olmaktan çıkarılanlar ile 4809 sayılı Kanun hükümleri uyarınca cezaları ertelenen ve mahkumiyeti vaki olmamış sayılanlar dahil) memuriyete dönmek isteyenlerin talepte bulunmaları halinde, durumlarına uygun kadrolara kurumların ihtiyacı, hizmet gerekleri ve bütçe imkanları çerçevesinde ilgili mevzuatına göre atanması sağlanacaktır.

3 - Kamu görevlisi hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri, ancak ilgili personelin yürütmekte olduğu görevin yürütülen soruşturmayı etkileyeceği yönünde açık ve güçlü bir ihtimal bulunması halinde uygulanacaktır.

4 - Kurum idari kurullarınca, kamu hizmetlerinin teknolojik imkanlardan azami ölçüde yararlanılarak verimli ve nitelikli bir şekilde yürütülmesi hedefine dönük olarak yapılacak araştırma ve diğer

çalışmalarda kurumlarca gerekli kolaylık ve katkı sağlanacaktır.

5 - Sendika ve konfederasyonlarca düzenlenecek eğitim çalışmalarında kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim tesislerinden kamu kurumları için öngörülen tarife karşılığı ilgili sendika ve konfederasyonun yararlanması sağlanacaktır.

6 - Kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenecek genel eğitim programlarında sendikal haklar ve insan hakları konularına yer verilecektir.

7 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal çalışmalar kapsamında, görevleri ile ilgili olmayıp doğrudan yapacakları basın açıklamaları hakkında disiplin soruşturması yapılmayacaktır.

8 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcilikleri, sendika şubeleri ile sendika ve konfederasyonların 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu hükümleri çerçevesinde düzenleyecekleri toplantı ve gösterilerde gerekli kolaylıklar sağlanacaktır.

9 - Sendikanın ve konfederasyonun merkez ve şubelerinde yönetim, denetim, disiplin ve başkanlar kurulu toplantılarına katılacak ilgili kurul üyeleri ile genel kurul toplantılarına katılacak olan söz konusu kurul üyeleri ve delegeler, sendikanın veya konfederasyonun toplantı yer, tarih ve süresini belirten yazılı talebi üzerine kamu hizmetlerini aksatmamak şartıyla toplantı süresince kurumlarınca idari izinli sayılacaklardır.

10 - Kadın memurlara hamileliklerinin 26 ncı haftasından itibaren ve doğumdan sonra 1 yıl süresince gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmeyecektir.

11 - Kamu kurum ve kuruluşları tarafından, çalışma yaşamını ve kamu personelini ilgilendiren mevzuatın hazırlanmasında, Yüksek İdari Kurulda temsil edilen konfederasyonların önerilerinin alınması hususunda gereken özen gösterilecektir.

12 - 4207 sayılı Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanun ile Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde beş veya beşten fazla kişinin görev yaptığı kapalı mekanlarda tütün ve tütün mamullerinin içilmesi yasaklanmış, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 39. maddesinde ise kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında tütün mamulü tüketen kişilere idari para cezası verilmesi hükme bağlanmıştır. Mezkûr Kanun hükümlerinin uygulanmasını teminen tütün ve tütün mamullerini kullanan personel için ayrı yerler tahsis edilecek, buralardan sigara içilmeyen bölümlere duman gidişini engelleyecek tedbirler alınacaktır.

13 - Belediyeler, kendi birimlerinde çalışan kamu görevlilerinin aylıklarının zamanında ödenmesi hususunda gerekli önlemleri alacaklardır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/06/20050602-7.htm>).

07.07.2005 tarihli ve 25868 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistiklere Dair Tebliğ ekinde yer alan listeye göre en çok üyesi olan üç konfederasyon; Kesk 264.060, Türkiye Kamusen 316.038 ve Memursen 159.154 olarak sıralanmıştır. 2005 yılı toplam sendika üye sayısı 747.617 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakam 2002 yılında 650.770, 2003 yılında 788.846, 2004 yılında ise 787.882 idi. 2003 yılında toplam memur sayısı 1.272.267 idi. 2005 yılında ise bu rakam 1.584.490'a ulaşmıştır. Bu sayıya göre 2005 yılı sendikalaşma oranı yüzde 47,18 olarak gerçekleşmiştir. Memur sayısının artmasına karşılık sendika üye sayısının dalgalı bir seyir izleyip azalma eğilimi göstermesi dikkat çekmektedir. Bu durumun temel sebebinin memurların bir sendikaya üye olmakla siyasi, ideolojik veya fikir bazında taraf oldukları algısı olduğu değerlendirilmektedir.

22.07.2005 tarihli ve 25883 sayılı Muhasebat Genel Müdürlüğü 6 Sıra No.lu Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (IV- Memur Sendika Aidatları ile V- İlaç Katılım Payları Bölümlerine İlişkin) ile ilaç katılım paylarının aylıklardan kesilmek suretiyle tahsiline ilişkin esaslar ve memur sendika aidatı hakkında yeni düzenlemeler getirilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının girdikleri hizmet kolları ile ilgili sık sık düzenleme ve güncelleme yapılmıştır. Bunlardan bir tanesi de 25894 sayılı, 02.08.2005 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliktir. Dört gün sonra 06.08.2005 tarihli, 25898 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, bundan üç ay sonra da 02.11.2005 tarihinde 25984 Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayımlanmıştır. Görüldüğü üzere hizmet kollarının belirlenmesi hususunda ard arda güncellemeler yapılmıştır.

09.05.2006 tarihli, 26163 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcilerinin Seçilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ ile işyeri sendika temsilcilerini seçecek sendikanın belirlenmesinde;

Kurum ve kuruma bağlı işyerlerinde, her yılın 15 mayıs tarihi itibariyle yapılan ve tutanak altına alınarak taraflarca imzalanan resmi metinde belirtilen sendika üye sayıları esas alınarak, 15 mayıs tarihli tutanaktaki verilere göre en çok üyeye sahip sendika o iş yerinde işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkili olması, işyeri sendika temsilci seçiminin haziran ayı içerisinde yapılması ve görev süresi de bir sonraki seçim tarihine kadar devam etmesi, bu zaman içerisinde yeni üyelik veya istifalar gerekçe gösterilerek başka bir işlem tesis edilmemesi ve kamu işvereni, en çok üyeye sahip sendikayı o işyerinde örgütlü diğer sendikalara bildirmesi talimatları verilmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060509-12.htm>).

Bu tebliğ ile birlikte, 4688 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra 12.05.2006 tarihinde 26166 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile dördüncü kez hizmet kolu güncellemesi yapılmıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 19'uncu maddesinin (f) bendi uyarınca kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının, üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemlere karşı dava açıp açamayacakları konusunda Danıştay Beşinci ve İkinci Dairelerince verilen kararlar ile Onbirinci ve Onikinci Dairelerince verilen kararlar arasındaki aykırılığın, sendikaların, üyeleri adına dava açabilecekleri yolundaki Beşinci ve İkinci Daire kararları doğrultusunda giderilmesi hakkında 26202 sayılı, 18.06.2006 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları ve Üst Kuruluşlarının Üyeleri Hakkında Tesis Edilen Bireysel İşlemlere Karşı Dava Açıp Açamayacakları İle İlgili Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararı (E.No: 2005/1) ile anılan kanun bendi hükmü uyarınca uyarınca kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşlarının üyeleri hakkında tesis edilen bireysel (subjektif) işlemlere karşı üyelerini temsilen dava açma ve bu nedenle açılan davalarda taraf olma hakkı buldukları ve içtihadın Danıştay Beşinci ve İkinci Daire kararları doğrultusunda birleştirilmesine karar verilmiştir. Sendikal örgütlenme ve sendika üyelerinin haklarının sendika tüzel kişiliğinde aranması açısından önemli bir karardır. Bu karar neticesinde sendikalar üyeleri lehine davalarda taraf olma hakkı elde etmiştir.

07.07.2006 tarih ve 26221 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ ile 2006 yılı üye bilgileri yayımlanmıştır. Tebliğ ekinde yer alan listeye göre en çok üyesi olan üç konfederasyon değişmemiştir. Kesk 234.336, Türkiye Kamusen 327.329 ve Memursen 203.851 olarak sıralanmıştır. 2006 yılı toplam sendika üye sayısı 779.399 olarak gerçekleşmiştir. Bu rakam 2002 yılında 650.770, 2003 yılında 788.846, 2004 yılında 787.882, 2005 yılında ise 747.617 idi. 2003 yılında toplam memur sayısı 1.272.267 idi. 2005 yılında ise bu rakam 1.584.490'a ulaşmış, 2006 yılında ise 1.568.324'e gerilemiştir. Bu sayıya göre 2006 yılı sendikalaşma oranı yüzde 49,70 olarak gerçekleşmiştir. Memur sayısında kayda değer artış olmaz iken sendikalaşma oranında çok az bir artış olmuştur. Konfederasyon bazında Memursen bir yılda üye sayısını 44.497 artırmıştır. Bu artış birçok çevrelerce dönemin siyasal konjonktürünün bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.

Bazı kamu kurum ve kuruluşlarınca sendikal faaliyetlerin engellenmesi, sendika temsilcilerine oda ve pano tahsis edilmemesi, sendikalar arasında ayırım yapılması, bildiri ve afişlerin panolardan indirilmesi, panolara sendikal faaliyetler dışında siyasi söylem, propaganda, sendika yöneticilerine yönelik tahrik, tezyif ve hakaret içeren yazıların ve

sendikal faaliyetle ilgisi olmayan basın kupürlerinin asılması, işyeri sendika temsilcilerinin görev yerlerinin değiştirilmesi, 4688 sayılı Kanunu'nun 18 inci maddesi gereği haftada bir gün izinli sayılması gereken yönetim kurulu üyelerinin izinlerinin kurum idarecileri tarafından işlerin yoğunluğu gerekçe gösterilerek kullandırılmaması veya başka haftalara ertelendiği ve benzeri hususlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvurular sonucunda mezkur sorunların çözümlenmesi amacıyla 26257 sayılı ve 12.08.2006 tarihli İşyeri Sendika Temsilcilerinin Faaliyetleri ile Çalışmaya Devam Eden Sendika Yöneticilerine Verilecek Haftada Bir Gün İzin Kullandırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ yayımlanmıştır. Sendikaların yaşadığı önemli sorunlara çözüm getiren tebliğ kamu kurum ve kuruluşlarının konuyu önemsemesine vesile olmuştur.

26483 sayılı, 04.04.2007 tarihli Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile hizmet kollarının belirlenmesiyle alakalı beşinci kez güncelleme yapılmıştır.

Her yıl temmuz ayında rutin olarak yayımlanan tebliğ ile sendika sayıları tespit edilmeye devam edilmiştir. 26575 sayılı 07.07.2007 tarihli Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ ile açıklanan verilere göre 2007 yılı toplam üye sayısı 855.463'tür. Kesk 231.987, Türkiye Kamusen 350.727 ve Memursen 249.725 üye olarak belirlenmiştir. 2007 yılında toplam memur sayısı 1.617.410'a ulaşmıştır. 2007 yılı sendikalaşma oranı yüzde 52,89 ile bu tarihe kadar en yüksek oran olarak gerçekleşmiştir. 2008 yılına gelindiğinde yine mutad olarak üye sayısı tespiti için 26927 sayılı, 05.07.2008 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ yayımlanmıştır. Tebliğe göre 2008 yılı sendika üye sayısı 930.397'ye ulaşmıştır. Memur sayısı ise 1.691.299'a yükselmiştir. Konfederasyon bazında Türkiye Kamusen liderliğini korurken oluşumunu tamamlayan HAKSEN de listede yer almıştır. 2008 yılında sendikalaşma oranı ise yüzde 55,01'e ulaşmıştır. Sendikalaşma oranının artması çalışanların hak ve kazanımları açısından gelecek vaat etmektedir. 26927 sayılı tebliğden bir hafta sonra üye sayıları güncellenerek 26935 sayılı ve 13.07.2008 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ

yayımlanmıştır. Daha önce 1.506 üyesi olduğu açıklanan HAKSEN konfederasyonun üye sayısı 2.261, toplam sendika üye sayısı ise 931.435 olarak güncellenmiştir.

2008 yılında gerçekleşen Toplu Görüşmede hükümet ile konfederasyonlar arasında anlaşma sağlanan hususlarla ilgili olarak 03.07.2009 tarihinde 27277 Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili Genelge (No:2009/12) yayımlanmıştır. Genelge ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşların, aşağıda belirtilen hususlara riayet etmeleri talimatı verilmiştir. Toplu görüşmeler sonucunda memurlar mali kazanımlar elde etmekle birlikte sendikal örgütlenme ile ilgili mevzuatın uygulanmasında ortaya çıkan sorunların yetkililere birinci elden aktarılması neticesinde de kazanımlar elde etmişleridir.

Riayet edilmesi gereken hususlar;

1) Görev mahalli dışında bir ortaöğretim kurumunu merkezi sınavla kazanan çocuğu bulunan memurun, söz konusu yerde çocuğunun yatılı öğrenim görme imkanı yoksa bu yerde memurun çalıştığı kuruma ait boş bulunan kadroya, hizmetine ihtiyaç bulunması ve o bölgeye atanabilme konusunda gerekli nitelikleri taşıyor olması şartıyla öncelikle atanması sağlanacaktır.

2) Hizmet gerekleri, personel ve kadro planlaması ile liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde kurumların görevde yükselme yönetmelikleri kapsamına giren kadrolara atama ihtiyacının doğması halinde, gereken en kısa sürede görevde yükselme mahiyetinde atama prosedürü uygulanacaktır.

3) Kurumlarca hizmetin yürütülmesinde verimliliği artırma amacına dönük olarak hizmet içi eğitimler düzenlenecek, ihtiyaç bulunması halinde bu konuda kurumun bulunduğu hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalarla işbirliği içinde çalışmalarında bulunulacaktır.

4) Engelli kamu çalışanlarına yönelik olarak;

- Engelli personel istihdam eden kurum ve kuruluşlar, mahalli idareler ve ilgili kurumlarla koordinasyon temin edilmek suretiyle kamu kurum ve kuruluşu yönüyle ayırım yapılmaksızın engelli kamu görevlilerinin kamuya ait servis araçlarından yararlandırılmaları,

- Engelli kamu çalışanlarının atama ve yer değiştirmelerinde engelleri açısından sıkıntı oluşturmayacak hizmet alanlarında ve birimlerinde görev yapmalarını sağlayacak tedbirlerin alınması,

- Kamu hizmet binalarının engelli kamu çalışanlarının çalışma şartlarını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesi,

hususlarına azami özen gösterilecektir.

5) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 25 inci maddesinin uygulanması ile ilgili olarak; yürütülen soruşturma ve yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda memur hakkındaki şikayet ve ihbarın sabit görülmemesi durumunda, memurun garaz, soyut hakaret veya uydurma bir suç maksadıyla maruz kaldığı bu isnat ve iftiralara karşı korunması için kamu davası açılması konusunda yetkili amirlere yüklediği sorumluluğun yerine getirilmesinde titizlik gösterilecektir.

6) 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesinin (B) bendinde yer alan, personele yaptırılan ve ücretle karşılanamayan her sekiz saatlik fazla çalışma için bir gün izin verilmesi konusunda Kanunun amir hükmüne titizlikle uyulacaktır.

7) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak istihdam edilen sözleşmeli personelin yıllık izinlerini yıl içerisinde kullanmaları sağlanacaktır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090733-28.-1.htm>) .

2009 yılı kamu görevlisi sendika üye sayısı 07.07.2009 tarihli ve 27281 sayılı 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikalarının Sayıları ve Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ ile tespit edilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memur sayısı 1.784.414'e yükselmiştir. Sendika ve konfederasyonlara üye olan memur sayısı ise bir milyon bandını aşarak 1.017.072'ye ulaşmıştır. Aynı yıl sendikalaşma oranı ise önemli bir artış göstererek yüzde 57 olarak sonuçlanmıştır. 2009 yılında en çok üye sayısı ile yetkili sendika olan Kamusen liderliği ve yetkiyi Memursen'e kaptırmıştır. Toplu sözleşmelerde yetkili konfederasyon olarak Memursen yer almıştır. Haksen üye sayısını artırarak 2.967 üyeye ulaşmıştır. 2009 yılı sendikalaşma açısından oldukça önemli bir yıldır. Çalışan memur sayısı artarken aynı zamanda sendika üyesi olan memur sayısı da artmıştır.

25833 sayılı, 02.06.2005 tarihli ve 03.07.2009 tarihli, 27277 sayılı genelgelerle sendikal gelişmeler konusunda yaşanan aksaklıkların giderilmesi ve kamu kurum ve kuruluşların önlem alması için genellikle toplu görüşmelerden sonra genelgeler yayımlanmıştır. Bunlardan biri de 2009 yılı toplu görüşmeleri sonrasında yayımlanan ve daha önceki genelgelerde yer alan hususlara tekrar vurgu yapan 27478 sayılı, 30.01.2010 tarihli Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili 2010/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Sendikal çalışmalar bakımından çok önemli olan aynı zamanda konuyla alakalı mevzuatın içselleştirilmesi bakımından önemli olan genelge maddelerini tekrar zikretmek yerinde olacaktır.

Riayet edilecek hususlar;

1 - Kamu görevlilerinin memuriyet mahalli dışına yapılacak geçici görevlendirmeleri ile ilgili olarak daha önce yayımlanmış olan Başbakanlık Genelgesinde yer alan hususlara titizlikle uyulmaya devam edilecek, geçici görevlendirmelerin sürekli görevlendirme halini almamasını teminen gerekli tedbirler alınacaktır.

2 - Sendika ve konfederasyon il ve ilçe temsilcileri ile sendika şubesi, sendika ve konfederasyon yöneticilerinin yürütmekte oldukları sendikal faaliyetler kapsamında yapacakları basın açıklamaları, disiplin soruşturmasına konu yapılmayacaktır.

3 - Kamu çalışanlarının kanunen bakmakla yükümlü olduğu özürlü aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun ilgili mevzuatına göre alınmış geçerli özürlü sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi kaydıyla bu durumdaki personele; özürlü aile ferдинin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylık sağlanacak ve personel mesai saatleri dışındaki nöbet görevinden ve gece vardiyasından muaf tutulacaktır.

4 - 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışan sözleşmeli personelin bu Kanun Hükmünde Kararnamenin eki 1 sayılı

Cetvele tabi memur kadrolarına ve diğer sözleşmeli personel pozisyonlarına, memur statüsünde çalışanların ise sözleşmeli personel pozisyonlarına vekalet ettirilmemesi hususuna azami özen gösterilecektir.

5 - Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet yürütülen mahallerin kamera ile izlenmesi uygulamaları gözden geçirilecek; hizmetin niteliği itibariyle zorunlu güvenlik ihtiyacı ve kamu yararını gerçekleştirme amacı dışında insan onuru ve temel kişilik haklarına aykırı şekilde kamu görevlilerinin izlenmesine imkan veren uygulamaların tespit edilmesi durumunda, bu uygulamaların önüne geçilmesi hususunda gerekli tedbirler alınacaktır.

6 - Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine 4/7/2005 tarihli ve 2005/9138 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile eklenen fıkra ile disiplin soruşturması yürütülen Devlet memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de disiplin ve yüksek disiplin kurullarında temsiline imkan sağlanmış olup, bu düzenleme çerçevesinde sendika temsilcilerinin sendika üyeleri ile ilgili disiplin kurulu çalışmalarına katılmalarına yönelik olarak uygulamada karşılaşılan sorunlar giderilecektir.

7 - Kamu kurum ve kuruluşları, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına Dair Yönetmelik kapsamında yapacakları atama işlemlerinde, ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak eş, öğrenim ve sağlık durumuna dayalı atama taleplerinin gerçekleştirilmesine azami özen göstereceklerdir.

8 - Devlet Memurları Kanununun 130 uncu maddesinde disiplin soruşturmalarında tanınan savunma süresinin 7 günden az olmayacağı öngörülmüş olup, bu sürenin asgari süre olduğu hususu ile disiplin soruşturmasının konusu ve kapsamı da göz önüne alınarak, hakkında disiplin soruşturması yürütülen personele savunma hakkının kullanımına imkan verecek bir savunma süresi tanınacak; savunma süresi içinde ilgilinin talebi halinde idarece uygun görülecek ilave savunma süresi de ilgililere tanınabilecektir.

9 - İletişim teknolojisindeki gelişmeler ve ulaşım kolaylıkları göz önüne alınarak hizmetine ihtiyaç duyularak kendisine bildirilenler dışında kalan memurların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 20 nci maddesi uygulaması açısından, hafta sonu ve resmi tatil günlerinde ikamet etmekte oldukları il hudutlarını terk edebilmeleri konusunda gerekli uygulama kolaylıkları sağlanacaktır (<http://www.resm.igazete.gov.tr/eskiler/2010/01/20100130-18.htm>).

Özelleştirme kapsamına alınan kamu kurum ve kuruluşların hizmet kolu listesinden çıkarılması ve bazı kurumların hizmet kollarının güncellenmesi 2010 yılında da devam etmiştir. Bu çerçevede 27.03.2010 tarihinde 27534 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliği yayımlamıştır.

07.07.2010 tarihinde 27634 sayılı 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaların Sayıları ve Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2010 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ ile sendika ve konfederasyon üye sayıları ilan edilmiştir. 2010 yılı toplam memur sayısı 1.767.737, toplam üye sayısı ise 1.023.362 olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere göre aynı yıl sendikalaşma oranı yüzde 57,89 olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılında toplam üye sayısı

1.017.072 iken 2010 yılında yüzde 0,62 artış sergilemiştir. Artış oranı arzu edilen seviyede olmadığı yönünde değerlendirilmektedir.

2010 yılında yapılan halkoylaması sonucu 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda değişiklikler yapılmış ve yürürlüğe girmiştir. Anayasasının 53 üncü maddesinin kenar başlığı "A. Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" olarak değiştirilmiş, üçüncü ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmış ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513-1.htm>).

Anayasamızın 53 üncü maddesinde değişiklik ile 2010 yılı, kamu görevlileri sendikacılığı açısından çok önemli bir dönüm noktası olmuş ve kamu görevlilerimiz toplu sözleşme hakkına kavuşmuştur. Anılan değişikliklerin sağlıklı uygulamaya konulabilmesi için 14.12.2010 tarihli 27785 sayılı Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili 2010/26 Sayılı Genelge yayımlanmıştır. Genelgede şu hususlar yer almıştır;

1) Belediyelerde çalışan ve aylıklarını zamanında alamayan kamu görevlilerinin aylıklarının zamanında ve öncelikle ödenmesiyle ilgili 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesi hükmüne titizlikle uyulacaktır.

2) Katılımcı ve demokratik yönetim anlayışının gerçekleştirilmesi ve şeffaflığın sağlanması açısından kamu personelini ilgilendiren lojman, kreş vb. sosyal haklara ilişkin olarak yapılan çalışma ve komisyonlara: uygulamanın kapsamına giren kurum, birim veya işyeri bazında en çok üye kaydetmiş sendikadan bir temsilcinin katılımına imkan sağlanacaktır.

3) Disiplin hükümlerinin uygulanmasına yönelik olarak;

- 657 sayılı Kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda 2005 yılında yapılan düzenlemeyle gerçekleştirildiği gibi 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personel istihdam eden kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de disiplin ve yüksek disiplin kurulu çalışmalarına katılmalarına imkan sağlanması,

- Disiplin soruşturmalarının mümkün olan en kısa sürede tamamlanması,

- Disiplin soruşturmasını gerektiren fiil ve hallerin neler olduğunun tereddüde yer vermeyecek şekilde savunmanın alınmasına ilişkin süreçte kamu görevlisine bildirilmesi ve savunma hakkının kullanımında etkinliğin sağlanması amacıyla gerekli tedbirlerin alınması,

- Disiplin kurullarının kararlarına esas toplantılarda tutanak tutulması, hususlarına azami özen gösterilecektir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/12/20101214-7.htm>).

24.04.2011 tarihli ve 27914 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile beşinci kez güncelleme yapılmıştır.

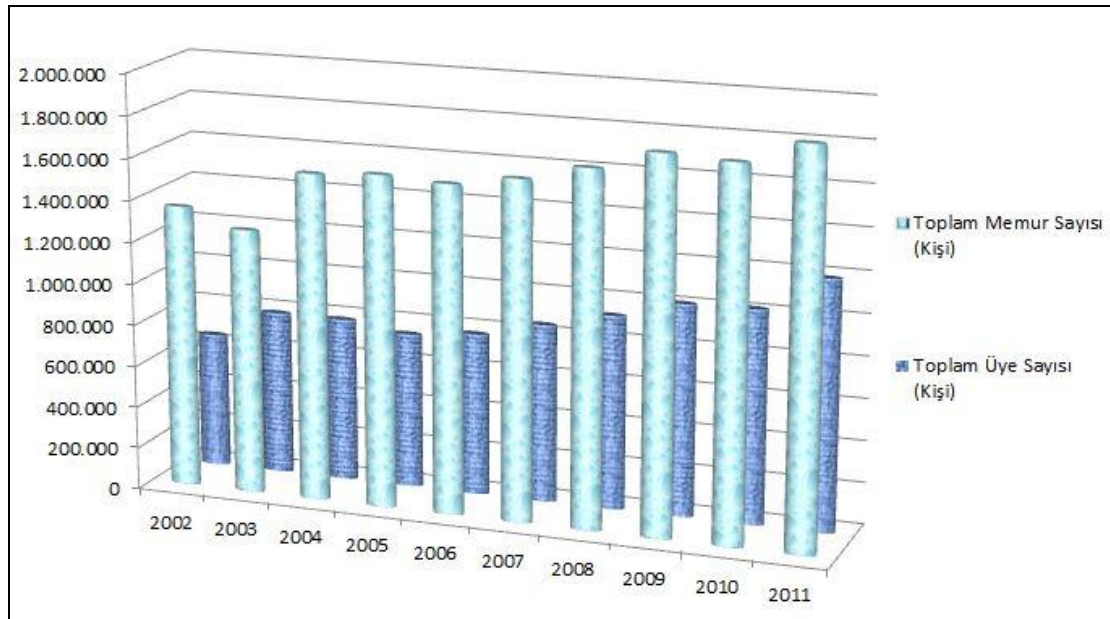
2011 yılı itibariyle de Ülkemizde sevindirici bir gelişme olarak sendikalaşma oranı artmaya devam etmiştir. 27987 sayılı ve 07.07.2011 tarihli 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2011 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ'de yer alan sayısal verilere göre sendikalaşma oranı yüzde 63,75'e yükselmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memur sayısı 1.874.543, üye sayısı ise 1.195.102'ye yükselmiştir.

4688 sayılı kanun yürürlüğe girdikten sonra her yıl temmuz ayında üye sayıları istatistikleri düzenli yayımlanmıştır. 2002-2011 yılları arasında yayımlanan tebliğ tarih numarası ile tebliğlerde yer alan memur sayısı, üye sayısı ve sendikalaşma oranı Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre 2002 yılında sendika ve konfederasyonlara üye olan kamu personeli sayısı 650.770, sendikalaşma oranı yüzde 47,95'tir. Üye sayısı 2009 yılında bir milyon sınırı geçerek 1.017.072 olmuştur.

Tablo 1: 2002-2011 Yılları Arası Kamu Görevlileri Sendikalaşma Gelişimi:

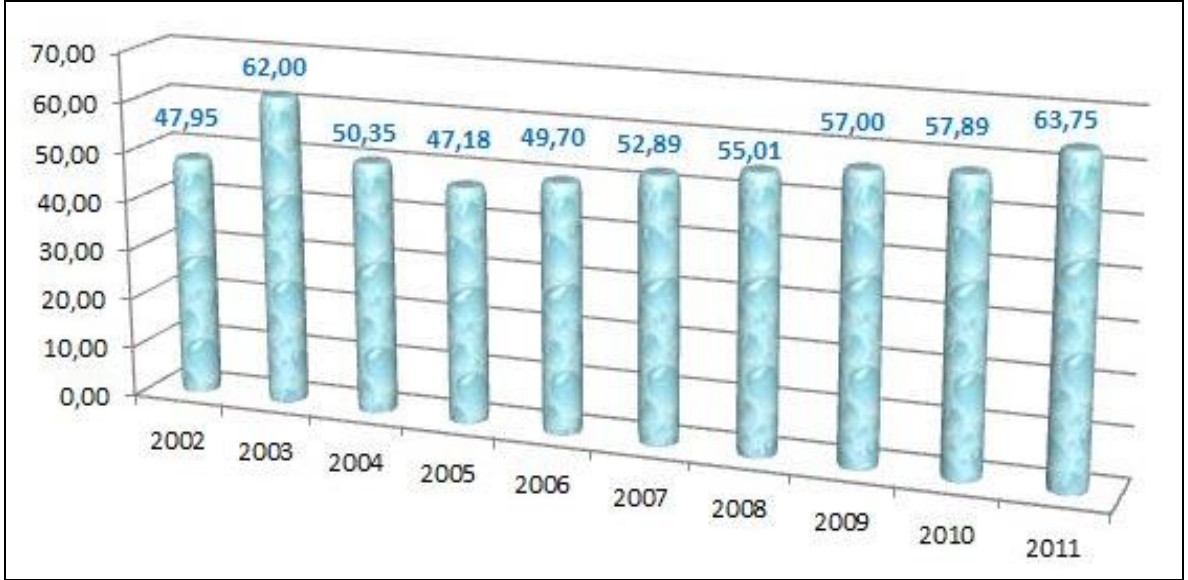
Sıra No	Yıl	Toplam Memur Sayısı (Kişi)	Toplam Üye Sayısı (Kişi)	Sendikalaşma Oranı (%)	Tebliğ Tarihi	Tebliğ Numarası
1	2002	1.357.326	650.770	47,95	7.07.2002	24808
2	2003	1.272.267	788.846	62,00	6.07.2003	25160
3	2004	1.564.777	787.882	50,35	28.08.2004	25567
4	2005	1.584.490	747.617	47,18	7.07.2005	25868
5	2006	1.568.324	779.399	49,70	15.05.2006	26221
6	2007	1.617.410	855.463	52,89	7.07.2007	26575
7	2008	1.691.299	930.397	55,01	5.07.2008	26927
8	2009	1.784.414	1.017.072	57,00	7.07.2009	27281
9	2010	1.767.737	1.023.362	57,89	7.07.2010	27634
10	2011	1.874.543	1.195.102	63,75	7.07.2011	27987

Üye sayısı 2003 yılları ile 2006 yılları arasında stabil kalmış, 2007 yılı itibariyle ivme kazanmıştır. Memur sayısı 2003 yılında azalırken 2004 yılı itibariyle istikrarlı bir şekilde artmıştır. 2011 yılında memur sayısı 1.874.543, üye sayısı 1.195.102 (Grafik 1), sendikalaşma oranı ise yüzde 63,75 gibi yüksek bir değere ulaşmıştır.



Grafik 1: 2002 ve 2011 Yılları Arası Sendika ve Konfederasyon Üye Sayısı Dağılımı

Örgütlenme özgürlüğü, çağdaş demokrasi anlayışının ve sosyal hukuk devleti prensibinin esas öğelerinden biridir. Sendikal mevzuat, çalışanların hak ve çıkarlarının korunması, iyileştirilmesi, katılımcı ve çoğulcu yönetim anlayışını gerçekleştirmek adına örgütlenme özgürlüğünün sağlanması demokratik yönetimin de teminatıdır. Bu bağlamda, Devletimizin de taraf olarak imzaladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerinde; memurlar dahil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşlarının amaçları doğrultusunda çalışmalarda bulunabilmeleri, örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır. Bu güvencenin meyvesi Grafik 2’de görüleceği üzere sendikalaşma oranının artmasıyla alınmaktadır.



Grafik 2: 2002 ve 2011 Yılları Arası Sendikalaşma Oranı Dağılımı (%)

28261 sayılı 11.04.2011 tarihli 6289 Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştirilmiştir. Artık toplu görüşme dönemi sona ermiş toplu sözleşme dönemi başlamıştır. 4688 sayılı kanun 2001 yılında yayımlanmasından sonra 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 ve 2010 yılı olmak üzere toplam dokuz kez toplu görüşme yapılmış, yapılan tüm görüşmeler sonrasında uzlaştırılma kuruluna gidilmiştir.

2.7. 2012-2018 TOPLU SÖZLEŞME DÖNEMİ

11 Nisan 2012 tarihinde 28261 sayılı Resmi Gazete’de 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yayımlanmasıyla Toplu Sözleşme dönemi başlamıştır. Mezkur kanun ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun adı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” şeklinde değiştirilmiştir. Kamu görevlilerinin sendikal hakları genişletilmiştir. Daha önce toplu görüşme hakkı tanınan kamu görevlilerine toplu sözleşme yapma hakkı tanınmıştır. Bahse konu kanun ile kamu görevlilerine grev hakkı verilmemesine rağmen önemli sendikal haklar verilmiştir. Bunlardan bazılarını özetle şöyle sıralamak mümkündür ;

- *Aday memurlara getirilen sendika kurma ve kurulmuş sendikalara üye olma yasağı ile sendika kurucusu olabilmek için aranan iki yıl çalışma koşulu kaldırılması,*
- *100 veya daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ve yardımcılarının sendika üyeliği önündeki engel kaldırılması,*
- *Sendika şubesi bulunmayan il ve ilçelerde il ve ilçe temsilciliği kurulması ve İl’de 100, İlçede 50 üyesi bulunan temsilcilere haftada 4 saat izin hakkı getirilmesi,*
- *Sendika yöneticilerine tanınan bazı güvencelerden sendika temsilcilerinin de yararlanabilmeleri yönünde düzenleme yapılması,*
- *Toplu sözleşme kapsamına giren 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 da alınması,*
- *Toplu sözleşme hükümlerinin, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerli olacağı hükmü getirilmesi, (ki bu öne çıkan bir haktır)*
- *Toplu sözleşme görüşmelerinin, son rakamı tek olan yıllarda yapılması, toplu sözleşme görüşmelerine ağustos ayının ilk işgünü başlanması ve imzalanan toplu sözleşme metinlerinin Resmi Gazetede yayımlanması öngörülmesi,*
- *11 üyeden oluşturulan Hakem Kurulunun en az 8 üyesinin katılımıyla toplanması ve başvuru tarihinden itibaren 5 gün içinde karar vermesi hükmüne bağlanması,*
- *Toplu sözleşme süreci sonunda sözleşmenin imzalanamaması halinde, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ise ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanması,*
- *Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının belirlenmesinden itibaren 3 iş günü içerisinde, sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’na başvurulabileceği hükmüne bağlanması,*
- *Sendika ve konfederasyonlara uluslararası kuruluşlar kurabilme imkânı getirilmesi,*
- *Sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması, kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesi amacıyla Kamu Personeli Danışma Kurulu oluşturulması,*

- Ayrıca, bu süreçte uyumsuzluk çıkması durumunda tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabileceği, Kurul'un kararlarının kesin ve toplu sözleşme hükmünde olacağı düzenlenmesi Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na verilen yetki ile artık Bakanlar Kurulu'nun takdir yetkisi sona erdirilmekte ve toplu sözleşme serbestlik ve gönüllü pazarlık ilkelerine uyumlu hale gelmesi (İnciroğlu, 2017).

Sendikal örgütlenme açısından devrim niteliğinde gelişmelerdir.

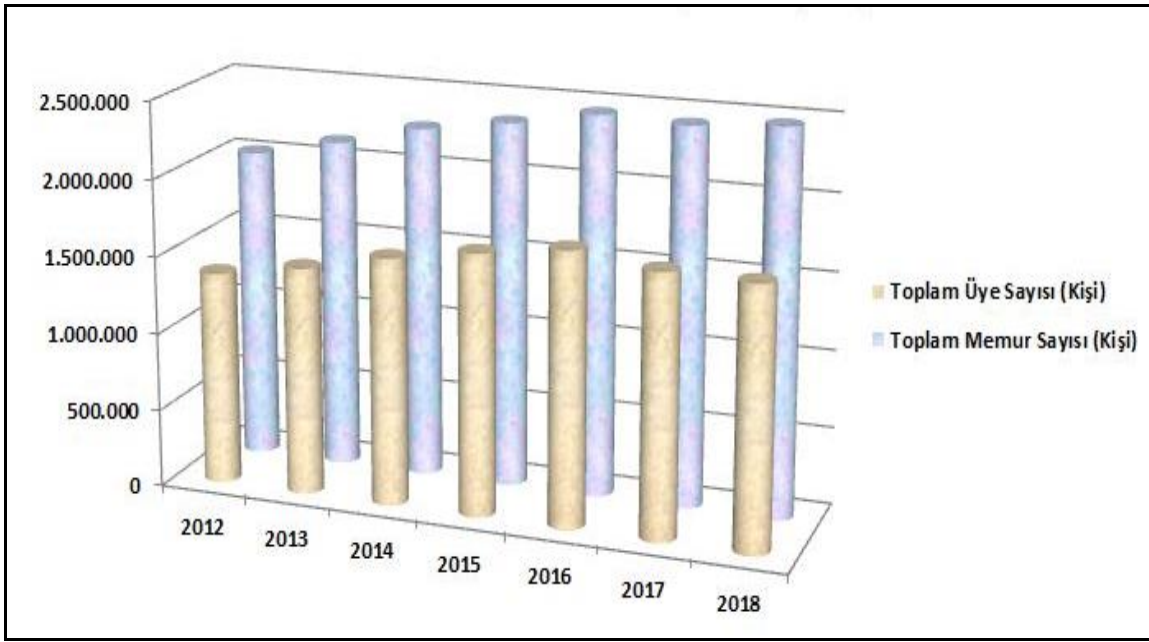
Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesi için 2012-2018 yılları arasında yedi kez yönetmelik değişikliği yayımlanmıştır. Özelleştirme ve diğer nelerden dolayı sık sık hizmet kolu güncellemesi yapılması mecburiyetinde kalınmıştır. Bunlar 03.05.2012 tarihli, 28281 sayılı, 31.07.2013 tarihli 28724 sayılı, 19.04.2014 tarihli, 28977 sayılı, 08.07.2014 tarihli, 29054 sayılı, 20.02.2016 tarihli, 29630 sayılı, 23.12.2016 tarihli, 29927 sayılı, 08.05.2018 tarihli, 30415 sayılı, 08.05.2018 tarihli, 30415 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliklerdir.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2012 yılından itibaren 2018 yılına kadar yedi tebliğ yayımlanmıştır. Anılan tebliğlerin tarih ve sayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: **2012-2018 Yılları Arası Kamu Görevlileri Sendikalaşma Gelişimi:**

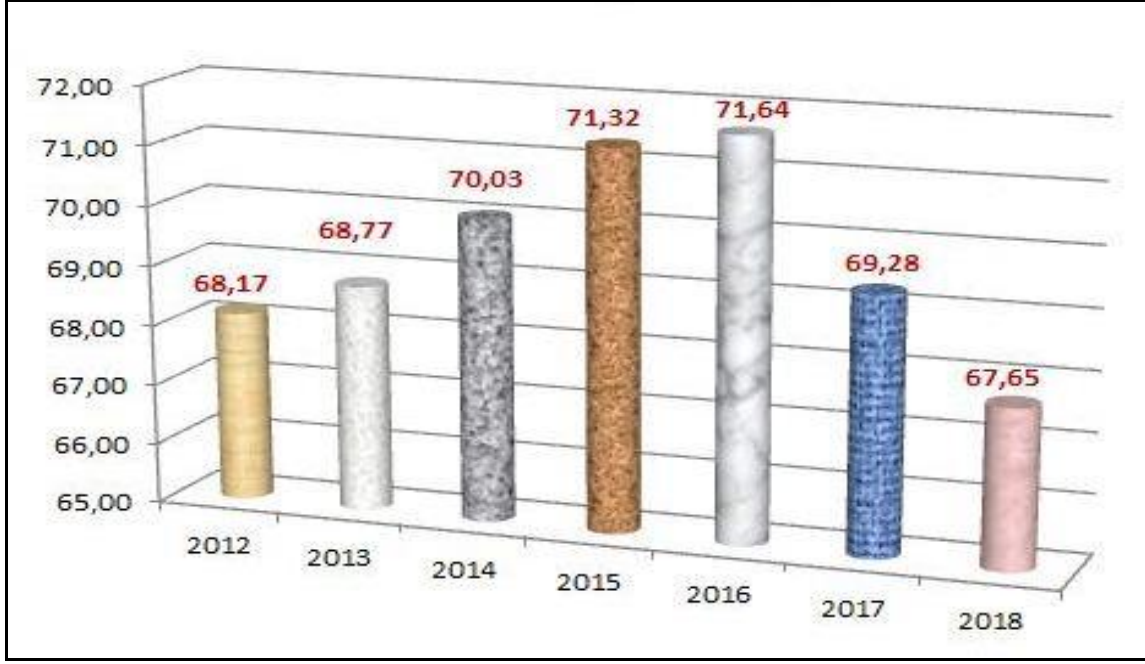
Sıra No	Yıl	Toplam Memur Sayısı (Kişi)	Toplam Üye Sayısı (Kişi)	Sendikalaşma Oranı (%)	Tebliğ Tarihi	Tebliğ Numarası
1	2012	2.017.978	1.375.661	68,17	10.08.2012	28380
2	2013	2.134.638	1.468.021	68,77	6.07.2013	28699
3	2014	2.270.558	1.589.964	70,03	4.07.2014	29050
4	2015	2.354.314	1.679.028	71,32	8.07.2015	29410
5	2016	2.452.249	1.756.934	71,64	4.07.2016	29762
6	2017	2.431.228	1.684.323	69,28	5.07.2017	30115
7	2018	2.473.461	1.673.318	67,65	5.07.2018	30469

Toplu Sözleşme Dönemi olan 2012 ile 2018 yılları arasında memur sayıları, sendika üye sayıları ve sendikalaşma oranları Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre 2012 yılında 2.017.978 olan memur sayısı 2015 yılında 2.354.314, 2018 yılında ise 2.473.461 olmuştur. Sendika ve konfederasyonlara üye olan memur sayısı 2012 yılında 1.375.661 iken 2015 yılında 1.679.028, 2018 yılına ise 1.673.318’e ulaşmıştır. Sendika üye sayısının en üst seviyeye ulaştığı tarih 2016 yılıdır. Bu tarihten sonra sendika üye sayısında azalışlar olmuştur.(Tablo 2).



Grafik 3: 2002 ve 2011 Yılları Arası Sendika ve Konfederasyon Üye Sayısı Dağılımı

Grafik 3 incelendiğinde üye sayısının 2012 ile 2014 yıllarında durağan, 2015 ile 2016 yıllarında artış, 2017 ile 2018 yılları arasında durağan seyir izlediği görülecektir. Buna mukabil memur sayısının 2012 ile 2015 yılları arasında düzenli arttığı 2016 ile 2018 yılları arasında durmaya yakın artışın olduğu gözlemlenmiştir (Grafik 3).

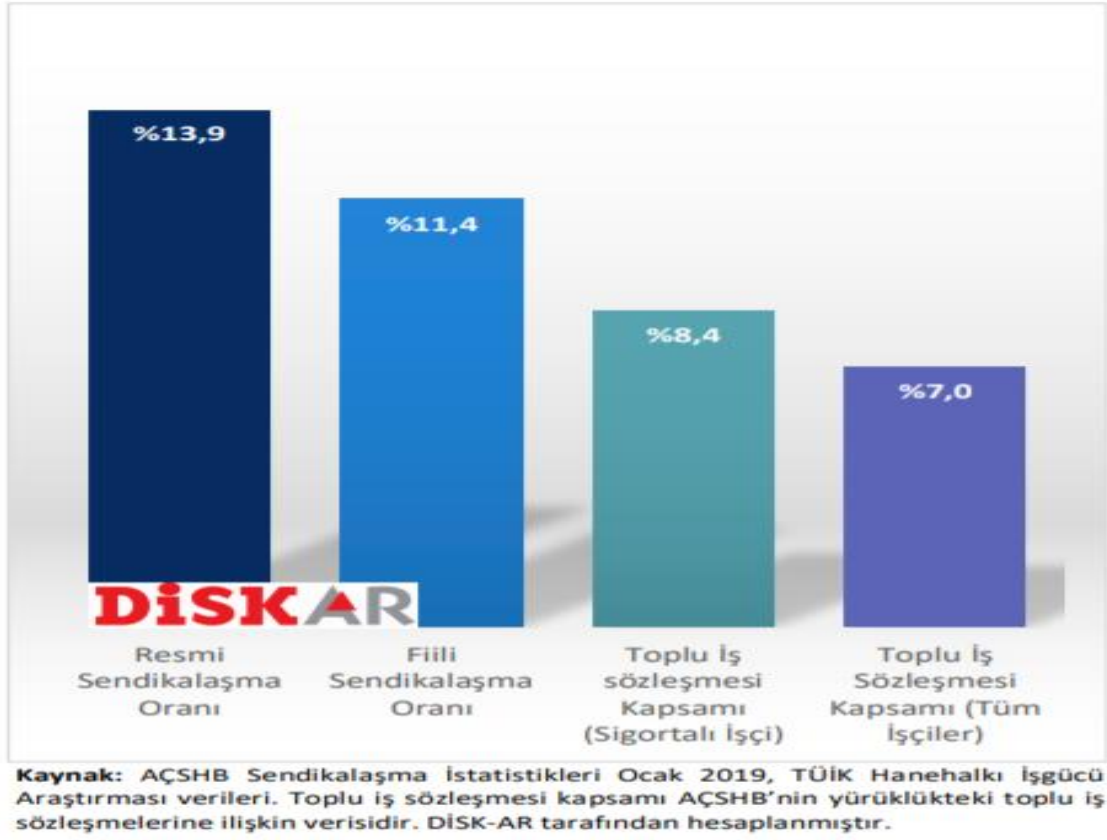


Grafik 4: 2012 ve 2018 Yılları Arası Sendikalaşma Oranı Dağılımı (%)

Grafik 4’de 2012 yılından 2018 yılına kadar kamu personeli sendikalaşma oranı verilmiştir. 2012 yılında sendikalaşma oranı yüzde 68,17 iken düzenli artış ile 2016 yılına kadar oran artmış ve 2016 yılında en yüksek seviye olan yüzde 71,64 oranına ulaşmıştır. 2016 yılından itibaren düşüş eğilimi göstererek 2018 yılında yüzde 67,65’e gerilemiştir. Grafik 3’de görüleceği üzere sendika üye sayısı 2017 ve 2018 yıllarında gerilemiş buna mukabil memur sayısı artmıştır. Bu nedenle anılan tarihlere sendikalaşma oranlarında düşüş gerçekleşmiştir.

Tablo 3: 2013-2019 Yılları Arası İşçi Sendikalaşma Gelişimi:

Dönem	Sigortalı İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Sayısı	Dönemsel Üye Artışı	Resmi Sendikalaşma Oranı	Fiili Sendikalaşma Oranı
Ocak 2013	10.882	12.997	1.002	-	9,2	7,7
Temmuz 2013	11.629	13.698	1.032	30	8,9	7,5
Ocak 2014	11.601	13.544	1.097	64	9,5	8,1
Temmuz 2014	12.287	14.301	1.189	93	9,7	8,3
Ocak 2015	12.181	14.181	1.297	108	10,7	9,1
Temmuz 2015	12.745	15.068	1.429	132	11,2	9,5
Ocak 2016	12.664	14.796	1.514	85	12	10,2
Temmuz 2016	13.038	15.445	1.500	-14	11,5	9,7
Ocak 2017	12.700	14.995	1.547	47	12,2	10,3
Temmuz 2017	13.582	16.030	1.624	77	12	10,1
Ocak 2018	13.845	16.033	1.714	91	12,3	10,7
Temmuz 2018	14.122	16.476	1.802	88	12,7	10,9
Ocak 2019	13.412	16.254	1.859	57	13,8	11,4
Artış Toplamı	2.530	3.257	857	-	-	-
Artış Oranı (%)	23,2	25	85,6			



Grafik 5: 2013 ve 2019 Yılları Arası Sendikalaşma Oranı Dağılımı (%)

Tablo 3. ve Grafik 5. de görüleceği üzere, memur sendikalarının aksine sendikalaşma oranlarında oransal bir artış görülse bile memurlar hariç 16 milyon 254 bin işçinin sadece 1 milyon 859 bini sendika üyesi olduğu, 14 milyon 395 bin işçinin herhangi bir sendikaya üye olmadığı ve 16 milyon 254 bin işçinin sadece 1 milyon 132 bini toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğu, 15 milyon 122 bin işçi ise hiçbir sendikal korumaya sahip olmadığı görülmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 2012 yılında yapılan değişiklikler yürürlüğe girdikten sonra 2012-2018 yılları arasında dört dönem toplu sözleşme yapılmıştır. Bunlar; 2012-2013 yıllarını kapsayan 1. Dönem, 2014-2015 yıllarını kapsayan 2.Dönem, 2016-2017 yıllarını kapsayan 3.Dönem, 2018-2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme dönemleridir (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/mevzuat/toplu-sozlesmeler-kamu-gorevlileri-hakem-kurulu-kararlari>, 2019). 30.04.2012-21.05.2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen 1.Dönem Toplu Sözleşme sonrasında bazı konularda uzlaşma sağlanmış ancak zam oranları konusunda anlaşma sağlanamamış Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na havale edilmiştir. İki karşı oya karşın

oy çokluğu ile 29.05.2012 tarih ve 2012/1 sayılı karar çıkmıştır. Buna göre kamu görevlileri aşağıdaki kazanımları elde etmiştir. Bunlar;

- Memur ve memur emeklilerinin maaşlarına 2012 yılının ilk yarısı için % 4, ikinci yarısı için % 4; 2013 yılının ilk yarısı için % 3, ikinci yarısı için % 3 zam uygulanması,
- Enflasyon oranlarının zam oranlarını aşması durumunda enflasyon farkı ödenmesi
- 01/01/2012 – 14/06/2012 dönemi için ödenmesi gereken fark ücret hesaplamaların yapılmasını ve ardından ödenmesi, ayrıca söz konusu döneme ilişkin toplam fark ödemesinin % 2,25'i oranında geç ödeme farkı ödenmesi,
- 01/07/2012 tarihinden geçerli olmak üzere Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde sözleşmeli personel de yararlanmasına karar verildi (<http://www.isvesosyalguvenlik.com/memurlaraya-yeni-haklar-da-getiren-toplu-sozlesme-hakem-kurulu-karari-yayimlandi>, 2013).

Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 01/01/2014 – 31/12/2015 tarihlerini kapsayan 2. Dönem Toplu Sözleşme metni 14/08/2013 tarihli ve 28735 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bunun öncesinde görüşmelerde Kültür ve Sanat Hizmet Kolu'nda uzlaşma sağlanamaması nedeniyle konu Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na aksetmiştir. 18/08/2013 tarih ve 2013/1 karar numaralı karar oy çokluğuyla alınmıştır. Yaklaşık dört gün sonra sözleşme metni Resmi Gazete yayımlanmıştır. 2. Dönem Toplu Sözleşme ile kamu görevlileri aşağıdaki hakları kazanmıştır (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/haber/toplu-sozlesmenin-getirdikleri>, 2014);

1- Emekliler ile ileride emekli olacakların emekli ikramiyelerine ve emekli maaşlarına yansımak üzere taban aylık 175 TL çıkartılmıştır.

2-Öğretmenlerin eğitim öğretim tazminatları 2014 yılının birinci yarısında 75 TL, ikinci yarısında da 75 TL olmak üzere 150 TL artırılmıştır. Taban aylıktaki artış da birlikte hesaplandığında 2014 yılında toplam 273 TL artış yapılmıştır. Böylece 2014 yılında yüzde 6,6 artış ve aile yardımıyla birlikte en düşük memur maaşı 2.010 TL olmuştur.

3- 4/C'li geçici personel artışa ilave olarak aile ve çocuk yardımı olarak 183 TL ilave mali hak verilmiştir. Böylece ilkökul mezunu geçici personelin maaşı yüzde 42 artışla

1.286 TL'ye, lise mezunun ki yüzde 38 artışla 1.397 TL'ye, yüksekokul mezunun ki ise yüzde 35 artışla 1.507 TL'ye yükselmiştir.

4- 2015 yılında kamu görevlilerinin maaşlarında birinci altı aylık dönemde yüzde 3, ikinci altı aylık dönemde yüzde 3 oranında artış verilmesi kararlaştırılmıştır.

01.01.2016-31/12/2017 tarihlerini kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme metni 22/08/2015 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Onbir hizmet kolunda ve genelde kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları mukabele edilmiş, karara bağlanmıştır. Buna göre kamu görevlileri şu kazanımları elde etmiştir;

- 2016 yılı birinci altı ay için yüzde 6, ikinci altı ay için yüzde 5, 2017 yılı birinci altı ay için yüzde 3, ikinci altı ay için yüzde 4 zam verildi. Böylece 2016 yılı için kümülatif olarak yüzde 11.3 zam alınmıştır. Bu zam hedeflenen enflasyon rakamlarının 6 puan üstünde, gerçekleşen enflasyon rakamlarının ise 3-4 puan üzerinde gerçekleşmiştir. Verilen zammın yanında 100 TL seyyanen zam yapılmıştır.
- En düşük bekar memur maaşı 2017 yılında 2 bin 272 TL, evli ve 2 çocuklu en düşük devlet memuru maaşı (temmuz) 2017 yılında 2 bin 596 TL, ortalama memur maaşı (temmuz) 2017 yılında 3 bin 110 TL'ye yükselmiştir.
- 2016 ve 2017 yıllarını kapsayan enflasyon farkı konarak memur maaşları ekonomik risklere karşı sigortalanmıştır.
- İbadet özgürlüğü çerçevesinde memurlara Cuma günü Cuma Namazı izni verilmiştir.
- Emekli kamu görevlilerinin maaşlarına 100 TL ilave artışla en düşük kamu görevli emeklisi aylığına 1 Ocak 2016 itibariyle yüzde 19,1 zam yapılmıştır.
- Kamu görevlilerinin emekli maaşlarının belirlenmesinde kullanılan Özel Hizmet Tazminatı Yansıtma oranlarında 15 puan artırılmıştır. Bu oransal artışlar dışında hizmet yılı 30 olan emeklilere ilave 100 TL artış sağlamıştır. Buna göre (temmuz) 2017 yılında bin 806 TL'ye yükselmiştir. 1 Ocak 2016 itibariyle %6'lık artışa ilave olarak bütün kamu görevlilerinin emekli ikramiyelerinde 3 bin 760 TL tutarında ilave artış sağlanmıştır.

- Avukatlara ödenebilecek vekalet ücretini 1 Ocak 2016 itibariyle yıllık bazda 2 bin 100 TL arttırarak 15.000 TL'ye yükseltilmiştir.
- 4/C statüsündeki kamu görevlilerinin maaşlarına 159 TL ek ödemeye birlikte yüzde 14,3 ile yüzde 17,3 arasında zam yapılmıştır. Buna göre ilköğretim mezunu bir çalışan (temmuz) 2017 yılında 2 bin 160 TL'ye yükselmiştir.

Kamu Görevlileri, sendika kurma ve üye olma hakkının bulunmadığı zamanlardan hükümet ile pazarlık yaptığı Toplu Sözleşme Dönemine gelmeyi başarmıştır. Bu süreç kamu görevlilerinin kazanımlarının gelişimini de yansıtmaktadır. Her ne kadar grev hakkını elde edememiş olsalar da kamu görevlileri başladıkları noktaya oranla oldukça sendikalaşma oldukça iyi durumdadır. Son toplu sözleşme olan 01/01/2018-31/12/2019 tarihlerini kapsayan 4. Dönem Toplu Sözleşme metni 25 Ağustos 2017 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Onbir hizmet kolunda ve genelde kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları görüşülerek karar bağlanmıştır. Buna göre ;

- *2018 yılı ilk altı ayı için yüzde 4, ikinci altı ayı için yüzde 3,5 maaş zammı yapılmıştır. 2019 yılı ilk altı ayı için yüzde 4, ikinci altı ayı için ise yüzde 5 oranında maaş zammı yapılması kararlaştırılmıştır.*
- *Kamu idarelerinde görevli avukatlara vekalet ücreti ödemelerinde öngörülen gösterge rakamı 5.000 puan artışı ile 20.000 olarak belirlenmiş, bu suretle vekalet aylıklarında yıllık 6.409 TL artış sağlanmıştır.*
- *Tabiplerin yararlanmakta oldukları Özel Hizmet Tazminatına 12 puan ilave edilmiştir.*
- *Engelli çocuklar için verilen aile yardımı %50 artırılmıştır.*
- *Harcırah Kanunundaki memuriyet mahalli kavramı yeniden düzenlenmiştir. Emekli olanlara (harcırah karşılığı) bir kez ödenen tazminatın gösterge rakamı 1.453 puan (155 TL) artırılmasıyla ödenecek tazminat tutarı 1.448 TL ulaşmıştır.*
- *Biyologlara ek Özel Hizmet Tazminatı getirilmiştir.*
- *Daha önceki sözleşme döneminde üzerinde çalışması gereken konular arasında yer alan Cuma namazı konusunda mevcut Başbakanlık genelgesinin uygulanmasına devam edilmesi kararlaştırılmıştır.*
- *Yasal izni kalmayan kamu görevlileri hac süresince ücretsiz izinli olacaklardır.*
- *Kamu personelinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler tedavileri sırasında veya yüksek öğrenim gören çocuklarının sınav/staj dönemlerinde de kamu misafirhanelerinden kurum personeli tarifesi üzerinde olanaklar ölçüsünde yararlandırılacaktır.*
- *Kamu kurum ve kuruluşları yemekhanelerinde helal gıda sertifikalı ürünlerin sunulmasına özen gösterilecektir (https://odatv.com/dorduncu-donem-toplu-sozlesme-kamu-gorevlileri-ve-emeklilerine-ne-getiriyor-2509171200.html, 2017) .*

Ayrıca onbir hizmet kolunda mali ve sosyal haklar yeniden düzenlenmiştir. Sözleşme ile yapılan artışlar, hissedilen enflasyon artışları oranını yakalayamamıştır. Sözleşme ile mali hak ile sosyal ve iş hayatını kolaylaştıran yenilikler getirmesi sözleşmenin artılarıdır. Kartopu örneğinde olduğu gibi her yapılan sözleşme ile kamu görevlileri küçük de olsa kazandıkları kazanımlarla gittikçe büyüyen bir mali ve sosyal haklar elde edeceği tahmin edilmektedir. Elbette ki bu durum Ülkenin siyasi ve iktisadi durumuyla eşlenik seyir izleyecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MEMUR SENDİKALARININ ÇALIŞANLAR AÇISINDAN İKTİSADİ HAYATA ETKİSİ

3.1. SENDİKALARIN İKTİSADİ DEĞİŞKENLER ÜZERİNDEKİ TEORİK ETKİLERİ

İktisadi bir modelde dışsal ve içsel olmak üzere iki tür değişkenin varlığından söz edilebilir. Dışsal değişkenler modelin dışında belirlenirken, içsel değişkenler model tarafından belirlenen değişkenlerdir. Dolayısıyla bir iktisadi modelde amaç dışsal değişkenlerdeki değişikliğin içsel değişkenleri nasıl etkilediğini araştırmaktır (Ünsal, 2007: 24). Bununla birlikte unutulmaması gereken husus bir modelde dışsal (içsel) olan bir değişkenin başka bir modelde içsel (dışsal) değişken olabileceğidir (Chiang and Wainwright, 2005: 6). Sendikal etki dışsal bir değişken olarak ele alınırsa, ücret, istihdam, gelir dağılımı, karlılık gibi unsurlar da iç değişken olarak kabul edilmelidir. Zira sendikalaşmanın yoğunlaşması ya da azalması bu unsurları da doğrudan veya dolaylı olarak değiştirebilecektir.

3.1.1. Sendikalar, Üretim Fonksiyonu ve Üretim Faktörleri

Ekonomide fayda sağlayan ve kıt olan her türlü mal ve hizmeti meydana getiren çalışma üretim olarak tanımlanmaktadır (Suvla, 1960: 32). Tipik bir üretim fonksiyonunu $Y = A F(L, K, H, N)$ olarak ifade edilebilir (Bahçe ve Gümüş, 2018: 345). Bir diğer ifadeyle üretim emek, sermaye, teknoloji ve doğal kaynakların kullanılmasıyla ortaya çıkan bir olgudur.

Sanayi devrimi bir makineleşme mekanizması üzerine kurulmuş ve sonrasında teknoloji, iletişim ve bilim arasındaki ilişki neticesinde de bilgi toplumu ortaya çıkmıştır (Bayraç, 2003: 46). Ekonomik bir çağdan diğerine geçişi sağlayan teknoloji olgusunun da bu bakımdan üretim için ne kadar önemli olduğu hususu izahtan varestedir.

Doğal kaynaklar yüksek bir kar potansiyeline sahiptir. Çünkü üretilmeden; doğrudan doğada hazır bir şekilde bulunurlar. Buna ek olarak oldukları biçimlerde piyasada arz edildiklerinden ekonomik bir kazanç oluşturabilmelerinin yanında çeşitli işlemlerden geçirilerek ekonomiye daha yüksek bir katma değer sağlarlar. Dolayısıyla doğal kaynaklar ekonomik refahın gerçekleştirilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır (Çınar, 2015: 173). Doğal kaynakların getirisi ise kiradır (Akat, 2009: 221).

Sermayede ise iki tür sınıflandırma söz konusudur (Truchy, 1948: 75-76):

- **Kendisini Oluşturan Malların Tasnifine Göre Sermaye:**

Bir fabrikanın binası ve içindeki makineler gibi ilk kullanılışlarında yok olmayan ve birçok üretim faaliyetinde kullanılan sermaye sabit sermayedir. Yakılarak yok olan kömür gibi ilk kullanılıştaki yok olan sermaye ise dolaşımda bulunan sermayedir.

- **Likidite Derecesine Göre Sermaye:** Para şeklindeki sermaye likit sermaye olarak kabul edilirken, para dışındaki sermaye likiditeye çevrilmesinin de zor olduğundan hareketle bağlı sermaye olarak adlandırılır.

Tüm bunlara ek olarak son yıllarda önemi gittikçe artan ve birtakım iktisat teorilerinin içerisinde yer bulan beşeri sermayenin de sermaye kavramı içerisinde ele alınması gerekmektedir.

Beşeri sermaye ekonomik büyümenin temel kaynaklarından birini oluşturmaktadır ve kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, sağlık durumu, toplum içerisindeki yeri ve eğitim düzeyindeki kavramların tümünü ifade etmektedir ve beşeri sermaye eğitim veya yaparak öğrenme olgusuyla oluşturulabilmektedir (Taban ve Kar, 2006: 163).

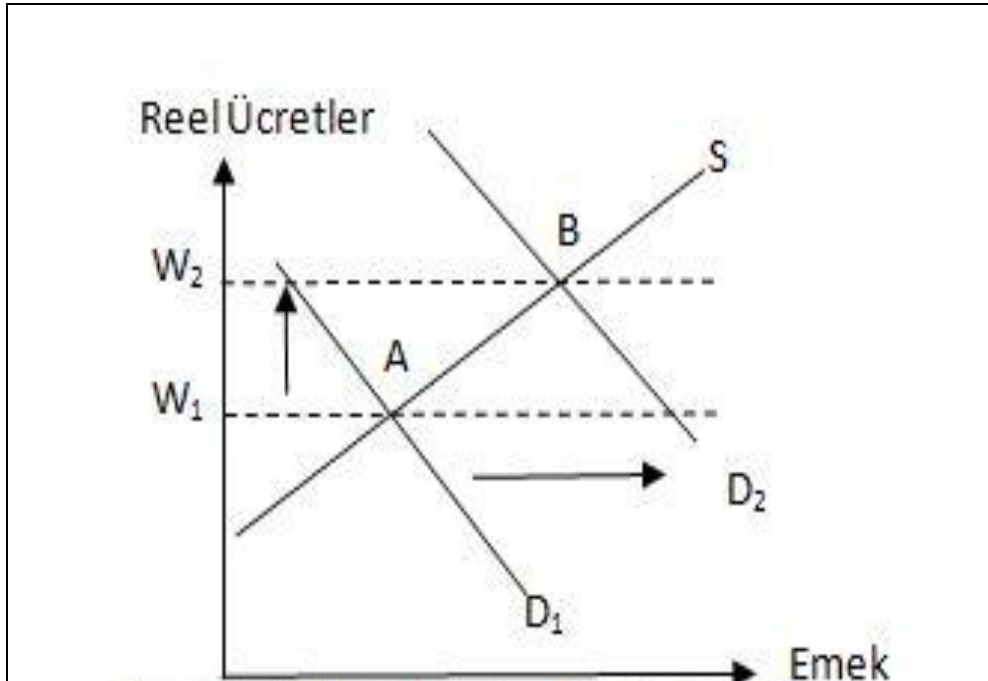
Serbest piyasa ve pazar ekonomisi aracılığıyla bireyler iktisadi işletmelere ortak olma şansını elde etmekte ve elde edilen tasarruflarla ayrı bir gelir elde etmektedir ki bu şekilde sermaye piyasası bir yandan halkı tasarrufa teşvik etmekte, öte taraftan işletmelerin sermaye bulmalarına ve bundan dolayı da üretime ilişkin faaliyet ve kapasitelerini büyütme ve ön ayak olurlar (Zeytinoğlu, 1969: 40). Bir diğer ifadeyle bu noktada bahsedilen hususun sermayenin getirisinin faiz olduğu hususu anlaşılabilir.

Bu bağlamda beşeri ve fiziki sermayenin üretim faktöründe önemli bir role sahip olduğunu ileri sürmek doğru bir yaklaşım olacaktır. Zira ileri teknolojik teçhizatların

beşeri sermayesi güçlü olan unsurlarca kullanılması halinde üretim arzu edilenden daha yüksek bir seviyeye ulaşabilecektir.

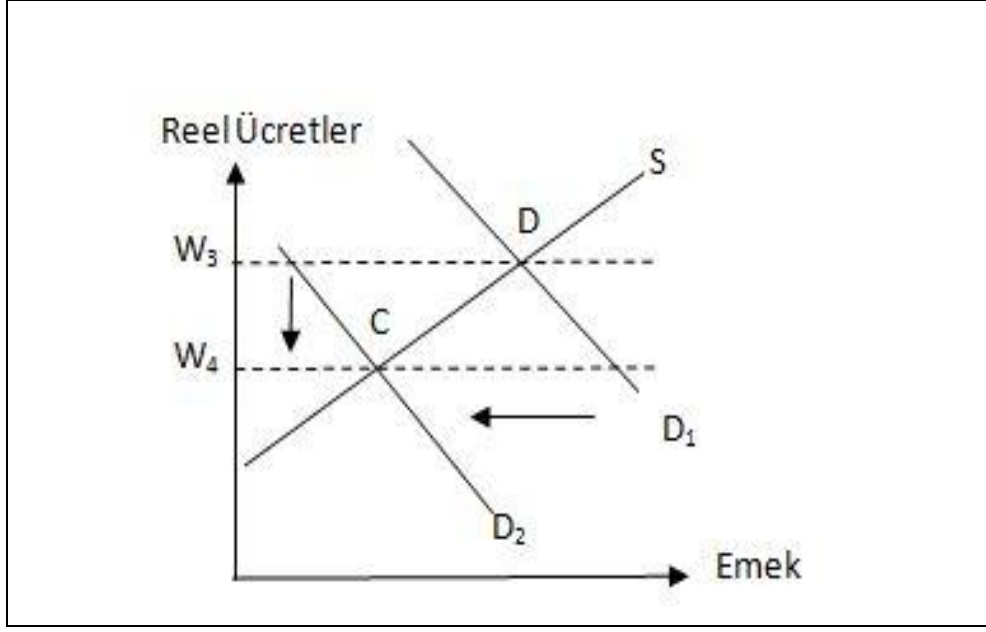
Sendikal etkiye açık olan en önemli husus şüphesiz emektir. Zira emek arz edenlerin ekonomik ve sosyal haklarında sendika çok ciddi bir belirleyicidir.

Aktif faktör olarak da nitelendirilebilecek emek faktörü insan gücü olarak nitelendirilir. Üretimde kullanılan insan gücü bedeni veya fikri olabilir. Dolayısıyla aktif üretim unsuru doğrudan doğruya kişileri ilgilendirmektedir. Bir ülkenin nüfusu, nüfusun nicelik ve nitelik yönünden analizi, insan emeğinin durumu ve geleceği hakkında bir fikir verebilmektedir. Zira üretim faaliyetine nüfusun miktarı etki edecektir. Aynı zamanda üretici olanlar da tüketim faaliyetinde bulunacaklardır ki bu husus da iktisadi faaliyetlere etki edecektir (Oğuz, 1966: 14). Nicelik açısından fazla, ancak nitelik açısından zayıf olan toplumlarda tüketim faaliyetleri üretim faaliyetlerinden daha fazla olacaktır. Zira niteliksiz emek üretimin kalitesini düşüreceğinden milli gelir de bundan olumsuz etkilenecektir. Tersi bir durumda ise üretim nicelik ve nitelik yönünden artacak tüketim azalacak ve tüketilmeyen kısım tasarruflara ayrılacaktır ki bu da ekonomik krizlerde ülke ekonomisinin ayakta durmasına yardımcı olacaktır.



Grafik 6: Nitelikli Emek Talebinin Artması

Kaynak: Bahçe ve Gümüş, 2015: 12



Grafik 7: Niteliksiz Emek Talebinin Azalması

Kaynak: Bahçe ve Gümüş, 2015: 13

Grafik 6’da görüleceği üzere nitelikli emek talebi yükseldikçe reel ücretler de artacak ve eşgüdümlü bir şekilde emek faktörü de yükseleceği için üretim de artacaktır. Buna paralel olarak, Grafik 7’de niteliksiz emeğe talep azaldıkça reel ücretlerin azalacağı da görülmektedir. Buradaki paradoks şudur: Niteliksiz emeğe olan talebin azalmasıyla birlikte, nitelikli emeğe olan talep de azalırsa üretim düşeceğine göre, nitelikli ve niteliksiz emek arasında nasıl bir fark vardır? Aslında bu paradoksun çözümü gayet kolaydır. Zira nitelikli emek niteliksiz emeğe göre daha nitelikli ürünler üreteceğinden gelir de o nispette artacaktır. Dolayısıyla emeğin niteliği ekonomik refah anlamında niteliksiz emeğe göre daha önemli bir yere sahiptir. Ayrıca emek karşılığı işçi/memur ücret alır ki ücret kavramı sendikalar ve sendika üyeleri tarafından üzerinde en çok durulan hususlardan biridir.

Üretim faaliyetleri içerisinde bulunan emek faktörü toplamı işgücü olarak nitelendirilir. Kendi emeğiyle üretime katkıda bulunan ve bunun karşılığında ücret geliri elde eden işçi/memur sayısı toplamı da ücretliler grubunu oluşturmaktadır. Düşünsel ve/veya fiziksel emeğini üretime katkı esnasında sunan işgücünün bunun karşılığında aldığı aynı ve nakdi değerlerin toplamı ücret olarak tanımlanmaktadır. Mal ve hizmet

üretimine ister düşünsel ister bedeni olarak katkıda bulunan herkes bu çabanın karşılığında ücret geliri elde etmeye hak kazanır. Zira ücret işçinin göstermiş olduğu üretken çabanın bir yansımasıdır (Benligiray, 2003:1).

Üretim faktörleri içinde yer alan bir diğer önemli husus ise girişimci faktörüdür. Girişimci bir işletmeyi işleten kişidir. Piyasa sisteminde hangi malların veya hizmetlerin nasıl üretileceğine karara veren girişimcidir. İşletme açıp faaliyetlerine yeni başlayan bir girişimci kendi birikimini riske atmaktadır. Eğer girişimci tüketicilerin ne istediğini veya mal ve hizmetleri üretmenin en iyi yolunu bulma hususlarında yanılıya düşerse girişimcinin birikimleri yok olabilir. Bu olay çok sık karşılaşılan bir olay olmamakla birlikte Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) işletmelerin neredeyse yarısı 2002-2006 yılları içerisinde faaliyetlerini durdurmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla girişimcilerin işletme açma ve faaliyete başlama riskine ilişkin varsayım olmaksızın, ekonomik ilerleme bir piyasa sisteminde imkansızdır (Hubbard and O'brien, 2006: 14). Girişimciliğin getirisi ise kardır (Baumol and Blinder, 2006: 396).

Yukarıda anlatılanlardan hareketle, sendikaların üretim faktörleri üzerine ve dolayısıyla ücret üzerine şu etkileri yapabileceği mümkündür:

- Doğal kaynakların işlenip piyasaya sürülmesinde işçilerin katkısının olduğu gerçeğinden hareketle, sendikal haklara sahip olan; yani iş güvencesi anlamında bir nevi sigortası olan işçilerin daha etkin bir şekilde çalışacağı beklendiği için doğal kaynaklar da nitelikli bir mamule dönüşecektir ki bu da sendikanın doğal kaynaklar üzerine olumlu etki edebileceğinin bir ispatı niteliğindedir.
- Sermaye açısından ise özellikle beşeri sermayenin ele alınması gerekmektedir. Beşeri sermayesi güçlü olan çalışanların daha çok psikolojik baskıya maruz kalabileceği gerçeği göz önüne alınırsa, sendikalar bu baskıyı iş görenin üzerinden alacağı için ekonomik çıktılar da nicelik ve nitelik açısından arzu edilen bir seviyeye gelebilecektir.
- Girişimci açısından ise durum daha farklı bir hal almaktadır. Hukuk kurallarının olmadığı bir düzende girişimciler çalışanlarını çok zor koşullarda ve kendilerinin karını arttıracak şekilde çalıştırmayı tercih edeceklerdir. Ancak hukuk kurallarının olması

durumunda idari ve adli olarak girişimciler üzerlerinde bir baskı hissedeceklerdir. Bununla birlikte bazen hukuk kurallarının da varlığı yetersiz kalabilmektedir. İşte sendika bu anlamda anayasal bir şekilde girişimcinin, çalışanı daha uygun koşullarda çalıştırmasını sağlayabilecektir. Zaten evrensel insan hakları çerçevesinde oluşturulacak bir istihdam girişimciye de uygun bir düzeyde kar etmesine yardımcı olacaktır.

- Emek konusunda ise sendikalar piyasanın reel ücretleri yükselttiği konusunda sürekli eleştirilmektedir. Ancak iktisat teorisinden de anlaşılacağı gibi piyasa ücretleri yükselirken üretim fonksiyonundaki emek miktarı da nicelik ve nitelik açısından daha yüksek bir düzeyde olacağı için üretim de o denli yüksek olacaktır. Kaldı ki daha yüksek düzeyde ücret alan işçiler de ikame etkisi gelir etkisinden yüksek olacağı için iş gören bütün emeğini mevcut işine yoğunlaştıracaktır ki bu da uzmanlaşmayı ve üretimde kaliteyi arttırmayı sağlayacaktır.

Netice olarak sendikalar üretim fonksiyonuna ve üretim faktörlerine ve dolayısıyla genel anlamda üretime olumlu katkıda bulunma kapasitesine sahip kuruluşlar olarak ortaya çıkmaktadırlar. Bu yönleriyle de bireylerin iktisadi hayatlarına ve refahlarına ve dolaylı olarak da toplumsal refahın gelişimine olumlu yönde etkide bulunabileceklerdir.

3.1.2. Etkinlik ve Verimlilikte Sendikalar

Etkinlik ve verimlilik literatürde her ne kadar aynı anlamda kullanılıyorsa da bu iki kavram birbirinden farklı tanımlamalara sahiptir.

Standart performansın fiili performansa oranı etkinlik olarak tanımlanırken (Yükçü ve Atağan, 2009: 3); girdilerle çıktılar arasındaki ilişki anlamına gelen verimlilik kaynakları israftan uzak en iyi şekilde kullanmak anlamına gelmektedir (Yükçü ve Atağan, 2009: 4).

Biçerli (2007) sendikaların etkinlik ve verimlilik üzerindeki olumsuz etkilerini kısıtlayıcı çalışma kuralları, grevler, ücret avantajı ve emeğin yanlış dağılımı olarak ifade ederken; sendikaların etkinlik ve verimlilik üzerindeki olumlu etkilerini sendikaların

toplu bir ses oluşturması ve sendikaların teknolojik gelişmeyi ve daha iyi yönetimi teşvik etmesi olarak ifade etmektedir (Biçerli, 2007: 356-363).

Sendikaların etkinlik ve verimlilik üzerine bahsi geçen olumsuz etkileri şu şekildedir (McConnell, Brue and MacPherson, 2003: 354-362):

- **Kısıtlayıcı Çalışma Kuralları:** Sendikaların her işçi için günlük saatlik veya haftalık çalışma limiti elde edebilmesi; zaman alıcı üretim metotlarının kullanımı konusunda ısrarcı olması; gereksiz işlerin yapılmasını talep edebilmesi; aşırı istihdam talep edebilmesi; işçilerin yaptıkları iş türleri üzerine yargısal kısıtlamalar koyabilmesi ve işçilerin atamalarında yönetimi kısıtlamasıyla ilgilidir.
- **Grevler:** Grev ortaya çıktığında firmanın satışlarından ve kar elde etmekten vazgeçmesi ve işçinin gelirini feda etmesiyle ilgilidir.
- **Ücret Avantajı ve emeğin Yanlış Dağılımı:** Sendikalı işçilerin olduğu bir piyasada ücret düzeylerinin yükselmesiyle ortaya çıkacak olan işsizlik nedeniyle işsiz kalanların sendikasız olarak diğer işlerde çalışması neticesinde piyasada reel ücretlerin düşmesine sebep olması ile ilgilidir.

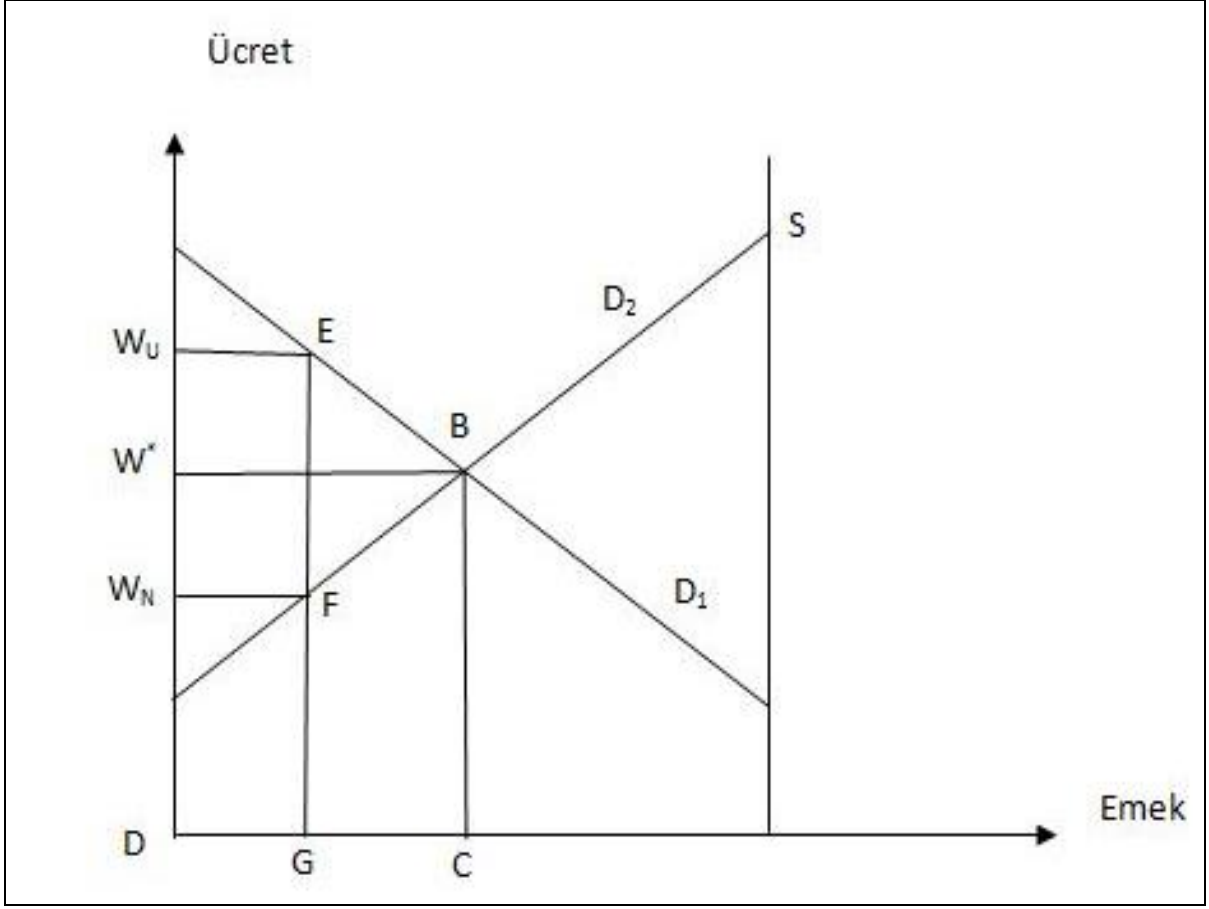
Sendikaların etkinlik ve verimlilik ile ilgili olumlu özellikleri ise şu şekildedir (Biçerli, 2007: 362):

- **Sendikaların Toplu Bir Ses Oluşturması:** İşverenlerin işçilerin bireysel taleplerinden ziyade bireysel talebi ifade edecek toplu bir sendikal sesi daha çok önemsemesi ile ilgilidir.
- **Sendikaların Teknolojik Gelişmeyi ve Daha İyi Yönetimi Teşvik Etmesi:** Sendikaların ücretleri yükseltmesi ile firmaları daha yeni teknolojiler kullanmasına sevk etmesiyle ilgilidir.

E^n ve E^u 'nun sırasıyla sendikasız ve sendikalı emek olduğu varsayımı altında $Y=AK^\alpha(E^n + cE^u)^{1-\alpha}$ Cobb-Douglas üretim fonksiyonunu $\ln(Y/E)=\ln A + \alpha \ln(K/E) + (1-\alpha)(c-1)P$ fonksiyonuna dönüştürdüğümüzde $P= E^u/ E$ eşitliğinin sendika yoğunluğunu verdiğini görebiliriz (Bosworth, Dawkins and Stromback, 1996: 362). Dolayısıyla sendikalı işçi sayısı arttığında P değeri ve bu nedenle milli gelir artacaktır. Zira aşağıdaki nedenlerden ötürü sendikalı işçiler sendikasız işçilere göre daha fazla ek fayda sağlamaktadır (McConnell, Brue and Macpherson, 2006: 342):

- İşveren çıkacak bir grevin maliyetlerinden sakınmak için sendikalı işçilere daha yüksek ücret ödemek ve daha fazla ek fayda sağlamak zorunluluğu hisseder,
- Sendika işçileri yüksek ücret de aldıkları için düşük gelirli sendikasız işçilere göre daha fazla ek fayda tercih edecektir,
- Kolektif bir ses olarak sendika ek fayda tekliflerini açık ve kesin bir biçimde ifade edebilir, bu tekliflerin detaylarına ilişkin bileşenlerini bildirebilir ve işçilerin tercihlerini netleştirir. Sonrasında sendika yönetimle bu tercihler konusunda müzakerelerde bulunur,
- Yaşlı işçiler bir sendikanın iç politikasıyla daha çok ilgili olur ve bundan dolayı da sendikanın hedeflerinin belirlenmesinde daha etkili olurlar. Bu yaşlı işçiler tipik olarak sosyal yardım ve sigorta programlarıyla genç işçilere göre daha çok alakadar olacaktır,
- Sendikalaşma işçilerin işi bırakma oranlarını düşürür ve dolayısıyla görev süresi daha da uzar. Görev süresinin uzaması ise elde edilmemiş sosyal güvenlik hakları ve yaşam sigortası gibi faydalardan işçilerin daha çok faydalanma olasılığını artırır,
- Kolektif pazarlıklarda pazarlık gündemi olarak ek faydalar zorunlu bir kalem olarak ortaya çıkar ve bu da işverenin sendikalı işçileri sendikasız işçilere göre daha çok dikkate almasına sebep olacaktır.

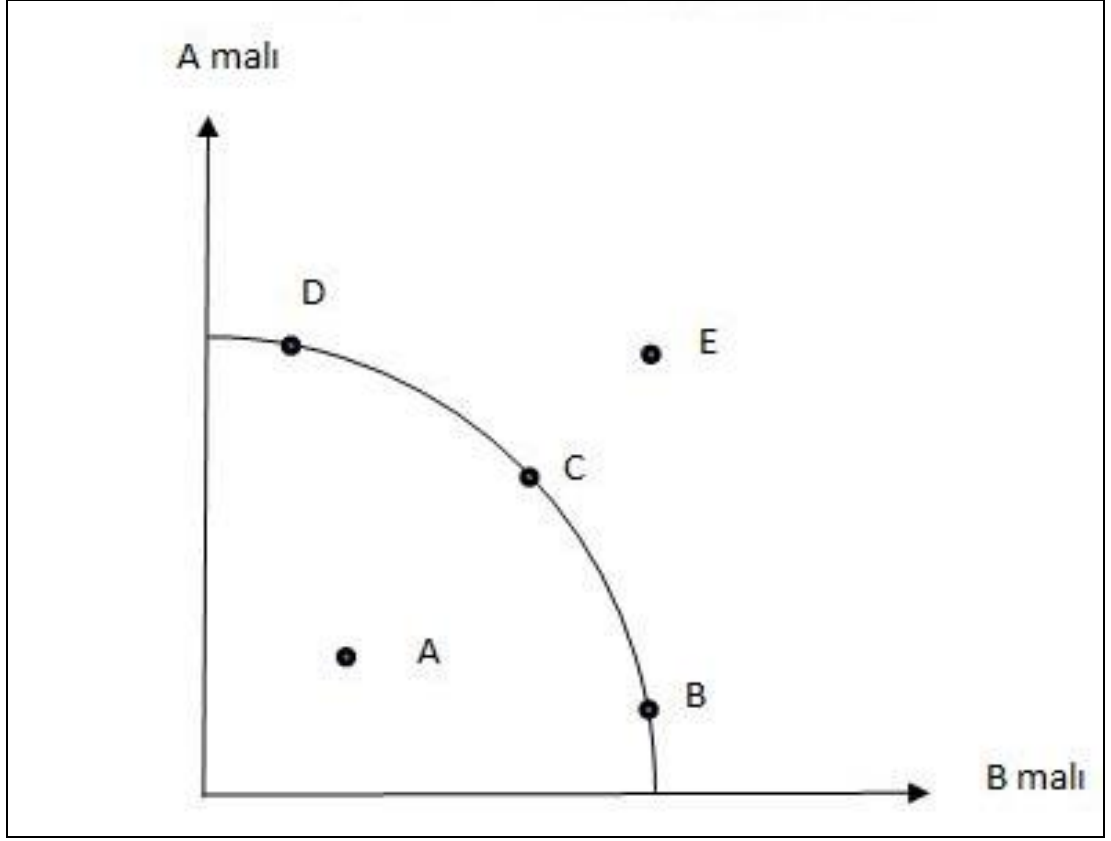
Grafik 8'e bakıldığında EBF üçgeni kadar bir alanın sendikaların reel ücreti arttırmaları nedeniyle topluma bir dara kaybı yaşatacağı öne sürülebilir. Söz konusu grafikte arz eğrisi inelastik olarak varsayılmıştır. Dolayısıyla arz eğrisinin dara kaybını ortadan kaldıracak bir şekilde olması durumunda sendikalar piyasalarda etkinlik de sağlayabilecektir.



Grafik 8: Sendikaların Ekonomideki Dara Kaybı

Kaynak: Borjas, 2000: 403

Örneğin yüksek ücret söz konusu işe daha fazla başvuru sağlayacak ve dolayısıyla emek arzını arttıracak; bu da arz eğrisini sağa doğru kaydıracak ve her ücret düzeyinde de çalışan sayısı artacaktır (Parasız ve Bildirici, 2002: 13-14). Dolayısıyla sendikaların piyasaları etkinliğe kavuşturacak bir özelliği olduğu da öne sürülebilir. Bu da ülkenin üretimini de arttırır ki bu husus üretim imkanları eğrisi yardımıyla da açıklanabilir (Grafik 9).



Grafik 9: Üretim İmkanları Eğrisi

Kaynak: Bahçe ve Gümüş, 2017: 3

Üretim imkanları eğrisi karma girdi miktarından üretilen maksimum çıktı miktarı olarak ifade edilir (Perloff, 2007: 213). Grafik 9’da üretim imkanları için A, B, C, D ve E noktaları gösterilmiştir. Söz konusu noktalar şu şekilde açıklanabilir (Bahçe ve Gümüş, 2017: 3):

- **A Noktası:** Kaynakların tam olarak kullanılmadığı; yani etkin olmayan bir durumu gösterir.
- **B, C ve D Noktaları:** En etkin alanlar olup, iktisadi olarak üretim yapılması amaçlanan noktalardır.
- **E Noktası:** Kaynakların yetersiz olduğu ulaşılmaması imkansız olan noktadır.

Üretim imkanları eğrisini E noktasına taşıyabilmek için iki hususun gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Parkin, 2010: 38):

- **Teknolojik Değişim:** Yeni mal ve hizmetlerin geliştirilmesi ve mal ve hizmetlerin üretilmesinde daha etkin yolların bulunmasına ilişkin husustur.
- **Sermaye Birikimi:** Beşeri sermayeyi de kapsayan sermaye kaynaklarının genişletilmesine ilişkin husustur.

$\Delta Y/Y = \alpha_A(\Delta A/A) + \alpha_K(\Delta K/K) + \alpha_L(\Delta L/L)$ üretim fonksiyonunda Y üretimi, A teknolojiyi, K sermayeyi ve L de emeği temsil ederken α değerleri de sıfır ile bir arasında bir katsayıyı ifade etmektedir. Emek ve sermaye değerlerindeki bir birimlik artış üretimi bir birimden daha az bir oranda arttırırken, teknolojiye bir birimlik artış üretimi doğrudan bir birim arttırır. Bir diğer ifadeyle teknolojiye bir birimlik artış doğrudan üretimi artırır (Gümüş, 2017: 51). Sendikaların da teknolojiye olumlu etkide bulunduğu gerçeğinden hareketle, sendikalaşmanın artması teknolojik düzeyi arttıracak ve bu da üretime doğrudan yansıtacaktır. Bir diğer ifadeyle, sendikalaşmanın artması teknolojik değişimi sağlayacak ve bu da üretim imkanları eğrisinin E noktasına gitmesine yardımcı olabilecektir.

Sermaye birikiminde ise öncelikle yatay ve dikey sermayenin toplanmasını ele almak gerekmektedir. Yatay ve dikey toplanma şu şekillerde ifade edilebilir (Oğuz, 1968: 45-47):

- **Yatay Toplanma:** İşletmenin aynı üretim dalında faaliyetlerini geliştirmesi ve genişletmesiyle ilgilidir. Örneğin bir nişasta fabrikasının makine ve tesislerini genişletmek suretiyle 10 bin tonluk üretimini 50 bin tona çıkarması yatay toplanma anlamına gelmektedir. Bir diğer örnek ise kiremit fabrikasının çamur karma, kurutma, pres ve fırınlama tesislerini genişleterek üretimini arttırmasıdır.
- **Dikey Toplanma:** Çeşitli alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin bir teşebbüs içerisinde toplanmasıyla ilgilidir. Bu şekilde teşebbüsler, üretim ve imal sürecinde biri diğerini takip eden bir bütünü meydana getirirler. Örneğin bir imalat konusunda ham maddenin birden çok işleme tabi tutulması gerekmektedir. Bir malın ham maddesinden başlanarak çeşitli mamuller haline getirilmesi yalnızca tek bir işletme tarafından yapıldığı takdirde burada dikey toplanmadan söz edilir.

Sermaye birikiminin bir birim arttırılması durumunda bir birimden daha az bir artış üretime yansıtacağı için teknolojik değişime göre daha az büyüme gerçekleşmekle birlikte, ekonomik büyüme açısından sermaye birikimi de önem taşımaktadır.

Yatay toplanma kapsamında sermayesini büyütmek isteyen firmalar tek bir iş kolunda çalışacakları için işverenin muhatap olmak zorunda kalacağı sendika da sınırlı olabilecektir. Bununla birlikte işçilerin üye olacakları sendikaların da çeşitli olabilmesi olasılığı söz konusudur. İşçiler yatay toplanma gerçekleştiren bir işletmede sınırlı sayıda sendikaya üye oldukları takdirde ücret ve sosyal hak pazarlıkları işveren açısından daha kolay olabilecektir. Böyle bir durumda her ne kadar ücret maliyeti açısından işveren rahat olabileceksede, istediği ücret düzeyinde çalışmayan işçinin emeğini üretime tam yansıtmayacağı hususu ciddi bir olasılık haline gelecektir. Dolayısıyla işveren kısa dönemde maliyetlerini düşürmüş gibi gözükse de uzun vadede üretim maliyetleri beklediğinden daha da yüksek olabilecektir. Yatay toplanma gerçekleştiren bir işletmede muhtelif sendikalara üye işçilerin mevcudiyeti söz konusuysa işveren açısından ücret maliyetleri daha yüksek olabilecektir. Zira anlaşmayı yapan sendikanın ücret düzeyini beğenmeyen işçilerin sendikaları bu sefer greve gidebilecek bu da üretimin durmasına veya sınırlanmasına sebep olabilecektir. Nihayetinde üretimin durması veya sınırlanmasını göze alamayacak olan işveren ücretleri arzu edilen seviyeye yükseltmek zorunda kalacaktır. Bu durumda kısa vadede ücret maliyetleri yüksek olsa da uzun vadede işçi kendisini iktisadi açıdan güvende hissedebileceği için emeğini daha çok üretime katacağı ki bu da işverenin lehine sonuçlanan ekonomik bir durum olacaktır.

Dikey toplanma gerçekleştiren işletmelerde ise bu ilişkiler ağı daha karmaşıktır. Zira bir faaliyet kolunda meydana gelecek bir sendikal müdahalede işletmelerin diğer faaliyet kollarında çeşitli problemler çıkmasına yol açabilir. Dikey sermaye toplanması gerçekleştiren işletmeler genellikle sermaye birikimi yüksek olan işletmelerdir. Bu tarz işletmelerin denetimi devlet tarafından kolaylıkla yapılabildiği için sendikaların bu işletmelerdeki potansiyel etkisi sermayesi küçük olan işletmelere göre daha fazladır. Dolayısıyla işverenin pazarlık gücü bu alanlarda daha azdır. Ancak işverenin faaliyet alanlarında daha rahat hareket edebilmesi için devletle ilişkilerinin aynı minvalde yürütmesi gerekmektedir. Bu nedenle iktidar partisinin yanında yer alan bir sendikanın mevcudiyeti işverenin pazarlık gücünü arttırabilecektir. Ancak unutulmaması gereken bir husus vardır: İşçi, kendi çıkarlarını gözetmeyen bir sendikanın üyeliğinden çekilebilir ki

bu durumda işveren daha sıkı pazarlık yapabilen sendikaların muhatabı olmak zorunda kalacaktır. İşte bu nedenle hukuki kurallara ve evrensel insan haklarına göre hareket eden işletmelerin bu konularda ciddi problemler yaşamadan üretim faaliyetlerine devam edebilecekleri ve bu sayede ülkenin üretim imkanları eğrisinde genişleme sağlanması beklenebilecektir.

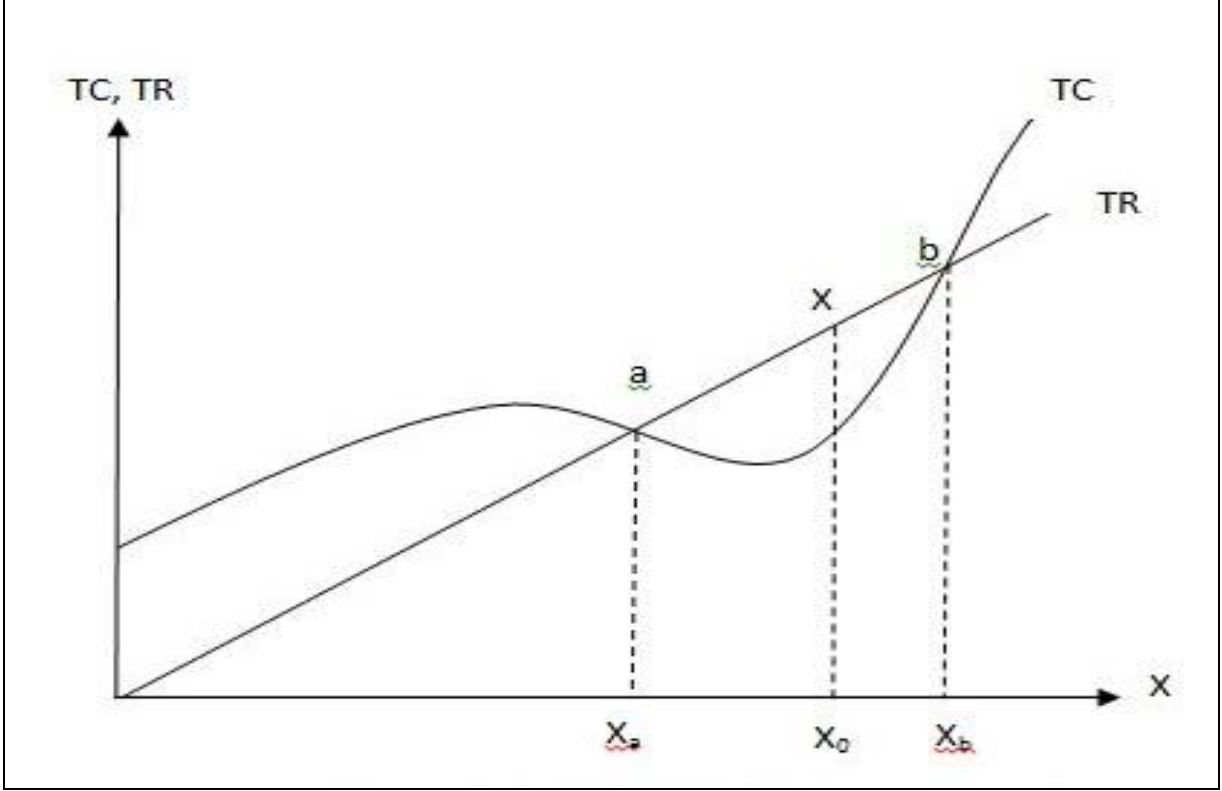
Netice itibarıyla sendikalaşma teknolojiyi ve sermaye birikimini olumlu etkileyeceği için, söz konusu mikro etki makro boyutta ülke refahının artmasına yardımcı olabilecektir.

3.1.3. Sendikalar ve Piyasalar

Üreticilerin kar maksimizasyonu, tüketicilerin de fayda maksimizasyonu yaptığı ekonomik düzen piyasa ekonomisidir. Piyasada tam rekabet koşullarının olduğu durumda optimum kaynak dağılımı kendiliğinden gerçekleşecektir. Bunun sebebi de tüketicinin mevcut mal ve hizmetler arasındaki tercihini özgürce yapabilmesidir. Tüketici taleplerinin belirlenmesi ise piyasanın göstergesi fiyatlardır (Nadaroğlu, 1974: 47). Tam rekabet piyasasında optimum kaynak dağılımının gerçekleşme koşulları şunlardır (Dirimtekin, 1976: 92-93):

- **Rasyonel Birey:** Bireylerin sadece kendi çıkarlarını düşünmesiyle ilgilidir.
- **Ekonomik Birimlerin Çok Olması:** Piyasada çok sayıda üretici ve tüketici bulunmasıyla ilgilidir.
- **Piyasanın Demokratik Olması:** Üreticilerin piyasaya giriş ve çıkışlarda bir engelin olmaması ile ilişkili olduğu kadar, tüketicilerin herhangi bir etki altında olmamasıyla ilgilidir.
- **Piyasanın Şeffaf Olması:** Üreticiler ve tüketicilerin üretilen mal ve hizmetlerle ilgili tam bilgiye sahip olmasıyla ilişkilidir.
- **Malların Özdeş Olması:** Mallar arasında bir farkın olmamasıyla ilgilidir.
- **Zaman Birliğinin Bulunması:** Üretimin ve tüketimin aynı zamanda yapılmasıyla ilgilidir.

- **Mekan Birliğinin Bulunması:** Üretimin ve tüketimin aynı yerde olmasıyla ilgilidir.



Grafik 10: Tam Rekabet Piyasasında Firma Dengesi

Kaynak: Berberoğlu, 2003: 119

Sendikanın olmadığı durumda ortaya çıkabilecek bir diğer aksak rekabet piyasası ise oligopol piyasadır.

Eksik rekabet piyasalarında içerisinde en sık rastlanan piyasa türü oligopol piyasalar olup, az sayıda satıcının yer aldığı piyasa anlamına gelmektedir. Bununla birlikte firma sayısı açısından bir değerlendirme yapabilmek için firmaların birbirlerinin vermiş oldukları kararlardan etkilenmesine yönelik bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle firmanın sayısı önemli olmaksızın firmalardan herhangi birinin üretim politikası veya satış ile ilgili almış oldukları kararlar öteki firmaları etkiliyorsa söz konusu piyasada az sayıda firma var demektir (Demirci, 2016: 171). Oligopoller anlaşmalı ve anlaşmasız oligopol olmak üzere iki şekilde incelenebilir (Seyyah Sahilli, 2017: 8-9). Anlaşmasız oligopoller şunlardır (Ünsal, 2007: 442-457):

- **Cournot Modeli:** İki firmadan oluştuğu için düopol olarak adlandırılan bu modelde firmaların üretim ve fiyatlandırma kararları incelenir.
- **Bertrand Modeli:** Homojen mal üreten iki firmanın fiyat rekabetini incelemektedir.
- **Edgeworth Modeli:** Her düopolcünün talebin bir kısmını karşılayabilecek kapasiteye sahip olduğunu kabul eden anlaşmasız oligopol modelidir.
- **Chamberlin Modeli:** Firmaların aralarındaki bağımlılığın farkında olduklarının varsayıldığı modeldir.
- **Stackelberg Modeli:** Firmalardan birinin üretilen mal miktarının diğer firmayı etkilemeyeceğini; diğer firmanın da söz konusu hususta öteki firmanın etkilenebileceğini düşündüğü modeldir.
- **Sweezy Modeli:** Dirsekli talep eğrisi olarak da nitelendirilen bu modelde, firma fiyat yükselteceği zaman diğer firmaların kendisini takip etmeyeceğini, ancak fiyat düşürürse diğer firmaların kendisini izleyeceğini varsayımından hareket etmektedir.

Anlaşmalı oligopol modelleri ise şunlardır (Ünsal, 2007: 457-459; Oğuz, 1968: 49-51):

- **Karteller:** Serbest rekabeti ortadan kaldırmak için işletmelerin bağımsızlıklarını muhafaza etmek koşuluyla kurdukları birliktir.
- **Tröstler:** İşletmelerin iktisadi ve hukuki bağımsızlıklarını feda ederek aynı idare altında tek bir teşebbüs olarak birleşmeleridir.
- **Fiyat Önderliği:** Bu modelde firmalardan biri ürettiği malların fiyatını kendi karını maksimize edecek şekilde belirlerken, diğer firmalar mallarını aynı fiyatta satmaktadır.

Görülebileceği üzere sendikaların olmadığı bir durumda aşırı kar etmek isteyen ekonomik birimlerin kendi aralarında kurdukları veya tek başlarına tekel oldukları piyasalar ortaya çıkmaktadır ki bunlar ekonomik etkinlik için uygun piyasalar değildir. Bu nedenle sendikaların her durumda ekonomik faaliyetler içerisinde bulunmaları gerekliliği kaçınılmaz bir sonuçtur. Zira tam rekabet şartlarının sağlanmasında sendikalar etkin bir rol oynayacak kapasiteye sahiptirler. Şöyle ki;

- Bireyler her zaman rasyonel olmayıp; duygusal davranabilirler. Böyle bir durumda sendikaların varlığı bireyleri daha rasyonel yapar ve tam rekabet koşullarından biri gerçekleşmiş olur.
- Sendikalar piyasada ücret düzeyini yükseltecekleri için her ne kadar işsizliğe sebep olsa da diğer üreticiler için bir emek arzı yaratacaktır. Yaratılan emek arzı üretimi arttıracak ve bu da yeni tüketici kitlesinin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.
- Sendikalar anayasal kuruluş olduklarından iş uyuşmazlıklarında güçlü bir etki yaratabilecekleri için piyasanın demokratikleşmesine katkıda bulunabileceklerdir.
- Üretilen mal ve hizmetler konusunda tüketiciler tam bir bilgiye çoğunlukla sahip olamazlar. Bununla birlikte sendikalar ile işletmeler arasındaki çatışmaların basına yansıtılma olasılığı tüketicilerin söz konusu çatışmadan haberdar olmaları halinde hangi mal veya hizmetin çatışma konusu olduğu hususunda enformasyon sahibi olmalarına yol açabilir.

- Sendikalar teorik olarak üyelerinin eşit koşullarda çalışması için uğraşırlar. Tüm iş faaliyetlerinde işçilerin sendika üyesi olduğu varsayımı altında, eşit koşullarda ve imkanlarda çalışacak işçilerin varlığı üretilen malların ve hizmetlerin özdeş olmasına katkıda bulunabilir.
- Çalışma saatlerinin ve çalışma yerlerinin iş kanununa uygun olması gerekmektedir. Bununla birlikte işletmelerin iş kanununa uymadığı durumlarda zaman ve mekanda üretim birliğinin sağlanabilmesi söz konusu olamamaktadır. Sendikalar bu konularda çalışanlarına idari ve hukuki olarak destek olma potansiyeline sahip oldukları için zamanda ve mekanda üreticiler ve tüketiciler için özdeşlik söz konusu olabileceğini söyleyebiliriz.

3.1.4. İşsizlik ve Gelir Dağılımında Sendika

Ekonominin yapısı ne olursa olsun işsizlik gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin en büyük sorunu olup, sadece ekonomik boyutuyla değil, sosyal boyutuyla da önemli olduğu herkesçe kabul edilmektedir (Kanca, 2012: 2). Uzun süre işsizliğe maruz kalan bireylerin iş bulma güdülerini zayıflatmakta ve neticesinde işgücü piyasası ile ilişkileri kesilmektedir. Söz konusu kişiler aynı zamanda iş bulduklarında çalışmaya hazır bir kitleyi meydana getirmektedir. Bireylerin yaşadığı bu deneyim onlara hem ekonomik yıkım hem de psiko-sosyal yıkım yaratmaktadır (Aslan ve Aslan, 2017: 105).

İşsizlik çalışma çağındaki çalışma arzusu bulunan nüfusun kendi yeteneksizliğinden kaynaklanmayan sosyal bir olgudur. Kişinin iradesi dışındaki sebeplerle ortaya çıkan birkaç gün, hafta veya aylar boyunca çeşitli nedenlerle işsiz kalması işsizlik durumu anlamına gelmektedir. TÜİK'e göre işsiz kavramı ise referans dönemi içinde istihdam edilmeyen kişilerden 15 yaş veya daha yukarı olan fertlerden son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek olanlar olarak tanımlanmıştır (Apaydın, 2018: 164). İşsizlik türleri şunlardır: (Şıklar, 2019: 5):

- **Arzı İşsizlik:** Kısmi ve geçici olup, meslek ve yer değişikliğinde ortaya çıkar.

- **Konjonktürel İşsizlik:** Zaman zaman yaşanan üretim hacmi boyunca ortaya çıkan işsizliktir.
- **Mevsimsel İşsizlik:** Genellikle tarım ülkelerinde görülen işsizlik türüdür.
- **Bölgesel (Sektörel) İşsizlik:** Bir bölge veya sektörün üretim hacminde meydana gelen daralmayla ortaya çıkan işsizliktir.
- **Teknolojik İşsizlik:** Uzun zamandır emek-yoğun yöntemler kullanılan bir bölgede üretimin sermaye-yoğun yöntemlere geçmesiyle emeğin gereksiz hale gelmesi ve bunun da teknolojik işsizliğe sebep olmasına ilişkin kavramdır.
- **Yapısal İşsizlik:** Tüm ekonominin sektörleriyle birlikte sürekli olarak durgunlukta kalması nedeniyle ortaya çıkan işsizliktir.

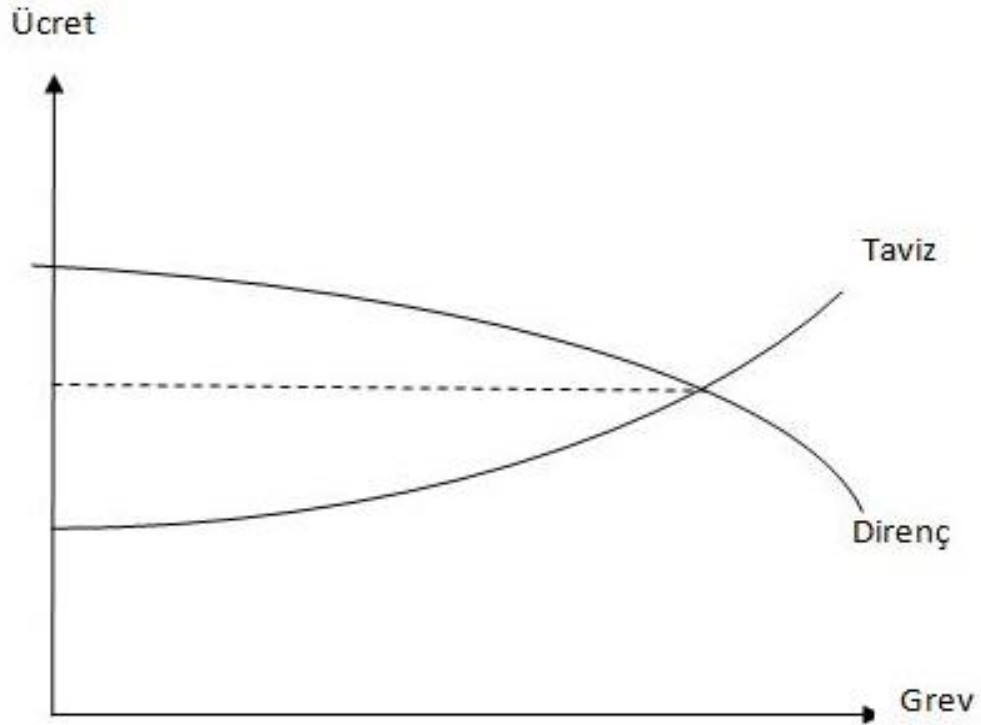
Sendikaların teknolojiye ve sermaye birikimine olumlu katkıda bulunabileceği gerçeğinden hareketle, sendikaların etki alanının genişlediği bir ekonomide zaman zaman işsizlik yaşansa da söz konusu işsizliğin arızı işsizlik olacağı ifade edilebilir. Bununla birlikte teknolojik işsizlik gibi bir durumda sendikaların devreye girmesiyle işsiz kalan bireylerin çeşitli istihdam kuruluşlarıyla yapılacak işbirliği neticesinde istihdam edilebilmeleri de mümkündür. Sendikaların etkin olduğu yerlerde ekonomik yapının güçlü olduğu öne sürülebilecek bir diğer olgudur. Zira teknoloji seviyesini yükseltebilecek derecede pazarlık yapabilen bir sendika teknoloji düzeyini de sürekli yükselteceğinden yapısal işsizlik veya bölgesel işsizliği engelleyebileceğini öne sürmek mümkündür.

Sendikalar gelir dağılımını da kuşkusuz etkilemektedir. Zira işverenle pazarlık yapabilecek güçlü bir sendikanın gelir dağılımını etkilemeyeceğini iddia etmek mümkün değildir.

Bir toplumun refahını belirleyen en önemli faktör o toplumdaki gelir dağılımıdır. Gelir dağılımı adil olmadığında kişiler satın alma gücünün düşmesi nedeniyle daha az mal ve hizmet talebinde bulunacaklardır ki böyle bir durumda piyasalar gelir düzeyi yüksek olan kişiler için üretim yapacaktır. Dolayısıyla kıt kaynakların önemli bir bölümü de lüks tüketime ayrılacak ve toplumsal ihtiyaçlara yönelik mal ve hizmetler üretilmeyecektir. Neticede bu durum gelir dağılımının bozulmasına ve bunu takiben

sosyal ve siyasal istikrarsızlıklara neden olacaktır (Arslan, 2012: 35). Gelir dağılımının düzeltilmesi bireylerin gelirleri arasındaki farkın en aza indirilmesi demek olup, bu husus az gelişmiş ülkelerde hızlı kalkınma için bir ön koşuldur (Erdem, Şenyüz ve Tatlıoğlu, 2006: 361). Adil bir gelir dağılımının sağlanması için de yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere 'bir transfer harcaması oluşturulması gerekmektedir (Yılmaz, 2016: 292).

Adil bir gelir dağılımının sağlanmasında sendika güçlü bir örgütlü yapı olarak ortaya çıkmaktadır. Zira yüksek gelirlili olan işverenlerden işçilere çeşitli vasıtalarla sendikaların yapacağı baskılar neticesinde işverenlerden işçilere doğru bir transfer harcaması yapılabilmesi mümkündür. Bu hususu Grafik 12'de Hicks Modeli ile örnekleyebilmek mümkündür.



Grafik 12: Hicks Modeli

Kaynak: Cahuc and Zylberberg, 2004: 381

Grafik 12'de Hicks modelinde taviz eğrisinin pozitif olmasının nedeni grev ne kadar uzun sürerse işverenin vereceği tavizin o denli yüksek olmasıdır. Direnç eğrisinin negatif olmasının nedeni ise grevin hiç bitmediği durumlarda sendikanın daha da düşük

ücretlere razı olabilmesidir (Cahuc and Zylberberg, 2004: 381). Bu bağlamda grevin çok uzun sürdürülmemesi koşulu altında sendika ne kadar direnç gösterirse üye olan işçilerin reel ücretleri de o kadar yüksek olacaktır.

Birey olarak işçiler ve toplum birlikte ekonomideki gelir dağılımı ve gelir düzeyi ile ilgilenmektedir. Gelir düzeyi bireylerin faydalanabildiği malların ve hizmetlerin tüketimini belirlemektedir (Ehrenberg and Smith, 2000: 524). İşte sendika da gösterdiği direnç vasıtasıyla gelir dağılımını daha adil bir düzeye getirerek bireylerin refahlarını artırma potansiyeline sahiptir.

Bütün bu anlatılanlardan öte sendikaların ekonomideki etkilerini ekonominin ilkelerinden yola çıkarak öngörmek mümkündür. Ekonominin temel ilkeleri şunlardır (Mankiw, 2008: 4-14):

- Bireyler ödünleşim (trade off) mekanizmasıyla yüzleşirler,
- Bir şeyin maliyeti onu almak için bıraktığımız diğer şeydir (Fırsat Maliyeti),
- Rasyonel insanlar marjinde düşünürler,
- İnsanlar içgüdülerine tepki verirler,
- Ticaret tüm tarafları daha iyi bir hale getirebilir,
- Piyasalar ekonomik faaliyetleri organize etmek için genellikle iyi bir yoldur,
- Hükümetler bazen piyasa sonuçlarını daha iyi bir hale getirirler,
- Bir ülkenin yaşam standardı o ülkenin mal ve hizmet üretme yeteneğine bağlıdır,
- Hükümet fazla miktarda para bastığında fiyatlar yükselir,
- Toplum kısa vadede enflasyon ve işsizlik arasında bir ödünleşim mekanizmasıyla karşı karşıya kalır.

Sendikalar işvereni toplu pazarlıklarda mevcut piyasayı temizleyen ücret ile daha yüksek ücret arasında bir seçim yapmaya zorlarlar. Buna karşılık bu ödünleşim mekanizmasını işveren açısından mevcut üretim ve mevcut üretimden daha nitelikli ve daha fazla bir üretim olarak değerlendirirsek sendikanın genel ekonomiye olumlu etkisi anlaşılabilir.

Sendikalar toplu pazarlıklarda daha iyi koşulları talep ederken aslında işverenin daha nitelikli ve fazla sayıda üretim yapması için ücret maliyetlerini arttırmaktadır. Bununla birlikte söz konusu durumda aradaki illiyet bağının daha fazla ve daha nitelikli üretim için işverenin ücret maliyetlerini arttırması olarak ele almak gerekmektedir. Bu bağlamda sendikaların ekonomiye pozitif katkısından söz etmek mümkündür.

Rasyonel birey bir şeyin marjinal faydası marjinal maliyetinden yüksek olan durumları tercih eden bireydir. Bununla birlikte çoğu zaman bireyler rasyonel davranmamaktadırlar. Söz gelimi, duygusal olarak işverenine bağlı bir işçi topluluğu kötü koşullarda çalışarak iş sağlığı ve iş güvenliğine aykırı hareket edebilirler. İşte sendika böyle bir durumda bireyleri rasyonel davranmaya sevk edecek bir örgütlenme olarak ortaya çıkmaktadır. Bu husus da hem hukuki hem de iktisadi olarak ülkenin gelişimine katkıda bulunur.

İşçilere maaşları yetmediğinde gelir etkisi ikame etkisine baskın gelir ve işçiler içgüdüsel olarak ikinci bir işte çalışmayı arzular. Sendikaların toplu pazarlıklarda agresif bir pazarlık yöntemiyle piyasayı temizleyen reel ücretleri arttırdığında ise işçi için ikame etkisi gelir etkisinden fazla olacak çalışma yerine boş zamanı tercih etmek suretiyle bütün emeklerini mevcut işlerine yoğunlaştıracak; bu da üretimde uzmanlaşmayı ve kaliteyi arttıracaktır. Bunun da ekonomiye kuşkusuz katkı sağlayacağı açıktır.

Ticaretin potansiyel bir kazanç olduğu hususu üç aşamada ele alınabilir (Krugman and Obstfeld, 2006: 69):

- İlk olarak fark edilmelidir ki ticaretin olmadığı bir durumda tüketilen ürünleri üretmek zorunda kalacaktır,
- Sonrasında ticaret yapmaya karar veren bir ekonomi ticaretin olmadığı bir durumda her iki üründen de daha fazla tüketecektir,
- Nihayetinde ekonomi bir bütün olarak daha fazla mal üretir ve sonrasında her bireye daha fazla mal düşmesi mümkün olmaktadır. Bu husus göstermektedir ki ticaretin neticesinde her bireyin durumu daha da iyi olacaktır

Ticaretin her bireyi daha iyi bir hale getirmesi de sendikaların savunmakta olduğu ücret ve yan hakların daha da fazla olmasıyla mümkün olacaktır. Bu hususta sendikaların

ellerinde bulundurdıkları gücü ve kanuni hakları üyeleri için kullanmaları durumunda ülkenin ticaret yapabilmesi ve dolayısıyla bireylerin daha fazla mal ve hizmet tüketebilmeleri de mümkün olacaktır. Bununla birlikte sendikaların evrensel sendika ilkeleriyle hareket etmesi söz konusu amaçlara ulaşılmasını daha kolay bir hale getirebilecektir.

Piyasalar her ne kadar ekonomik faaliyetleri organize etmede iyi bir yol olsa da ve her ne kadar hükümetler piyasa sonuçlarını daha iyi bir hale getirme konusunda uğraşa da dışsallıklar konusunda durum bazen arzu edilen şekilde olmamaktadır.

Dışsallık bir üretim (tüketim) biriminin üretimi (tüketimi), başka bir üretim birimin tüketim fonksiyonuna veya başka bir üreticinin üretim fonksiyonuna bağımsız bir değişken olarak girdiği takdirde üretim (tüketim) dışsallığı söz konusu olmaktadır (Aksoy, 1991: 61-62). Dışsallık durumunda dışsallığın büyüklüğüne ve yaygınlığına bağlı olarak devlet müdahale edip etmemeye karar verir. Dışsallık yaygın ve çok sayıda kişiyi etkilerse devlet müdahalesi söz konusu olabilirken; dışsallığın yaygın olmadığı ve az sayıda kişiyi etkilediği bir durumda devlet müdahalede bulunmamaktadır (Özbilen, 1997: 50). Dışsallığın az sayıda kişiyi etkilediği ve yaygın olmadığı bir durum da arzu edilir bir durum değildir. Ancak bu tip durumlarda devlet müdahalede bulunmadığı için farklı unsurların bu ilişkide rol alması gerekmektedir ki sendika bu konularda ciddi bir baskı unsuru olarak ortaya çıktığından sendikalar sadece ekonomik değil; sosyal unsurlar bakımından da ekonomiye olumlu katkıda bulunabilmektedir.

Mal ve hizmet üretme yeteneği bir ülkenin üretim fonksiyonlarıyla doğru orantılıdır. Sendikalar teknoloji, emek ve sermaye üzerinde olumlu etkilerde bulunduğu sendikaların olduğu bir durumda ülkenin üretimi daha da artacaktır.

Enflasyon genel anlamda para talep miktarının mal arzından fazla olması nedeniyle fiyatların yükselmesidir. Bir diğer ifadeyle toplam talep toplam arzdan fazla olduğu takdirde fiyatlar genel seviyesinin artması olayı enflasyon olarak adlandırılır ki bu tanımda en dikkati çeken nokta arz ve talep dengesinde, satın alma arzusunun fazla olması ya da satma arzusunun eksik kalmasıdır (Erginay, 2010: 338). Devlet reel üretimde eksiklikler olduğunda ekonomiyi ısıtmak için piyasaya para sürebilir. Ancak tanımı da yukarıda verilen enflasyon olgusu bu durumlarda ortaya çıkar ki böyle bir durumda reel üretimi arttırmak sorunun çözümü için elzem olmaktadır. İşte sendika reel üretime katkıda bulunacak kamusal güce çeşitli baskı araçlarıyla katkıda bulunabilir.

Sendikalar reel üretimi teknoloji düzeyini yükselterek, sermaye birikiminin sağlanmasına yardımcı olarak ve emeğin niteliğini arttırmak suretiyle teorik olarak katkıda bulunabilecektir.

Sonuç olarak sendikalar ekonominin geneline pozitif katkıda bulunabilecek sivil toplum kuruluşlarıdır. Gücünü anayasa ve kanunlardan alan bu kuruluşların idari ve adli manada ortaya çıkmaları durumunda ekonominin seviyesi istenilen duruma gelebilecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞERLENDİRMELER

4.1. GENEL DEĞERLENDİRME

İşçilerin haklarında iyileştirmeler yapması için çalışan ve bir Birleşmiş Milletler organizasyonu olan Ulusal Emek Komitesi (NLC) 2010 yılında Microsoft ve diğer küresel işletmeler için ürünler üreten ve Çin’de kurulmuş Tayvan merkezli bir fabrikadaki çalışma koşulları hakkında rapor yayınlamıştır. Rapora göre genç işgücünün aşırı çalışma baskısı, yoğun çalışma saatleri, düşük ücret, yasal korumalardaki eksiklikler ve disiplin cezalarının tutukluluk gibi işkencelere maruz kalmasından bahsediliyordu (Williams vd., 2013: 126). İşte sendika gibi yasal kuruluşlara bu tip durumlarda ihtiyaç duyulmaktadır.

Bununla birlikte sendikalar tamamıyla kapsayıcı olmayabilmektedirler (Visser, 1994: 17). Dolayısıyla sendikaların ekonomi-politiğini Türk sendikacılık tarihi, toplu iş Sözleşmeleri ve toplu sözleşmeler ile AB ilerleme raporları kapsamında incelemek gerekmektedir.

4.1.1. Türk Sendikacılık Tarihi Açısından Genel Değerlendirme

Türk sendikacılık tarihi açısından değerlendirmeye başlanılabilmesi için, ilk önce Takrir-i Sükun Kanunu’ndan bahsetmek gereklidir.

Takrir-i Sükun Kanunu maddeleri şu şekildedir (Kutlu, 2007: 104-105):

- *İrtica ve isyana ve memleketin nizamı içtimaisini ve huzur ve sükununu ve emniyet ve asayişini ihlale bais bilumum teşkilat ve tahkikat ve teşvikat ve teşebbüsat ve neşriyatı hükümet, Reisicumhurun tasdikiyle resen ve idareten men’e mezundur. İşbu ef’al erbabını hükümet İstiklal Mahkemesine tevdi edebilir.*
- *İşbu kanun tarihi neşrinden itibaren iki sene müddetle mer’iyyül icradır.*
- *İşbu kanunun tatbikine İcra Vekilleri Heyeti memurdur.*

Takrir-i Sükun Kanunu'nun hükümete tanıdığı yetkiler nedeniyle hükümete muhalefet edebilmek mümkün gözükmemekteydi. Cumhurbaşkanı'nın onayıyla hükümet her tür muhalif örgütlenmeyi yasaklayabilecek ve söz konusu unsurlarda rol alanları İstiklal Mahkemesi'ne gönderebilecekti (Şener, 2015: 239). Ancak söz konusu kanunun çıkarılmasının nedeni Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası'nın kurulması ve Şeyh Sait İsyanı'dır (Sarıay, 2015: 379-385). Dolayısıyla amaç sendikacılığın veya herhangi bir demokratik unsurun önünü kesmek değildir.

Celal Bayar'ın başvekilliği dönemi olan 1938 yılında çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına ya da ismine dayanan sendika ve siyasi partiler gibi cemiyetlerin kurulmasına yasaklayan düzenlemeler getirildi (Çelik, 2010: 80).

Bu süreçten sonra ise şu gelişmeler yaşanmıştır (Bayrakçı, 2017: 172): 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'ndaki sendikacılık engeli kaldırılmış; ancak bu değişiklik sonrasında kurulan sendikalar Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi Köylü Partisi güdümünde buldukları için özgür bir sendikacılık ortamı doğmamıştır. 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Hakkında Kanun ile sendikacılığa çeşitli kısıtlamalar getirilmiş; söz konusu kanunla sendikacılığın ideolojik unsurlardan uzak ve devletle beraber yapılmasını emreden bir sendikacılık kültürü getirilmeye çalışılmıştır.

1961 Anayasası bakımından sendikal örgütlenmeler her ne kadar hak ettiği yeri almış olsa da 1971 yılında bir takım değişikliklerle sendikal örgütlenmelere yeniden kısıtlamalar getirilmiştir (Özerkmen, 2003: 243).

1980 sonrasında ortaya çıkan neo-liberal politikalar 1983 yılındaki sendikal mevzuatı etkilemiştir. Bağımsız bir sendikal model oluşturulmaya çalışılmış ve bu amaçla oluşturulmuş mevzuatlarda 1997 yılına kadar kısıtlamaya gidilmiştir. Bu bağlamda Türkiye ve dünyadaki ekonomik ve siyasi konjonktür ve mevzuattaki değişiklikler sendikaları ekonomik ve sosyal çıkar elde etme uğraşı vermeye itmiştir. Bu yönüyle bir baskı ve çıkar grubuna dönüşen sendikalar iktidardaki partileri etkilemeye çalışmışlar; siyasi partilerle işbirliğinden kaçınmış ve ideolojik ortaklıklardan vazgeçmişlerdir (Mahiroğulları, 2003: 17).

Bununla birlikte 2000'li yıllardan sonra sendikalar siyasi partilere daha yakın olmaya başlamışlardır. Özellikle lobicilik faaliyetleri sendikal anlamda daha da artmıştır.

Lobi baskı ve çıkar gruplarıyla aynı anlamda kullanılmasına rağmen hol veya koridor anlamına gelmektedir, hol veya koridordan kasıt parlamentodur. Lobcilik ile kanun simsarlığı faaliyetleri ifade edilmek istenmektedir. Bu simsarlar bağımsız kişiler olabileceği bir grubun adına da hareket edebilirler ki ülkemizde lobcilik daha çok bir grup adına kulis yapma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Ay, 1997: 1191). Bu da beraberinde siyasal yozlaşmayı getirmektedir.

Siyasal yozlaşma tarihin en erken dönemlerinde ortaya çıkmasına rağmen demokrasiye geçişle birlikte kapsamı daha da genişlemiştir. Siyasal yozlaşma genellikle politik gücün varlığıyla açıklanmaktadır. Devlet idarecilerinin sınırlandırılmamış ya da denetimsiz gücü ve siyasal süreçte rol alan birimlerin kendi özel çıkarlarını kollamaları siyasal yozlaşmanın ortaya çıkma nedenini oluşturmaktadır. Bir diğer ifadeyle aşırı büyümüş devlet olgusu siyasal yozlaşmayı beraberinde getirmektedir (Dağdelen, 2013: 304-305). Dolayısıyla politik yozlaşmayı öne çıkaran faktörleri özel çıkar ve siyasal güç ve yetkilerin kısıtlanmaması olarak ifade etmek mümkündür (Oğuz, 2011: 84-85). Türkiye’de de sendikacılık alanında 2000’li yıllardan sonra lobcilik faaliyetleri genişlemiş ve bu da doğal olarak siyasal yozlaşmayı beraberinde getirmiştir. Zira sendika temsilcileri bir müddet sonra siyasi partilerden milletvekili veya üst düzey bürokrat olabilmek için iktidardaki partilerin istekleri doğrultusunda hareket edebilmektedir. Bu da maaş zammı ve hak talep eden sendika üyelerinin istedikleri zam ve kazanımları alamamalarına sebep olmaktadır. Yasal mevzuat nedeniyle toplu sözleşme masasına oturan sendikaların pazarlıklarda etkin rol almaması da maaş zammı ve diğer kazanımlara yönelik beklentilerin arzu edilen ölçüde olmamasına neden olmaktadır. Kuşkusuz sosyal haklar açısından da söz konusu durum aynı minvalde ortaya çıkmaktadır. İktidar partilerine yakın olan sendikaların varlığı iktidarın yanında olmayan sendikalar için de bir polarizasyon ortamı yaratmakta ve bu da diğer sendikaların muhalif partilere yaklaşma eğilimine ve onların güdümüne geçmesine neden olmaktadır. Bu polarizasyon ortamında da sendikalar üyelerinin menfaatlerinden ziyade siyasi partilerin menfaatlerini gözetmek durumunda kalmakta; muhalif sendikalardan da muhalif partilerde milletvekilliği gibi siyasi kariyer yapmak isteyen idareciler çıkmaktadır. Doğal olarak böyle bir ortamda da reel ücretler istenildiği düzeye gelememekte; sosyal haklar konusunda hala bir takım sıkıntılar yaşanmaktadır. Kaldı ki özellikle kamu idarecilerinin sendika üst düzey yöneticileri veya siyasi aktörlerle olan kişisel ya da siyasi, ideolojik ilişkileri,

sendikaların rant maksimizasyonu faaliyetleri nedeniyle çalışanlarına çok daha rahat bir şekilde baskı uygulayabilmekte; bu hususlar da sürekli mahkemelere ve yasal başvuru mekanizmalarına taşınmaktadır. Söz gelimi Kastamonu İdare Mahkemesi'nin 2018/106 esas ve 2018/587 karar sayılı kararında idare resmi olarak yapılması gereken tebligatı whatsapp ve telefonla yaptığı için mahkeme bu hususu resmi tebligat olarak kabul etmemiştir (<https://www.memurlar.net/haber/804021/ucretsiz-izinde-olan-norm-kadro-fazlasi-ogretmen-resen-atanir-mi.html> 05.03.2019).

Bu durum da idarenin çalışanlarına baskı yapmakta ne kadar rahat davranabildiğinin bir göstergesidir. Zira bu tarz problemlerle uğraşması gereken sendikaların rant maksimizasyonu peşinde koşmaları çalışanların sosyal haklarının ve maaşlarının neden arzu edilen seviyelerde olmadığını açıklamaktadır.

4.1.2. Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu Sözleşmeler Açısından Değerlendirme

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18.10.2012 tarihinde kabul edilmiş ve 07.11.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup, söz konusu kanunun sosyal tarafların geniş ölçüde anlaşmaya varması ile hazırlanmış olduğu belirtilmektedir (Sur, 2013: 319). Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili bir kanun yapılmasının gerekçeleri şunlardır (Dereli, 2013: 42):

- Küresel ölçekteki rekabet ve yaygınlaşan işsizlik karşısında sendikacılık güç kaybettiğinden dolayı, kaybolan sendikal gücün telafisi adına sendikacılığı çoğulcu demokrasinin bir ögesi olarak güçlendirmek ve teşvik etmek,
- ILO'ya uyum sağlamak adına 12 Eylül darbesinin kısıtlayıcı sendikal politikalarından kurtulmak,
- 2821 ve 2822 sayılı yasaların uygulanması sırasında ortaya çıkan sorunlara çözüm üretebilmek,
- İşkolu barajı etkisi sebebiyle önü kapanan toplu pazarlıkların önünü açmak.

Olumlu yönlerine karşılık söz konusu kanunun eleştirilebilecek/olumsuz unsurları ise şunlardır (Taş ve Ören, 2013: 27):

- İşkollarında 28'den 20'ye düşürülmesinde kullanılacak kriterlerde belirsizlik olması,
- Toplu iş sözleşmesinde rol oynayacak sendikalarda istenen barajın % 3 olması,
- Sendika gelirlerinin denetiminin yeminli mali müşavirlerce yapılması ve
- Grev uygulamasındaki değişikliklerdir.

Bu kanunda dikkati çeken nokta sendikal feshe karşı korunmanın sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilere tanınıp, iş güvencesinden faydalanamayan işçilerin sendikal fesihlere karşı hukuken korunmasız bırakılmasıdır ki; bu husus Anayasa'nın 51. ve 10. maddelerine aykırıdır (Astarlı, 2013: 181).

Bir diğer önemli nokta ise 6356 sayılı kanunun 33. maddesindeki “*Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Sözleşmenin İçeriği*” ile ilgilidir. Söz konusu maddenin hükümleri şunlardır:

- (1) *Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.*
- (2) *Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.*
- (3) *Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.*
- (4) *Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.*
- (5) *Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm>).*

İşçileri ilgilendiren 6356 sayılı kanunun yanında memurları da ilgilendirecek hususlar 4688 sayılı kanunla belirlenmiştir. Bununla birlikte memur sendikalarının gelişiminin işçi sendikalarına oranla daha yavaş geliştiği gözlemlenen bir olgudur.

Kamu görevlileri sendikacılığının ortaya çıkış nedenleri şunlardır (Güneş, 2013: 64):

- Devlet kavramındaki algının değişmesi,
- Demokratik hak ve hürriyetlerin popüler bir hale gelmesi,
- Çeşit ve nitelik itibarıyla devletin vermiş olduğu hizmetlerin artması ve bu minvalde devletin yeniden yapılanma ve daha fazla personele ihtiyaç duyması,

- Hizmet çeşitliliğinin artması neticesinde benzer görevleri ifa edip farklı ücret ve statüye tabi olan memurların belirmesi,
- İşçi sendikacılığının ortaya çıkması neticesinde iş hukukunun doğması ve bu hususun işçilerin ücretleri ve çalışma koşullarında olumlu gelişmelere sebep olması.

25.06.2001 tarihinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiş olup, bu kanun kapsamında memur yerine kamu görevlisi kavramı ifade edilmiştir (Ünal, 2012: 13). Söz konusu kanuna göre, kamu kurum ve kuruluşlarında işçi dışındaki tüm çalışanların örgütlenme hakkı bulunmaktadır ki 657 sayılı kanunda da memur, sözleşmeli ve geçici personel sayılan kamu görevlileri sendika kurabilmekte ve üye olabilmektedir (Hekimler Uçkan, 2015: 14). Kamu görevlilerinin kazanımlarının kaynağı ise toplu sözleşmelerdir.

4688 sayılı kanununun 28. maddesinde toplu iş sözleşmelerinin kapsamı şu şekilde belirlenmiştir:

Toplu sözleşmeler; 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 hakları kapsar (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120411-9.htm>)

Birinci Dönem Toplu Sözleşmede elde edilen kazanımlar şu şekildedir :

• **Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Katsayıların belirlenmesi ve ücretlerin arttırılması; Ücretleri Yüksek Planlama Kurulu Kararıyla Belirlenmiş Olan Personelin Ücretlerinin Arttırılması; Enflasyon Farkı Ödemesi; Geç Ödeme Farkı; Sözleşmeli Personele Yiyecek Yardımı; Emekli Olanlara Ödenen Tazminat; Geçici Personelin Çalışma Süreleri; Burs Alan veya Devletçe Okutulan Çocuklar İçin Aile Yardımı Ödeneği Verilmesi; Mali Sorumluluk Zammı; Zam ve Tazminatlar; Seyyar Görev Tazminatı; Hizmet Tahsisli Kamu Konutlarının Kapsamının Genişletilmesi; KİT'lerde Konut Kira Bedeli; Fazla Çalışma Ücreti; KİT'lerde Kıdem Ücreti; İtfaiyeci Kadrosunun Hizmet Sınıfı; Yükseköğretim Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcisinin Bulunması.

• **Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Seyahat Kartı; Fazla Çalışma Ücreti.

• **Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Akademik Jüri Ücreti; Ders Görevinin Yapılmış Sayılacağı Haller; Ders Dışı Eğitim Çalışmaları; Sınav Komisyon Üyeliği ve Sınav Gözcülüğü; Geçici Görevlendirilen Yöneticilerin Ek Ders Ücreti; Rehber Öğretmen Ek Ders Ücreti; İkili Öğretim Yapan Örgün Eğitim Kurumları Yöneticilerinin İlave Ek Ders Ücreti; Lisansüstü Öğrenim Gören Öğretmenlere İlave Ek Ders Ücreti; Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği; İLKSAN Üyeliği; İl Eğitim Denetmenleri ve Denetmen Yardımcılarına Avans.

• **Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Yiyecek Yardımı; Performans Puanı; Mesleki Üst Öğrenim; Tabip Dışı Personelin Ek Ödemelerinin Aylıklarla Birlikte Ödenmesi; Ek Ödemelerin Aylıklarla Birlikte Ödenmesi; 112 Acil Sağlık Hizmeti

Personelinin Ek Ödemesi; Nöbet Ücreti; Ek Ödeme; Vekalet Durumunda Ek Ödeme; Fark Ödemesi; Yönetici Kadrolarına Vekalet Eden Öğretmenler.

• **Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Koruyucu Gıda Yardımı; Kahvaltı Yardımı; Büyükşehirlerde Görev Yapanlara Toplu Taşıma Kartı Verilmesi; İlave Ücret; Giyim Yardımı.

• **Kültür ve Sanat Hizmet Koluna yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Fazla Çalışma Ücreti; Kıyafet Yardımı; Enformasyon Memuru.

• **Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** İLBANK A.Ş. Personeline İlişkin Yüksek Planlama Kurulu Kararı; Kadastro Tazminatı.

• **Ulaştırma Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Havacılık Tazminatına İlişkin Yüksek Planlama Kurulu Kararı; Koruyucu Gıda Yardımı; Ücretsiz Seyahat Hakkı.

• **Tarım ve Ormancılık Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi; Yangın Tazminatı; Fazla Çalışma Ücreti; Toplu Taşıma.

• **Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Koruyucu Gıda Yardımı; Koruyucu Giyim Malzemesi; Fazla Çalışma Ücreti; Ücretsiz Okul Servisi.

• **Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Hizmeti Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Fazla Çalışma Ücreti, Musahhihlerin Özel Hizmet Tazminatı (www.resmigazete.gov.tr, 2019) .

İkinci Dönem Toplu Sözleşmede ise yukarıdakilere ek olarak şu haklar elde edilmiştir :

- **Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** 375 Sayılı KHK'ye ekli (II) ve (III) Sayılı Cetvellerde Yer Alan Ücret Göstergesi; Geçici Personele Aile Yardımı Ödeneği Verilmesi; Geçici Personelin Ücretleri; Programcı ve Çözümleyici Kadrosunun Hizmet Sınıfı; Programcı ve Çözümleyici; Toplu Sözleşme İkramiyesi.
- **Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Emanet Memurlarının İş Riski Zammı; İcra Memurlarının Özel Hizmet Tazminatı; Fazla Çalışma Ücreti; Servis Hizmeti.
- **Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Örgün ve Yaygın Eğitim Kurumlarının Müdür ve Müdür Yardımcılarının Aylık Karşılığı Ders Görevi; Belleticilik Görevi Verilen Öğretmenlerin Ek Ders Ücreti; Ek Gösterge; Mesleki ve Teknik Öğretmenlerin İlave Eğitim Öğretim Tazminatı; Sınav Ücretleri; Eğitim Öğretim Tazminatı.
- **Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Özellik Arz Eden Birimlerde Çalışanların Ek Ödemesi; Entegre Hastanelerin Özellik Arz Eden Birimlerinin Ek Ödemesi; B Tipi 112 Acil Sağlık Hizmeti Personelinin Ek Ödemesi; Geçici Görevlendirilenlerin Ek Ödemesi; Sağlık Tesisi Kalite Katsayısı.
- **Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin mali ve Sosyal Haklar:** Sosyal Denge Tazminatı; Ek Ödeme; İkramiye; Ek Gösterge.
- **Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Araç Kullananlara İlave Ücret; Gişe Memurlarına İlave Ücret; TRT'de Konut Kira Bedeli; PTT'de Mobil Çalışan Personele Servis Verilmesi; PTT Başmüdürlükleri.
- **Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Fazla Çalışma Genelgesi, Tapu Kadastro Çalışanlarının Sorumluluğu.
- **Ulaştırma Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** İlave Ücret Hakkı; Manevra Tazminatı; ARFF ve Apron Memurlarının Durumunun Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü ile Gerekli Koordinasyon Sağlanarak Sonradan Değerlendirilmesi.
- **Tarım ve Ormancılık Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Koruyucu Gıda Yardımı.
- **Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Ücretsiz Sosyal Servis; MTA Personeline Yemek Yardımı; Sümer Holding Personelinin İşsizlik Sigortası; Yük Tevzi Müdürlüklerinde Çalışan Teknik Personele İlave Ücret Verilmesi; Nöbetçi Memurluğunun Kaldırılması; Vardiya Servisi.

- **Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Sözleşmeli Kur'an Kursu Öğreticilerine Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği; Ek Ders Ücreti (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

Üçüncü Dönem Toplu Sözleşmelerde ilk iki sözleşmeden farklı olarak şu hususlar yer almaktadır :

- **Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Avukatlık Vekalet Ücreti; Geçici Personele Ek Ödeme; Servis Hizmeti; İlave Derece Verilmesi; Bazı Personelin Giyecek Yardımı; KİT'lerde Görev Yapan Müdürlerin Özel Hizmet Tazminatı; Sivil Savunma Uzmanlarının Özel Hizmet Tazminatı; KİT'lerde Görev Yapan Mühendis, Mimar ve Veteriner Hekimlerin Ek Ödemesi; Şeflerin Özel Hizmet Tazminatı; Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin Ek Ödeme Oranı; Sözleşmeli Personel Olarak İstihdam Edilen Teknik Personele İlave Ücret; Bazı İşçilerin Kamu Görevlisi ve Geçici Personelin Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmesi; Refakat İzninin Kullanılmasına Yönelik Sorunların Giderilmesi, Kadro Dereceleri, Sivil Memurların Hukuki Durumları ile İşçilikte Geçen Sürelere İlişkin Konularda Çalışma Yapılması; Fiili Hizmet Süresi Zammı; KİT'lerde Görev Yapan Sözleşmeli Personelin Temel Ücretleri; Cuma Günü Öğle Tatili; KİT'lerde Sözleşmeli Personelin Temel İzinleri; Tazminat Yansıtma Oranları; İtfaiye Personeli.
- **Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Konularına Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Mahkemelerde Görev Yapan Personelin Fazla Çalışma Ücreti; Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Araştırmacılarının Özel Hizmet Tazminatı; Mübaşirlerin Özel Hizmet Tazminatı; Mübaşirlere Giyim Yardımı; Geçici Personel; İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlerinin Ek Ödemesi; Yurtdışı Teşkilatlardaki Sözleşmeli Personele Aile Yardımı Ödeneği Verilmesi; Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü; Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri Personeli İçin Fazla Çalışma Ücreti; Vergi Dairesi Müdürlükleri Personeli İçin Fazla Çalışma Ücreti; Toplu Taşıma; Bazı Uzmanların Tazminatları.
- **Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** İl Eğitim Denetmenleri ve Denetmen Yardımcılarına Avans; Üniversite Genel Sekreter Yardımcılarının Ek Göstergesi; Geliştirme Ödeneğinin Süresiz Uzatılması; Yükseköğretim Kurumlarındaki İkinci Öğretime İlişkin Fazla Mesai Ücreti; Milli Eğitim Bakanlığınca Hafta Sonu Yapılan Merkezi Sınavlarda Görev Alanlara Ödenecek Sınav Ücretleri; Yabancı Dil Dersi Yazılı ve Sözlü Sınavlarında Görev Alan Sınav Komisyon Üyelerinin Ayrı Ayrı Değerlendirilmesi; Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü ile Üniversitelere Bağlı Yurtlarda Görev Yapan Personelin Fazla Çalışma Ücretleri; Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Yurtlarda Görev Yapan Sözleşmeli Personelin Fazla Çalışma Ücretleri; Örgün Eğitim Kurumlarında Ek Ders Ücreti; Kurs Merkezlerinde Görev Yapan Diğer Personel.
- **Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Üçüncü Seviye Acil Servis ve Üçüncü Seviye Yoğun Bakımlarda Görev Yapanlara Ek Puan; Üçüncü Basamak Sağlık Tesislerinde Görev Yapan Klinisyenlerin (Uzman Tabiplerin) Hizmet Alanı Kadro Unvan Katsayıları; 112 Acil Sağlık İstasyonu Sorumlu Sağlık Personelinin Hizmet Alanı Kadro Unvan Katsayısı; Türkiye Halk Sağlığı Kurumuna Bağlı Entegre Hastanelerin Özellik Arz Eden Birimlerinin Hizmet Alanı Kadro Unvan Katsayıları; Çevre Sağlığı Denetimi ve Tütün Denetimi Yapan Personele Ek Puan; Uzman Hemşire ve Uzman Ebe Tazminatı; Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına Bağlı Kamplarda Misafir Edilen Yabancı Uyrukluların Yaşadığı Yerlerde Bulunan Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Döner Sermaye Ek Ödemesi; 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Görevli Personele Tayın Bedeli Verilmesi; Adli Tıp Kurumu Başkanlığı Döner Sermaye Ek Ödemesi; Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapanların Kadro/Görev Unvan Katsayıları; Aile ve Sosyal Politikalar Nöbet Görevi; Yıllık İzinlerde Döner Sermaye Kesintisi; Fiili Hizmet Süresi Zammı; Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Görev Yapan Bazı Personel İçin Döner Sermaye Ek Ödeme Tavanının Arttırılması; Yükseköğretim Kurumlarında görev Yapan Bazı Personel İçin Döner Sermaye Ek Ödeme Tavanının Arttırılması; Adli Tıp Kurumu Başkanlığında Görev Yapan Bazı Personel İçin Döner Sermaye Ek Ödeme Tavanının Arttırılması; Kadro Unvan Katsayısı.

- **Yerel Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Sosyal Denge Tazminatı Kriteri; Zabıta ve İtfaiye Personelinin Tazminatları; Mahalli İdareler Arası Yapılacak Naklen Atamalarda Süre Sınırı; Sosyal Denge Tazminatı Süre Uzatımı; Büyükşehir Belediyelerine Bağlı Genel Müdürlük Daire Başkanlarının Ek Göstergesi.
- **Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** PTT'de Görev Yapan Başdağıtıcı ve Dağıtıcılara Toplu Taşıma Kartı Verilmesi; PTT'de Mobil Çalışan Personele Tayin Bedeli Verilmesi; TRT'de Yayın Hizmetlerinde Çalışan Personele Servis Verilmesi; TRT'de Yapım ve Yayın Hizmetlerinde Görev Yapan Personel; PTT Başmüdürleri; PTT'de Çalışan Başdağıtıcı ve Dağıtıcıların Çalışma Yaş Sınırının Yükseltilmesi; Motosiklet Kullananlara İlave Ücret; Başdağıtıcıların Temel Ücretleri.
- **Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Fazla Çalışma Ücreti; Karayolları Genel Müdürlüğünde Araç Kullananlara İlave Ücret; Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında Araç Kullananlara İlave Ücret; Tapu Müdürlükleri Personeli İçin Fazla Çalışma Ücreti; Koruyucu Giyim Malzemesi; Seyyar Görev Tazminatı; Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Personel İhtiyacı.
- **Ulaştırma Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Marmaray Tüp Tünelinde Çalışanlara İlave Ücret; Yüksek Hızlı Tren Makinistlerine İlave Ücret; Makinistlerin Ek Ödemesi; TCDD ve Belediye Ortaklığı ile İşletilen Haklardan Ücretsiz Yararlanma; Denetleme Memurları; ARFF ve Apron Memurlarının Temel Ücretleri; TCDD'deki Fazla Mesai Ücretinin Arttırımlı Ödenmesi; TCDD'deki Kontrolörlerin Temel Ücretleri; Havacılık Tazminatı.
- **Tarım ve Ormancılık Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Hayvan Sağlığı Teknikerlerinin Zam Puanları; Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Bazı Birimlerinde Görev Yapan Personelin Zam Puanları; Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Bazı Birimlerinde Görev Yapan Personelin Tazminatları; Orman Muhafaza Memurlarının Tazminatı; Lisans Tamamlama; Kadastro Tazminatı; Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Personeli; Geçici Personelin Fazla Çalışma Ücreti; rotasyon; Yüksek Planlama Kurulu Kararı; Döner Sermaye Ödemesi Yerine 375 Sayılı KHK'ye Göre Ek Ödeme Verilmesi; TAR-GEL Projesinin Yeniden Değerlendirilmesi; Üretimi Teşvik Priminden Yıllık İzin; Fark Ödemesi.
- **Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Koruyucu Gıda Yardımı, Koruyucu Giyim Malzemesi, Ücretsiz Okul Servisi, MTA Kamplarında Görev Yapan Personele Yemek Yardımı; ÇAYKUR Kampanya Primi; TKİ ve Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlükleri Personeline Servis Hizmeti; TEİAŞ Canlı Hat Bakımı Kapsamında Uçuşlara Katılanlara İlave Ücret Verilmesi; TEİAŞ Canlı Bakım İşletme Müdürlüğünde Çalışanlara İlave Ücret Verilmesi; Yüksek Gerilim İlave Ödemesi; DSİ Projelerinde Görev Yapan Personele Fazla Çalışma Ücreti; EÜAŞ Barajlarında Görev Yapan Personele Fazla Çalışma Ücreti; Madencilik Faaliyetlerinin İncelenmesi ve Denetlenmesinde Gündelik.
- **Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Eğitim Görevlilerinin Din Hizmetleri Tazminatı; Murakıpların Din Hizmetleri Tazminatı; Vaizlerin Din Hizmetleri Tazminatı; Fazla Çalışma Ücreti.
- **Kültür ve Sanat Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** DÖSİM Personeline Ek Tazminat; Turizm Araştırmacılarının Tazminatı; Harcırah; Diğer Kamu Görevlilerine Fazla Çalışma Ücreti; Yüksek Kurum Uzmanlığı; Sözleşmeli Sanatçıların İkramiyeleri; İl, Kültür ve Turizm Müdürleri, Usta Öğreticiler; Hizmet Kolunda Yer Alan Personel; Koruyucu Gıda Yardımı; Sözleşmeli Personel (www.resmigazete.gov.tr, 2019).

Dördüncü Dönem Toplu Sözleşmelerde ise diğer üç dönemden farklı olarak şu hususlar imza altına alınmıştır :

- **Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** Taşınır Kayıt Yetkilisi ve Taşınır Mal Sorumlularının Mali Sorumluluk Zammı; Müze Araştırmacısı, Arşivci, Folklor Araştırmacısı, Kütüphaneci, Kitap Patoloğu ve Sosyologların Zam ve Tazminatları; Servis Hizmeti; KİT'lerde Görev Yapan Bazı Personelin Ek Ödemesi; Cuma Namazı İzni; Hac

İzni; Hizmet Tahsisli Konutlar; Aile Yardımı Ödeneğinden Geriye Dönük Yararlanma; Fazla Çalışma Ücret Ödemeleri; Kreş Hizmeti; Tabiplere Ek Ödeme; Engelli Çocuk Aile Yardımı; Memuriyet Mahalli; Avukatlara Yol Tazminatı Verilmesi; Misafirhanelerden Yararlanma; Sözleşmeli Personel Ücretlerinde Esas Alınan Hizmet Süresi; Biyologlara Ek Özel Hizmet Tazminatı; Helal Gıda; Engelli Kamu Görevlilerine Yönelik Düzenlemeler.

- **Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Eczacıların Sözleşme Ücreti; Veznedarların Mali Sorumluluk Zammı; Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Personeli İçin Fazla Çalışma Ücreti; Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Personeline Havacılık Tazminatı.*
- **Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Maarif Müfettişleri ve Yardımcılarına Avans; Örgün ve Yaygın Eğitim Kurumlarının Müdür ve Müdür Başyardımcılarının Aylık Karşılığı Ders Görevi; Örgün ve Yaygın Eğitim Kurumlarının Yöneticilerinin İlave Ek Ders Ücreti; Yaygın Eğitim Kurumları Öğretmenlerinin Ek Ders Ücreti; Yükseköğretim Kurumları Lojman Komisyonu; Yükseköğretim Kurumlarında Lojman Tahsisi.*
- **Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Bazı Sağlık Tesislerinde Görevli Tabip Dışı Personele Döner Sermaye Ek Ödemesi; Yıllık İzin ve Süt İzinlerinde Döner Sermaye Kesintisi; 112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarının Zorunlu Eğitimleri; Dış Tabiplerinin Döner Sermaye Ek Ödemesi; Bazı Sosyal Hizmet Çalışanlarına Ek Ödeme Artışı; İcap nöbeti.*
- **Yerel Yönetim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *İtfaiye Personelinin Zamları; Zabıta Personelinin Zamları; Defin Hizmetlerinde Görev Yapanların Fazla Çalışma Ücretleri; Toplu Taşıma Kartı; İtfaiye ve Zabıta Personeline Yiyecek Yardımı; İcra Memurlarının Tazminatı.*
- **Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *PTT A.Ş.'de Resmi ve Dini Bayram Günlerinde Fazla Çalışma Ücreti; Servis Hizmeti; Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü Zam Puanları; PTT Servis Hizmeti.*
- **Kültür ve Sanat Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Sözleşmeli Sanatçılara Fazla Çalışma Ücreti; Bazı Sözleşmeli Personele İlave Ücret; DÖSİM Personelinin Kamu Konularından Yararlandırılması; Fazla Çalışma Ücreti; Restoratör Kadro Unvanı; Ek Özel Hizmet Tazminatı.*
- **Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Karayolları Genel Müdürlüğünde Fazla Çalışma Ücreti; Arama Kurtarma Teknisyenlerinin İş Zammı; Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Fazla Çalışma Ücreti.*
- **Ulaştırma Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Belediye ile Ortak İşletilen Hatlardan Ücretsiz Yararlanma; Demiryollarında Fazla Mesai Ücretinin Arttırımlı Ödenmesi; Gece Çalışma Ek Ücreti; Ek Ödemelerin Arttırılması; Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Personeline Havacılık Tazminatı; Ek Ödeme.*
- **Tarım ve Ormancılık Hizmet koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Sağlık Teknikerlerinin Temininde Güçlük Zammı; Orman ve Su İşleri Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğünde Görev Yapan Şeflerin Ek Ödemesi; Toprak Mahsulleri Ofisi Genel Müdürlüğü Personelinin Fazla Çalışma Ücreti; Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü Personelinin Fazla Çalışma Ücreti; Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü Personelinin Fazla Çalışma Ücreti; Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü Personelinin Fazla Çalışma Ücreti; Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Personelinin Fazla Çalışma Ücreti; İlave Ödeme.*
- **Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *MTA Kamplarında ve Araştırma Gemilerinde Görev Yapan Personele Yemek Yardımı; Şeker Fabrikaları Kampanya Primi; Lojmandan Faydalanma; Ölçü ve Ayar Memurlarının İş Riski Zammı; ETİ Maden Personeline İlave Ödeme; TKİ Personeline İlave Ödeme; TTK Personeline İlave Ödeme; Bazı MKEK Personeline İlave Ödeme; Petrol Faaliyetlerinin İncelenmesi ve Denetlenmesi.*
- **Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Hizmet Koluna Yönelik Mali ve Sosyal Haklar:** *Vaizlerin Din Hizmetleri Tazminatı; Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Merkezi Müdürlüklerinde Eğitim Görevlisi Kadrolarında Bulunanların Din Hizmetleri Tazminatı;*

Öncelikle elde edilen kazanımlara ve dolayısıyla gündeme gelen konulara bakıldığında memur sendikaları olmazsa bu konuların konuşulmasının tamamen siyasi iktidarların inisiyatifinde olacağı bilinen bir husustur. Bu bağlamda sendikaların ve sendikal örgütlenmenin ne kadar gerekli ve vazgeçilmez olduğu rahatlıkla görülecektir. Bununla birlikte bir başka sorun bu kazanımların gerçekten uygulanıp uygulanmadığı sorunudur. Toplu sözleşmelerde elde edildiği iddia edilen bir kazanım idare tarafından memura verilmediği takdirde o kazanımla ilgili uygulama esasları yönetmeliği de yoksa memur idare mahkemesine başvursa bile söz konusu yönetmelik olmadığı için dava neticesi menfi olacaktır. Eğer memur bir sendika üyesiye ve sendikası toplu sözleşme taraflarından biri de değilse memurun sendikası da taraf olmadığı bir sözleşme için mahkemeye başvuramayacaktır. Öte yandan sözleşmeye taraf olan sendikalar iktidar partilerine yakınlığı sözkonusu olması halinde üst hukuk yollarına başvurmaktan da imtina edeceklerdir. Zira üst hukuk yollarına başvuran sözleşme tarafı sendikalar böyle bir fiilden sonra rant maksimizasyonunu gerçekleştirememesi olasılığıyla karşı karşıya kalacaktır. Uygulamaya sokulmayan kazanımları da idarenin kendi inisiyatifiyle memura vermesi hukuki bir çözüm olmayacaktır. Zira böyle bir durumda Sayıştay denetimi yapıldığı takdirde idareden kazanım için yapmış olduğu masrafların tazmini istenecek olup, idarenin adli anlamda da hukuki ve cezai sorumluluğu doğacaktır. Türkiye'deki sendikal faaliyetleri raporlarında eleştiren uluslararası kuruluşlar da sözleşme tarafı olmadığı için mahkemeye gidemeyeceklerdir. Buna ek olarak 4688 sayılı kanunun 34. maddesinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu ile ilgili şu hükümler bulunmaktadır :

- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;*
- (a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,*
 - (b) Cumhurbaşkanınca belirlenen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,*
 - (c) Bağlı Sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,*
 - (d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,*
 - (e) Bağlı Sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını*

taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye, olmak üzere onbir üyeden oluşur (http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010712.htm#1).

Hakem kuruluna seçilecek üyelere bakıldığında, üyelerin tespit yöntemi ve partili cumhurbaşkanlığı sistemi gereği 11 kurul üyesinden 7 tanesinin cumhurbaşkanı tarafından seçilmesi nedeniyle, üyelerin çoğunluğunun siyasi iktidarlara yakın kişilerden oluşan bir görünüm arzettiği ihtimalinden bahsedilebilir. Bu görünüm nedeniyle iktidara yakın konfederasyonların ve iktidarlara yakın bir hakem kurulunun mevcudiyeti sonucu tıpkı piyasa ekonomisindeki oligopol piyasalara benzer ekonomik sonuçları kamu ekonomisi içerisinde ortaya çıkarabilecektir.

Dolayısıyla uygulamaya konulan kazanımların az bile olsa memur sendikacılığı sayesinde olduğu gerçeği söz konusu olmasına rağmen, uygulamaya konulmayan çoğu kazanımın nedeni sözleşme tarafı olan konfederasyonların ve hakem kurulunun iktidarlara yakın olmasından kaynaklanmaktadır ki; bu da Türkiye’de memur sendikacılığının etkinlikten uzak hareket ettiğinin bir başka ispatı niteliğindedir.

4.1.3. İlerleme Raporları Kapsamında Sendikacılık

1998 yılından günümüze kadar ortaya konulan ilerleme raporlarındaki sendikalara ilişkin unsurlar sendikaların gelişimi hakkında bir fikir edinilebilmesine yardımcı olabilecektir.

1998 yılındaki hususlar şu şekildedir:

- 1995 yılında TBMM’de yapılan anayasa değişikliği uyarınca sendikaların siyasi faaliyetlere katılımı mümkün kılınmıştır (Avrupa Komisyonu, 1998: 8-9),
- Türk Anayasası işçilerin sendika kurma özgürlüğünü temel haklar arasında kabul etmiştir (Avrupa Komisyonu, 1998: 12),
- İfade özgürlüğü güvence altında olmadığı için bu husus sendikacıların yargılamasında kullanılmaktadır (Avrupa Komisyonu, 1998: 13),
- 1995 yılındaki anayasal değişikliğe ek olarak, Sendikalar yasasında 1997 yılında yapılan değişiklikle sendikaların siyasal faaliyet kısıtlamaları ortadan kaldırılmıştır (Avrupa Komisyonu, 1998: 15),

- Devlet memurları sendika kurmalarına rağmen grev ve toplu pazarlık hakları yoktur (Avrupa Komisyonu, 1998: 15),
- Hükümetin Mart 1995’de kurduğu Ekonomik ve Sosyal Konseyde 7 işveren temsilcisine karşılık, 4 sendika temsilcisi vardır (Avrupa Komisyonu, 1998: 15),
- Sendikal hakların kullanımı AB standartlarında değildir (Avrupa Komisyonu, 1998: 15),
- En geniş tabanlı iş kuruluşu Türk-İş iken, en geniş tabanlı işveren kuruluşu TİSK’tir (Avrupa Komisyonu, 1998: 38).

1999 yılındaki raporda sendikalarla ilgili şu hususlardan bahsedilmiştir:

- Sendikaların kitlesel direnişi ile emeklilik sisteminde reform yapılması parlamento tarafından kabul edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 1999: 21),
- Türkiye’de sendikalar seri reformlar konusunda hükümetle mutabık kalmışlardır (Avrupa Komisyonu, 1999: 22),
- Sendikalaşma özgürlüğü konusunda ilerleme kaydedilmiştir (Avrupa Komisyonu, 1999: 39),
- Kamu sektöründeki sendikalarla ilgili kısıtlayıcı hükümler devam etmektedir (Avrupa Komisyonu, 1999: 39),
- İşveren ve resmi makamlar tarafından sendika aktivistlerinin yoğun bir şekilde taciz edildiğine ilişkin haberler sürmektedir (Avrupa Komisyonu, 1999: 39).

2000 yılına ilişkin komisyon raporunda sendikal unsurlarla ilgili hususlar ise şunlardır:

- Sendikaların rolü ve grev hakkına ilişkin zorlukların devam ettiği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2000: 15),
- Ekonomik politikaların hazırlanmasında sendikalarla ilgili sosyal istişarelerin yeterince iyi olmadığına vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2000: 20),

- Her ne kadar çocuk emeği sorununu çözmek için 1992 yılında bir komite kurulmuşsa da söz konusu sorunun çözülmesinde kayda değer bir gelişme sağlanamamıştır (Avrupa Komisyonu, 2000: 38),
- Kamu sektöründeki sendikalarla ilgili sendika üyeliğinden yoksun bırakılma, yetkililerce sendikaların tasfiyesi, toplu pazarlığın kapsamı ve uluslararası konfederasyonlara üye olma hakkı gibi konularda bir takım kısıtlamalara gidilmek istenmektedir (Avrupa Komisyonu, 2000: 38),
- Bir sendikanın toplu pazarlık hakkı kazanabilmesi için sektör bazında işçilerin asgari % 10'u temsil etme zorunluluğunun bir problem olarak ortaya çıktığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2000: 38),
- Türk Gemi İnşaat Sektöründe sendikal hakların tanınmadığına ilişkin haberler geldiğine vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2000: 38),
- Serbest bölgelerde sendikal hakların kısıtlandığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2000: 38),
- Radyo Televizyon Üst Kurulu üyelerinin dördü YÖK, MGK, İşveren ve İşçi sendikaları tarafından seçileceği hususu belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2000: 44).

2001 raporunda ise şu hususlara değinilmiştir:

- AB-Türkiye Karma İstişare Toplantısı'nda daha güçlü sendikal haklar tanıyan bir mevzuat oluşturulmasına yönelik temennilerde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2001: 10),
- Anayasa reformu paketinde sendika kurma hakkının sadece işçilerle sınırlı kalmayıp, herkese verilmesi hususunda değışikliğe vurguda bulunulmuş olup, sendika başkanı olmak için on yıl işçi olarak çalışma şartının kaldırılması yer almasına vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2001: 27),

- Toplu pazarlık veya grev hakkını içermeyen Kamu Çalışanları Sendika Yasası'nın 12 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe girdiği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2001: 28),
- Memurların sendikaları hakkında çıkarılan kanunun ILO ile uyumlu olmadığına vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2001: 65-66),
- Sektörel düzeyde % 10 barajı hala geçerliliğine sürdürmekte olup, serbest bölgelerde de sendika hakkının daraltıldığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2001: 67).

2002 yılında sendikalarla ilgili şu hususlara vurguda bulunulmuştur:

- Sendikaların örgütlenme özgürlüğü ile grev hakkına ilişkin çeşitli sınırlamalara tabi olduğu belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2002: 32),
- Serbest bölgelerde sendikal haklarda iyileştirmeler yapılmasına karşın, sosyal diyaloglarda hala eksiklikler olduğuna vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2002: 82),
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun ILO ile uyumlu hale getirilmemesi eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2002: 82),
- Sendikal faaliyetler % 10 barajı nedeniyle toplu pazarlık yapamamaktadır ve komisyon bu hususu eleştirmiştir (Avrupa Komisyonu, 2002: 130),

2003 yılına ilişkin sendikal unsurlarla ilgili şu hususlar ön plana çıkmıştır:

- Sendikalar Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. Maddesinde yer alan örgütlenme hakkı ve 6. Maddesinde yer alan grev hakkının da olduğu toplu pazarlık hakkının kabul edilmesinde ilerleme sağlanmadığı yönünde eleştiride bulunulmuştur (DPT, 2003: 34),
- İşkolu oluşturabilmek amacıyla aranan kısıtlayıcı barajlar ve % 10 barajının kaldırılması yönünde sendikal hakların tam anlamıyla yerleştirilmediğine ilişkin eleştiride bulunulmuştur (DPT, 2003: 84).

2004 yılına ilişkin raporda sendikalarla ilgili şu hususlar ifade edilmiştir:

- Sendikalarla ilgili toplu sözleşme hakkı (grev de dahil) ve örgütlenme hakkına ilişkin kısıtlamalar devam etmekte olup, halen ILO standartlarının gerisinde kaldığına yönelik eleştirilerde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2004: 39),
- Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının grev hakkı, örgütlenme hakkı ve toplu sözleşme hakkını içermediğine vurguda bulunulmuştur. Haziran 2004'teki değişikliklere rağmen sendika üyeliği halen sorun olmaya devam etmektedir. Özel sektördeki üyelik işlemleri yüksek ve zahmetli olup, belli bir şirketteki işçilerin % 50'sinin ve ülke çapındaki ilgili sektörde bulunan işçilerin% 10'unun örgütlenmesi gerekmektedir (Avrupa Komisyonu, 2004: 39),
- Lastik ve cam sektörlerindeki grevlerin iptali veya tehiri gibi sendikal hakların kısıtlanmasına ilişkin eleştirilerde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2004: 40),
- Sendikal hakların uygulanması bağlamında siyasal reformların yeterince pekiştirilmediği ve yaygınlaşmadığı ifade edilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2004: 47),
- Sosyal diyalog kapsamında Mayıs 2004'te hükümet, işçi konfederasyonları, başlıca işveren sendikası ve kamu görevlileri sendikası temsilcilerinden oluşan kurul toplanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2004: 94),
- Üyelik süreçlerini kolaylaştırmak amacıyla Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda değişikliğe gidilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2004: 94),
- Türkiye'nin sosyal diyalog konusunda tüm sendikal hakları ivedilikle tesis etmesi önerisinde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2004: 96).

2005 yılındaki ilerleme raporunda sendikal haklar ile ilgili şu hususlar belirtilmiştir:

- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) mahkemelerde uygulanmaması eleştirilmiştir. Bu eleştiri Yargıtay'ın

Eğitim-Sen'in sendika tüzüğünde gerekli değişikliği yapmaması nedeniyle,-ki alt mahkeme sözleşme hususlarına vurguda bulunmasına rağmen- kapatılması yönünde karar almasıyla örneklendirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005: 19),

- Gazetecilerin sendika oluşturmada zorlandıklarına vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2005: 30),
- Türkiye'nin halen ILO standartlarının gerisinde olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005: 39),
- Sendikalar şirketteki işçilerin en az % 50'sini ve ülke çapındaki sektörlerde çalışan işçilerden en az % 10'unu temsil etmek zorunda olduğu için toplu sözleşme imzalanması olanağından sınırlı şekilde faydalanmaktadırlar (Avrupa Komisyonu, 2005: 39),
- Üyeliğin noter kanalıyla onaylatılması gibi zorluklar sendikal hakları kısıtlamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2005: 39),
- Kamu çalışanlarını içeren yasanın hala üyelik hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkını engellediği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005: 39),
- Sendika üyelik ücretlerine devletin yaptığı katkılar olumlu karşılanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2005: 39),
- Yeni Ceza Kanunu sendikal faaliyetlerin kanun dışı bir şekilde engellenmesi için hapis cezası öngörürken, sendikal faaliyetler yüzünden işten çıkarılmalar eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005: 39),
- Temel özgürlükler ve özellikle ifade özgürlüğü bağlamında sendikal haklarda halen eksiklikler olduğu kaydedilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005: 47),
- Haziran 2005'de başbakanlık tarafından sendikal faaliyetlerin kolaylaştırılması amacıyla bir genelge yayınlanmış olsa da sendika toplantıları ve gösterilerinde hala zorluklar çıkarıldığının altı çizilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005: 111).

2006 yılındaki raporda ise sendikalarla ilgili şu hususların altı çizilmiştir:

- Sendikal çeşitliliğinin arttığı vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2006: 15),
- Sendikal haklar kapsamında herhangi bir ilerleme kaydedilmediği yönünde eleştiri söz konusudur (Avrupa Komisyonu, 2006: 18),
- Sendikalara üyelik karmaşık işlemler hala yürürlükte olup, toplu pazarlık için gerekli eşik değerleri aynı düzeyi korumaya devam etmektedir (Avrupa Komisyonu, 2006: 18),
- Gazetecilerin sendikalaşmasındaki zorlukların devam ettiği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006: 18),
- Türkiye'nin hala ILO standartlarının gerisinde olduğu belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006: 18),
- Tam sendikal hakların tesisi hususunda tavsiye verilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2006: 53).

2007 yılındaki ilerleme raporunda sendikalarla ilgili şu hususlar yer almaktadır:

- Sendika sayısının az olması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2007: 15),
- Sendika idareciliği için on yıl çalışma zorunluluğunun kaldırıldığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2007: 19),
- İşçi ve işveren arasındaki diyaloglar olumlu olarak karşılanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2007: 19),
- ILO konusunda hala standartların gerisinde bulunulduğuna yönelik eleştirilerde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2007: 19),
- Tam sendikal hakların tesisi sağlanamadığından, bu hususta gerekenin yapılması tavsiyesinde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2007: 55).

2008 yılında sendika ile ilgili raporda şu hususlara yer verilmiştir:

- Toplanma özgürlüğü kapsamında 1 Mayıs gösterilerinde sendika yöneticilerine karşı orantısız güç kullanılması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2008: 16),

- Mevcut sendikal kısıtlamalar halen devam etmekte olup; sendikal haklar, AB standartları ve ILO standartlarının gerisinde kalınması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2008: 22),
- Tam sendikal hakların tesis edilmesi gerekliliği tavsiyesinde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2008: 63).

2009 yılı için hazırlanan ilerleme raporunda sendikal unsurlarla ilgili şunlara vurguda bulunulmuştur.

- Toplu gösteri düzenleme hakları konusunda sendikaların engellerle karşılaşması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2009: 20),
- 1 Mayıs'ın tatil olması ve Taksim Meydanı'nın sendikal gösteri alanı olması sembolik adımlar olarak değerlendirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2009: 26),
- Sendikalarla ilgili hususlar halen örgütlenme hakkı, grev hakkı, toplu sözleşme ile ilgili AB standartları ve ILO'nun gerisinde kalmıştır (Avrupa Komisyonu, 2009: 26),
- Sendikalar mevzuatına ilişkin reformların gecikmesi eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2009: 63),
- KESK ve Eğitim-Sen üyelerinin tutuklanması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2009: 30),
- Sendikal hakların tam olarak tesis edilemediğine ilişkin eleştiride bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2009: 65).

2010 yılı için sendikalarla ilgili hususlar şu şekildedir:

- Sendikalara yolsuzlukla mücadele ilgili kurulan komisyonun yürütme kurulunda yer verildiği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010: 14-15),
- Terörizm kapsamına bazı sendikaların dahil edildiği iddia edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010: 17),
- Kadınların sendikalarda temsilinin çok düşük olduğu öne sürülmüştür (Avrupa Komisyonu, 2010: 25),

- Anayasa değişiklikleriyle kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır (Avrupa Komisyonu, 2010: 29),
- Sendikal haklar hala AB standartları ve ILO ile uyumlu değildir (Avrupa Komisyonu, 2010: 29),
- Sendikal haklardan faydalanmanın kolaylaştırıldığı bir Başbakanlık Genelgesi yayımlanması olumlu olarak karşılanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2010: 69),
- Olumlu gelişmelere rağmen sendikal faaliyetlere ilişkin uygulamaların olduğu hukuki çerçevenin kısıtlı olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010: 69),
- Sosyal diyaloglar konusunda bir sosyal ortak olarak sendikaların rolünün daha fazla olması gerektiği tavsiyesinde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2010: 69).

2011 yılındaki ilerleme raporunda ise şu hususlar belirtilmiştir :

- Bir hakim ve savcı sendikası olan Yargı-Sen'in mevzuata aykırı olduğu gerekçesiyle kapatılması, Türkiye'nin uluslararası yükümlülüklerine uygun olmadığı nedeniyle eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 28),
- Sendikal haklar ile gösterilerin orantısız güç kullanımı ile engellendiği iddia edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 28),
- Kadınların sendikadaki temsilinin yeterli olmadığına yönelik eleştirilerde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2011: 31),
- İşçi hakları ile sendikal haklar ILO ve AB standartlarının gerisindedir (Avrupa Komisyonu, 2011:35),
- İşçilerin ve kamu görevlilerinin toplu sözleşme görüşmelerinde bulunma ve grev hakları önündeki engellerin devam ettiği belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 35),
- Sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlerden dolayı işçilerin atıldığına yönelik olguların olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 36),

- KİT'lerde çalışan işçilerin sendika kurma veya sendikal faaliyetlere katılmasına ilişkin yasaklar kaldırılmasına rağmen, grev yasağının hala devam ettiği belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 78),
- Memur sendikalarının Başbakanlık Genelgesi ile kamu çalışanlarının sosyal hakları ve disiplin hususlarını ele alan kurullara katılımının sağlandığı belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 78),
- Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü bağlamında sendika kurmak hususunda ilerleme kaydedildiği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011: 86).

2012 yılındaki ilerleme raporunda ise şu hususlar göze çarpmaktadır:

- Sendikal haklarla ilgili gösterilerde güvenlik güçlerinin orantısız güç kullandığı iddia edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012: 27),
- Örgütlenme özgürlüğüne ilişkin mevzuat AB standartları ile uyumlu olmasına rağmen sendikalar ile ilgili hukuki çerçevenin değiştirilmediği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012: 27),
- Sendikalarda kadın temsiline yetersiz olduğuna ilişkin vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2012: 32),
- Sendikal haklar konusunda kamu sektöründe ilk toplu sözleşme imkanı tanınmasıyla birlikte, kamuda çalışanların oluşturduğu kategori bakımından sendika oluşturma ve sendika katılımıyla ilgili mevzuatın AB ve ILO standartlarının gerisinde olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Konseyi, 2012: 36),
- Özel sektörde faaliyet gösteren sendikalar için kanuni çerçevesi değiştirilen Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısının henüz kabul edilmediği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012: 36),
- Havacılık sektöründeki grevlerin yasaklanması amacıyla Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun Mayıs ayında değiştirilmesiyle Türkiye'nin iş mevzuatının AB ve ILO standartlarından uzaklaştığı belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012: 36),

- Kamu sektörüne ilk kez toplu sözleşme hakkını veren kanun Nisan 2012’de kabul edilmesine rağmen söz konusu kanun uluslararası standartlardan uzaktır (Avrupa Komisyonu, 2012: 82),
- 300’den fazla havacılık çalışanının protesto gösterileri nedeniyle işten çıkarılmaları sendikal hakların bütünüyle tesis edilmesi hususundan uzaklaşılmasına neden olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2012: 82),
- Savunma Bakanlığında çalışan sivil memurlar örneğinde olduğu gibi belli kategorilerde sendika kurma veya sendikal faaliyetlere katılma hakkının aşırı derecede engellediğine vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2012: 82),
- Sendikal hakların uygulanmasındaki problemler nedeniyle sendikalaşma düzeyi ve toplu sözleşme kapsamının düşük kalmaya devam ettiği hususuna vurguda bulunulmuştur (Avrupa Konseyi, 2012: 82),
- Sendikal faaliyetlerdeki cinsiyet ayrımcılığına vurguda bulunulmuştur (Avrupa Konseyi, 2012: 84).

2013 yılındaki ilerleme raporunda ise şu hususlar ifade edilmiştir:

- Sendikaların geliştirilmesine yönelik engelleri ortadan kaldırmak ve kamu çalışanları sendikalarının kapatılmasına yönelik açılan davalara eleştirilerde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2013: 14),
- Özel sektörde sendikalar ve toplu sözleşmeye ilişkin ve grev hakkı ile toplu sözleşme yapma hakkını da kapsayan kanun kabul edilmesine rağmen kanunun halen önemli eksiklikler barındırdığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2013: 14),
- Toplu iş sözleşmesi ile ilgili yüksek riskler devam ettiğinden az sayıda işçinin grev hakkı ve toplu iş sözleşmelerinden faydalanmakta olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2013: 41),
- Küçük sendika üyesi işçilerin işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya kaldığı konusunda eleştiride bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2013: 41),

- Kamu görevlileri için grev yasağının devam ettiği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2013: 41),
- Türk silahlı Kuvvetleri ve Milli savunma Bakanlığı kapsamında çalışan sivil memurlar için üyelik işlemlerine ilişkin yasağın Anayasa Mahkemesi tarafından Nisan 2013’de iptal edildiği; polislerin sendika kurmak için yapmış olduğu başvurunun Kasım 2013’de reddedildiği ve hakimler için yeni bir sendika kurulduğu belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2013: 55),
- Sendikalara ilişkin hukuki düzenlemelerin hala yetersiz olduğu eleştirisinde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2013: 55),
- Toplu sözleşme ile ilgili eşik değerlerin halen devam ettiği ve bunun sendikal gelişimi engellediği ifade edilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2013: 55),
- Çoğu kategorideki kamu görevlilerinin halen örgütlenme hakkından mahrum kaldığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2013: 60).

2014 yılında ilerleme raporunda sendikal hususlarla ilgili şunlara değinilmiştir:

- Sendikal haklarla ilgili uluslararası normlardan uzaklaşılması nedeniyle, sendikal haklara ilişkin mevzuatın gözden geçirilmesi ve söz konusu hakların özgürce kullanılmasına yönelik bir eleştiride bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2014: 16),
- Sendikalara üye olmakta hala sıkıntı yaşandığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2014: 39),
- Sendika üyeliğinde e-devlete geçilmesiyle üye sayısında yaklaşık yüzde 15 artış sağlanmasına rağmen portal verilerinin gizliliğinin sağlanması hususunda eksiklikler olduğu imasında bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2014: 40),
- Toplu iş sözleşmelerinin kapsamının hala düşük olduğu ve sendikaların toplu iş sözleşmesine yapabilmesine ilişkin iş kolu barajının % 1 olarak belirlenmesinin sendikaların toplu iş sözleşmesi yapması

önünde halen büyük bir engel olarak vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2014: 40),

- Toplumdaki ve medyadaki polarizasyonun sendikalar kurularak mesleki dayanışma sağlanmasında önemli bir engel olduğu telkin edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2014: 51),
- Kamu görevlilerinin grev yapma hakkı ile meslek veya işyeri düzeyinde sendika kurma yasağının devam ettiği hususunda eleştiride bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2014: 58),
- 2012 yılında kurulan hakimlerin sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tanındığı belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2014: 58).

2015 yılında Türkiye’de sendikal unsurlarla ilgili şu hususlara değinilmiştir:

- 10 Ekim’de meydana gelen gar katliamında sendikaların da bulunduğu gerçeğinden hareketle, söz konusu olay demokrasinin istikrarsızlaştırılması ve demokrasiye zarar verme olarak belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015: 4),
- Yetersiz sendikal haklar nedeniyle endişe duyulduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015: 25),
- Sosyal diyalogun önündeki engellerin kaldırılması adına sendikaların toplu sözleşme yapmasıyla alakalı çifte baraj yükümlülüğü gibi unsurların kaldırılması yönünde tavsiyelerde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2015: 56),
- İş Kanunu kapsamına girmeyen alt işverene bağlı çalışanların sendikal üyelik bakımından risk altında olduklarına vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2015: 56),
- Kayıt dışı çalıştığı için sendikal üyeliği gerçekleştiremeyen işçilerin olduğu hususu vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2015: 56),
- Anayasa Mahkemesinin aldığı kararlar neticesinde işçilerin sendikal olarak işten çıkarılmaya karşı korunduğu ve bağımsız sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için iş kolu barajının %

3'den % 1'e düşürülmesi olumlu karşılanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2015: 57),

- Özel sektördeki üye sayısının yaklaşık % 9'dan % 11'e yükselmesine rağmen toplu iş sözleşmelerinin kapsamına giren işçilerin hala düşük sayıda olduğu belirtilmektedir ki bunun sebebinin çifte barajdan kaynaklandığı vurgulanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2015: 57),
- Kamu çalışanlarının grev hakkı olmaması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015: 57),
- Bazı sendikaların üyelerine yönelik ayrımcı uygulamaların varlığından bahsedilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015: 57),
- Hala AB ve ILO standartlarının gerisinde kaldığı ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015: 74).

2016 yılı ilerleme raporundaysa şu hususlar belirtilmiştir:

- Gazetecilik alanında sendikal hakların yetersizliği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2016: 27),
- Sendikal hakların tam olarak kullanılması önerisinde bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2016: 58),
- Sendikal hakların kullanımının engellenmesine ilişkin risklerin ortadan kaldırılması için özel sektörde alt işverenliğe ilişkin düzenleyici bir çerçevenin halen oluşturulmaması eleştirilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2016: 58),
- Özel sektördeki sendikalı işçi sayısı çok az artış göstermiş ve hala çok düşük düzeydedir (Avrupa Komisyonu, 2015: 58),
- Kamu görevlilerinin grev hakkının olmamasının AB ve ILO standartlarına aykırı olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2016: 59).

2018 ilerleme raporunda ise şu hususlar ifade edilmiştir:

- Gazetecilikte sendikalar arasında diğer sendikalar ve hükümet yanlısı sendikalar diye bir ayrıma gidildiğinin gözlemlendiğine dair eleştiride bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2018: 37),

- Çifte barajın varlığı ve kamu görevlilerinin grev hakkının olmamasının AB ve ILO sözleşmeleri ile uyumsuzluk gösterdiği ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2018: 83),
- Sendikal hakların tam olarak kullanılmadığına vurguda bulunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2018: 84),
- Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısının düşük olduğu belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2018: 84),
- Özel sektörde sendikalaşma oranı çok az arttığı ve hala çok düşük seviyelerde olduğu ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2018: 84),
- Kayıt dışılığın halen sendikalaşmanın önünde engel olduğu vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2018: 84),
- Kamu görevlileri arasında sendikalaşma oranı 2017’de % 2,5 düşüşle % 69’a gerilemesine rağmen yüksek bir orandadır. Ancak hükümet politikalarını eleştiren sendikalarda ayrılmanın yaşanmış olduğu ve kamu görevlilerinin önemli bir kısmının sendikalara üye olmasına izin verilmediği belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2018: 84).

1998 yılından bu yana yayınlanan raporlara bakıldığında sendikalarla ilgili şu değerlendirmelerin yapılması mümkündür:

- Özel sektörde sendikalaşma düşük bir düzeyde seyretmektedir,
- Kayıt dışı istihdam geçmişten bu yana sendikalaşma için ciddi bir engel oluşturmuştur,
- Sendikalaşma hususunda uluslararası anlaşmalarla uyumsuzluk devam etmektedir,
- İktidar yanlısı görünüm arzeden sendikaların sendikalaşma konusunda ciddi bir kırılma noktası oluşturduğu ileri sürülebilir,
- Özel sektörde sendika üyeliği e-devlet üzerinden yapılabilirken; memur sendikalarında üyelik sistemi hala kırtasiyecilik mantığıyla yapılmaktadır,
- Sendikal hakların tam olarak kullanılması konusunda yapılan çalışmalar yetersiz kalmaktadır,

- Memur sendikalarında sendikalaşma oranı yüksek olmasına rağmen kamu görevlilerinin istedikleri sendikaya üye olmakta bir takım çekincelerinin olduğu ve bu durumun iktidarlara yakın sendikalara üyeliği kolaylaştırdığı anlamına gelebileceği öne sürülebilir. Böyle bir husus ise toplu sözleşmede kazanıldığı iddia edilen hakların, uygulamada kullanılmamasına neden olmaktadır,
- Özel sektörde sendikalaşmanın yeterince gelişmemesi iş güvenliğini ve ücret faktörlerini de olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda piyasa ekonomisinde olan bireyler mevcut koşulları (piyasayı dengeye getiren reel ücrete ve iş güvenliğinden yoksun çalışmaya) kabul ederek çalışmak zorunda kalmaktadır. Söz konusu koşullar bireyleri çalıştıkları esnada kamu ekonomisi içerisinde iş bulmaya zorlamaktadır. Bu husus ise kamusal istihdamda yoğun bir iş başvurusu yaratmaktadır. Kamu kurumlarına personel alımlarında ise sınav şartı olmayan hallerde genellikle mülakat yöntemiyle eleman alımı yapıldığı için liyakat unsuru ister istemez göz ardı edilmektedir. Şüphesiz çoğu özel sektör işçisi kamuya alınamamaktadır. Bu da işsizliğe davetiye çıkarmaktadır. Buna ek olarak mülakatla kamuya alınan personelin kamusal mal ve hizmetlerin üretiminde etkinlik ve verimlilik sağlayamayacağı açıktır. Ancak mülakat unsuruyla alınan bireylerin yaratmış olduğu verimsizlik liyakat unsuru ile kamuya yerleşmiş kişiler açısından çalışma koşullarını bozucu bir durum oluşturacaktır. Böyle bir durumda hukuki husumetler ortaya çıkacak ve kamusal etkinliği ortadan kaldıracak bir takım yasal süreçler başlayacaktır. Ancak husumet yaşayan kamu görevlilerinin sendikalarının iktidar partilerine yakın olması bu sorunu ortadan kaldırmayacak; sadece tehirine sebep olacaktır. Bir diğer ifadeyle söz konusu sorun bir süre sonra daha büyük bir şekilde ortaya çıkacaktır. Bununla birlikte kamu görevlisinin sendikasının iktidardaki partilere yakın olmayan bir sendika olması halinde sorun yasal mercilere taşınacak ve dava iktidar yanlısı olmayan kamu görevlisi lehine sonuçlanırsa bahsi geçen kamusal istihdam devlete sadece bir maliyet yaratacaktır.

- Sendikalaşma işverene teknoloji düzeyini yükseltmesi yönünde bir zorlamada bulunur. Bununla birlikte Türkiye teknolojiyi dışarıdan satın alan bir ülke konumundadır. Bu da dış dünyanın teknolojik olarak ilerlediği bir durumda özel sektörde işsizliğin ortaya çıkmasını sağlar. İlerleme raporlarına bakıldığında özel sektörde sendikalaşma yoğunluğunun da düşük olması hususunu yakında ortaya çıkacak bir işsizlik problemiyle sonuçlanacağını göstermektedir ki bu da işsiz kalan bireylerin kamuya girmeye; yani kamuda iş başvurusu yığılmalarına sebep olacağını göstermektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa memur sendikalarının memurlar için bir güvence olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bununla birlikte memur sendikalarının etkinlikten ve verimlilikten çok uzak bir şekilde faaliyetlerde bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira toplu sözleşmelerde elde edildiği iddia edilen kazanımların çoğu sözleşme metninde kalmakta, gereken yasal düzenlemeler yapılmadığı ve sözleşmeye taraf olan sendikaların veya konfederasyonların bu yönde baskı oluşturmamaları nedeniyle kazanımların hayata geçirilmeleri sağlanamamaktadır. Ancak durumun bu şekilde olması memur sendikalarının çoğunun genellikle iktidar partilerine yakın olmasından kaynaklanmaktadır. Zira kamu görevlileri çalıştıkları yerlerde bir baskıya maruz kalmamak için iktidarlara yakın sendikalara üye olmayı tercih etmektedirler. İktidarlara yakın sendikaların da toplu sözleşmelerde taraf olabilmesinin sebeplerinden biri budur. Bu nedenle sendikalaşma oranının kamuda % 69 civarlarında olması kamusal mal ve hizmet üretiminin ve sendikal mücadele ve kazanımların etkin ve verimli bir noktaya yaklaşması açısından bir etki yaratmamaktadır. Bununla birlikte sendikaların bir kısmı da iktidar politikalarını eleştiren bir yaklaşım sergilemektedir. Söz konusu sendikalar hizmet üretilirken etkinlikten uzak ve verimsiz üretimi yargı yoluyla etkin ve verimli bir hale getirmeye çalışmaktadır. Ayrıca kamu görevlisinin hakkının yargıya gitmeden önce kurumsal bir dirençle muhalif sendikalar tarafından korunması da yargıya bile gitmeye gerek kalmaksızın etkin ve verimli bir üretim faaliyeti oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Memur sendikalarının etkin bir şekilde çalışması kamuya personel istihdamında liyakat ve eşitlik unsurlarına dikkat edilmesine de neden olacaktır. Bununla birlikte özel sektördeki düşük sendikalaşma oranı kamuya daha fazla iş

başvurusu yapılmasına neden olacak ve bu da mülakatla alımı kolaylaştıracaktır. Bir diğer ifadeyle liyakat ve eşitlik unsurları göz ardı edilebilecektir. Memur sendikaları bu noktada devreye girerek idare üzerinde bir baskı unsuru olarak ortaya çıkma potansiyeline sahip olacaktır. Bununla birlikte memur sendikalarının kamu ekonomisinde etkinlik ve verimlilik sağlayabilmesi için politik ilişkilerden, siyasi ve ideolojik yaklaşımlardan uzak durması ve bu minvalde faaliyet göstermesi gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Memur sendikacılığı olgusunun kamu içerisinde yerleşmesi büyük önem arz etmektedir. Zira kamu görevlilerinin amirleri konumundaki kişiler kamu görevlileri ile ilgili idari işlem yaparken kamu kudretini kullanmaktadırlar ki bu da devletle birey arasında zaman zaman sorun yaratmakta; sonuçta çoğunlukla da devletin lehine gibi görünse de aslında her iki tarafında lehine olmayan bir durum bir durum ortaya çıkmaktadır. Eşitler arası bir ilişkinin sağlanabilmesi adına memur sendikaları anayasal bir hak olarak ortaya çıkmış ve bu konuda teorik de olsa bir adım atılmıştır. Bununla birlikte Türkiye’de memur sendikacılığı etkinliği ve verimliliği sağlamaktan oldukça uzak bir durumdadır. Zira siyasi ve ideolojik fikirlere ve siyasi partilere yakınlığıyla bilinen sendikaların üye toplama konusunda diğer sendikalara göre çok daha avantajlı olduklarını söylemek mümkündür. Kamu kudretini elinde bulunduran idareye karşı kamu kudretine ideolojik veya siyasi olarak yakın görünüm arzeden sendikaların, kamu görevlilerinin haklarını tam olarak savunamayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Şüphesiz şimdiye kadar elde edilen hakların uygulamaya geçirilmesinde memur sendikalarının ve bu yöndeki mücadelenin rolü önemlidir. Ancak özellikle toplu sözleşmelerle elde edilen kazanımların çoğunun uygulamaya geçirilmemesi ve taraf olan konfederasyonların yargı yoluna başvurmaması memur sendikalarının sadece kağıt üzerinde bir fonksiyonu olduğu izlenimini vermektedir. Bu durumdan kurtulabilmek adına şu hususların gerçekleştirilmesi memur sendikalarının etkinliğini arttıracaktır:

- Toplu sözleşmelere tüm konfederasyonların katılımının sağlanması ve onayının alınması zorunluluğu getirilmelidir,
- Bütün konfederasyonların dolayısıyla bütün çalışan kesimlerinin katılımı sağlanamıyorsa ILO veya AB ilgili organları gibi yetkili uluslararası kuruluşların sözleşmenin tarafı olması sağlanmalıdır ki sözleşme maddeleri uygulamaya konulmazsa söz konusu kuruluşlar nezdinde mahkemeye başvuruda bulunabilsin ve toplu sözleşme hükümlerinin hayata geçirilmeleri sağlanabilsin,
- Kamu görevlileri hakem heyetinin siyasi iradeyi ima etmeyecek unsurlardan seçilmesi gerekmektedir. Zira şimdiki haliyle hakem heyetinin belli bir partiye yakın olduğu algısı, sözleşmenin

güvenilirliği konusunda çalışanlar arasında kaygı yaratmaktadır. Sendika temsilcilerinin siyasi kaygılarla hareket etmesi sendikanın faaliyetlerinin etkin olmamasına yol açmaktadır. Bu nedenle sendika temsilcilerinin siyasi bir görev almasının yasaklanması veya kısıtlanması sendikaların asıl faaliyetleri olan ekonomik ve sosyal hayata katkıda bulunabilmelerine olanak tanıyacaktır,

- Memur sendikalarının grev hakkının uygulanmaması kamusal hizmetin verimsiz olmasına sebep olacaktır. Bununla birlikte grevin olması iktidar partisinin de kamu idaresini etkin bir şekilde yürütmesini sağlayacaktır. Zira yapılan veya yapılacak olan grevler idarenin hangi noktalarında aksaklıklar olduğunu ortaya çıkaracak ve siyasi irade buna göre gereken önlemlerini alabilecektir,
- Memurların sendikalaşma oranının yüksek olmasına rağmen etkinlikten uzak bir seyirde olmasının nedeni üye olunan sendikaların siyasi ya da ideolojik olarak iktidar partilerine yakın olmasından kaynaklanmaktadır. Memurların bu bağlamda diğer sendikalara da üye olma yönünde sendikal tercihlerini kullanabilmeleri için devlet yönetiminin sendikalarla ilişkilerinin tamamen objektif ve tarafsız ilkeler doğrultusunda sürdürülmesi ve bütün sendikalara eşit mesafede ve eşit koşullarda imkanlar sağlanması önem arz etmektedir. Zira sendikal tercihlerin kullanımında tamamen kişisel kararlarla olması gereken üyelik başvurularının, iktidar partilerine yakın sendikalara üye olunmaması veya diğer sendikalara üye olunması halinde bu durum kimi zaman kamu kurumu içerisindeki idarecilerce hoş karşılanmamakta ya da mevcut idarecilerin ideolojik veya siyasi görüşlerine yakın sendikalar ya da kişilere yakınlık gösterilmesi sendikal mücadeleyi zaafiyete uğratmakta, ideolojik veya siyasi tabanda fikir ve çıkar birlikteliği ile, sendikal mücadelenin asıl amacının dışına çıkmaktadır .

Sonuç olarak yukarıdaki değerlendirmeler ışığında Türkiye’de memur sendikacılığının etkin bir şekilde ilerleyemediğini söylemek mümkündür. Bu olumsuzluğun giderilmesi, sendikal faaliyetlerin etkin olmasını ve dolayısıyla kamusal mal ve hizmet üretilmesini daha etkin bir hale getirecektir. Netice itibarıyla kamusal mal

ve hizmet üretiminin etkin olması da ekonomik refahı ve kişi başına gelirin daha da artmasını sağlayacak ve gelir dağılımının daha adil bir hale gelmesine yardımcı olacaktır.

Çalışmamızın önceki bölümlerinde aktardığımız kazanımların her birinin yıllara dayalı sendikal örgütlülük ve mücadele sonucunda masaya getirilen talepler ve bu taleplere ilişkin çalışan kesimi temsilen ortaya konulan irade sonucunda elde edildikleri unutulmamalıdır.

Elde edilen kazanımların tamamının, siyasi hükümetlerin kendiliğinden gündeme getirdikleri konular olmadığı, her ne kadar arzu edilen seviyede olmasa da çalışanların sesi ve gücü olan sendikal örgütlenme sayesinde oluşan gündem ile birlikte yapılan görüşmeler ve karşılıklı pazarlıklarla, kimi zaman hiç gündemde olmayan konuların bile, birer kazanım olarak yasal zeminde çalışanlar lehine imza altına alındığı gerçeğinin göz ardı edilmesi mümkün değildir.

Ülke kaynaklarının adil ve eşitlikçi bir anlayışla paylaşılması, refahın toplumun tüm kesimlerine hakça dağıtılması ve küresel çapta sosyal eşitlik ve adaleti içeren emsal uygulamaların bütün topluma yansıtılması sürecinde, sendikal örgütlenme ve mücadelenin çalışan kesimleri bir araya getiren ortak amaç ve unsurların hayata geçirilmesi bağlamındaki önemi, gerekliliği ve vazgeçilmezliği, kaçınılmaz bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Mevcut ve geçerli yasal düzenlemenin 2001 yılında hayata geçmiş olması ve hemen sonrasında 2002 yılında, ülkemizde gerçekleşen siyasi iktidar değişikliği ile bugüne kadar geçen süre içinde, yaşanan bütün gelişmelerin ve imza altına alınan bütün hükümlerin ağırlıklı olarak aynı sendikal yapı ve aynı siyasi iktidar tarafından gerçekleştirilmiş olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerektiği ortadadır.

Bütün olumsuzluklara, eksikliklere ve aynı zamanda toplumsal gelişmelerin değerlendirilmesi açısından çok kısa sayılabilecek bir zaman dilimi içinde yine de gözle görülür bir mesafe kat edildiği, gerçekleştirilen yasal düzenlemeler kapsamında daha öncesinde olmayan birçok kazanımların bu kısa zaman diliminde hayata geçirildiği de unutulmamalıdır. Bugün gelinen noktadan bakıldığında sendikal mücadele ve kazanımlar açısından beklentilerin ve arzu edilen gelişmelerin küresel standartlarda karşılanamamış olması, ileriye dönük sendikal mücadelenin gelişiminde ve dolayısıyla toplumsal hayata etkileri kapsamında, siyasal iktidar değişimleri, kamusal gelişme ve değişiklikler, çalışanların ve üyelerin beklenti ve öncelikleri belirleyici olacaktır. Yaşanacak gelişme ve

değişimler sonucunda ortaya çıkacak toplumsal ve kamusal öncelik ve beklentiler, her geçen gün sendikal mücadeleye ve arzu edilen kazanımlara ulaşmak üzere yeni adımların atılmasına yön verecek aynı zamanda, geçmişten gelen tecrübe ve kazanımların üzerine yenilerinin eklenmesiyle daha olumlu ve toplumun her kesimini kapsayan düzenlemelerin hayat bulmasına imkan yaratacaktır.

KAYNAKÇA

- 1961 Anayasası 1961), *T.C. Resmi Gazete*,10816, 31 Mayıs.
- 1982 Anayasası 1982), *T.C. Resmi Gazete*,17863, 11 Kasım.
- Akat, Asaf Savaş (2009), *İktisadi Analiz*, 2. Basım, Ankara: Eflatun Yayınevi.
- Aksoy, Şerafettin (1991), *Kamu Maliyesi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Apaydın, Ferhat (2018), “Türkiye’de İşsizliğin Karakteristiklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2018(30), ss. 159-200.
- Arslan, Oğuz (2012), “Kamu Maliyesinin İşlevleri”, Şebnem Tosunoğlu ve Y. Tamer Ergül (Ed.); *Kamu Maliyesi*, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri: Eskişehir, ss. 22-41.
- Aslan, H ve Aslan, M. (2017), “Uzun Süreli İşsizlik ve Etkileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), ss. 103-132.
- Astarlı, Muhittin (2013), “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçlar”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XVII(1-2), ss. 141-183.
- Avrupa Komisyonu (1998), *Türkiye’nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyon’un 1998 Düzenli Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (1999), *Türkiye’nin Katılım Yönünde İlerlemesi’ne İlişkin Komisyon 1999 Düzenli Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2000), *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyon'un 2000 Düzenli Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2001), *Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2001 Yılı İlerleme Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2002), *Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2004), *Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Hakkında 2004 Yılı Düzenli Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2005), *Türkiye 2005 İlerleme Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2006), *Türkiye 2006 İlerleme Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2007), *Türkiye 2007 İlerleme Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

Avrupa Komisyonu (2008), *Türkiye 2008 İlerleme Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).

- Avrupa Komisyonu (2009), *2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2010), *Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2011), *Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2012), *Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2013), *Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2014), *Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2015), *Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu*, https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 24.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2016), *AB Genişleme Politikasına İlişkin 2016 Bildirim*, https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 24.03.2019).
- Avrupa Komisyonu (2018), *2018 Türkiye Raporu*, https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 24.03.2019).

- Ay, Hakan (1997), “Siyasal Karar Alma Sürecinde Lobicilik”, *Yeni Türkiye*, 3(14), ss. 1191-1195.
- Ayanoğlu, Taner (2004), *Kamu Personelinin Hukuki Rejimi, Günışığında Yönetim*, İlhan Özay, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Bahçe, A. B. ve Gümüş, Ö. (2015), “A Solution to Eradicate Jobless Growth”, *Copernican Journal of Finance and Accounting*, 4(1), ss. 9-25.
- Bahçe, A. B. ve Gümüş, Ö. (2017), “Usul Ekonomisinde Etkinlik: İzale-i Şüyu (Ortaklığın Giderilmesi) Davalarında Mali Bir Araç Olarak Vergilendirme”, *Researcher: Social Science Studies*, 5(8), ss. 1-8.
- Bahçe, A. B. ve Gümüş, Ö. (2018), “Beşeri Sermayenin Aşınmasında Psikolojik Taciz Faktörü”, *Social Mentality and Research Thinkers Journal*, 4(11), ss. 341-348.
- Başbuğ, Aydın (2012), *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara: Şeker-İş.
- Baumol, William J. and Blinder, Alan S. (2006), *Economics Principles and Policy*, China: Thomson South Western.
- Bayraç, H. Naci (2003), “Yeni Ekonominin Toplumsal, Ekonomik ve Teknolojik Boyutları”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), ss. 41-62.
- Bayrakçı, Gizem (2017), “Osmanlı’dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi Üzerine”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (14); ss. 170-173
- Bayrakçı, Gizem (2017), “Osmanlı’dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi”, *Emek ve Toplum*, 6(14), ss. 170-173.
- Benli, Abdurrahman (2003), “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma İle İlgili Çabaları Ve Sorunları”, *Sosyal Siyaset Konfederasyonları Dergisi*, 0 (46): ss.89-128.
- Benligiray, Serap (2003), *Ücret Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

- Berberoğlu, Cafer Necat (2003), “Tam Rekabet Piyasası ve Firma Dengesi”, Kemal Yıldırım ve Mustafa Özer (Ed.); *İktisat Teorisi*, Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri: Eskişehir, ss. 105-124.
- Biçerli, M. Kemal (2007), *Çalışma Ekonomisi*, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Borjas, Geroge J. (2000), *Labor Economics*, 2nd Edition, Taiwan: McGraw-Hill.
- Bosworth, Derek, Dawkins, Peter and Stromback, Thorsten (1996), *The Economics of the Labour Market*, London: Addison Wesley Longman Limited.
- Cahuc, Pierre and André Zylberberg (2004), *Labor Economics*, England: MIT Press.
- Chiang, Alpha C. and Wainwright, Kevin (2005), *Matematiksel İktisadın Temel Yöntemleri* (Çev. Muzaffer Sarımeşeli- Şenay Açıkgöz),4. Baskı, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Çelik, Aziz (2010), *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)*, 3. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çetinkaya, Tacettin (2013), *Memurlara Yeni Haklar Getiren Toplu Sözleşme Hakem Kurulu Raporu*. [Erişim: 01.02.2019, http://www.ogretmenlervakfi.org/icerik/gecmisten_gunumuz/271].
- Çınar, Serkan (2015), “Doğal Kaynaklar ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Gelişmekte Olan Ülkeler Örneği”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, XXXVII(II), ss. 171-190.
- Dağdelen, Ayfer (2013), “Siyasal Yozlaşma Olgusu ve Siyasetin Finansmanı Arasındaki İlişkiye Genel Bir Bakış”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), ss. 291-306.
- Demirci, Onur (2016), “Türkiye’de İletişim Sektöründe Faaliyet Gösteren Mobil Şirketlerin Pay Yapısı”, *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Nisan 2016(3), ss. 169-183.
- Dereli, Toker (2013), “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum*, 1(36), ss. 41-64.

- Dinler, Zeynel (2013), *Mikroekonomi*, Gözden Geçirilmiş 24. Basım, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Dirimtekin, Halil (1976), *Mikroiktisat*, Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi.
- DPT (2003), *Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu*,
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf (Erişim Tarihi: 23.03.2019).
- Ehrenberg, Ronald G. and Smith, Robert S. (2000), *Modern Labor Economics- Theory and Public Policy*, 7th Edition, USA: Addison Wesley Longman.
- Erdem, Metin, Şenyüz, Doğan ve Tatlıoğlu, İsmail (2006), *Kamu Maliyesi*, 4. Basım, Ekin Kitabevi: Bursa.
- Erginay, Akif (2010), *Kamu Maliyesi*, Güncellenmiş 18. Baskı, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Giritli, İsmet ve diğerleri (2001), *İdare Hukuku*, Der Yayınları, İstanbul.
- Gül, E. ve Ekinci, A. (2006), “Türkiye’de Enflasyon ve Döviz Kuru Arasındaki Nedensellik İlişkisi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), ss. 91-105.
- Gülmez, Mesut (1994) *Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Haklar (1926-1994)*, 2, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme Dairesi Enstitüsü.
- Gümüş, Öner (2017), *Yoksulluk ve Mikrokredi-Türkiye Uygulamalarının İncelenmesi*, Republic of Moldova: Lambert Academic Publishing.
- Güneş, Hamza (2013), “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* , 1(1): ss. 62-79.
- Güneş, Hamza (2013), “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), ss. 62-79.

Han, Ercan (2014), *Kamu Sendikacılığı Siyaset İlişkisi (Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Siyasi Eğiliminin Sendika Tercihlerindeki Rolü Üzerine Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hekimler Uçkan, Banu (2015), “Anayasa Mahkemesi’nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 4(47), ss. 11-34.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/mevzuat/toplu-sozlesmeler-kamu-gorevlileri-hakem-kurulu-kararlari> (Erişim Tarihi: 24.03.2019).

<https://www.memurlar.net/haber/804021/ucretsiz-izinde-olan-norm-kadro-fazlasi-ogretmen-resen-atanir-mi.html> (Erişim Tarihi : 05.03.2019).

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf> (Erişim Tarihi : 24.03.2019)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120601-21.pdf> (Erişim Tarihi: 24.03.2019).

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130814-10.pdf> (Erişim Tarihi: 24.03.2019).

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/08/20150823-8.pdf> (Erişim Tarihi: 24.03.2019).

Hubbard, R. Glenn and O’Brien, Anthony Patrick (2006), *Economics*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

ID Bracelet (2013), *Memurlara Yeni Haklar Getiren Toplu Sözleşme Hakem Kurulu Raporu*. [Erişim: 21.02.2019, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/memurlara-yeni-haklar-da-getiren-toplu-sozlesme-hakem-kurulu-karari-yayimlandi/>].

İnciroğlu, Lütfi (2017), *Memurlara Yeni Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*. [Erişim: 11.02.2019, <https://www.inciroludanismanlik.com/2017/10/11/yeni-kamu-gorevlileri-sendikaları-ve-toplu-sozlesme-kanunu/>].

- Kanca, Osman Cenk (2012), “Türkiye’de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin Ampirik Bir Analizi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), ss. 1-18.
- Kanlıgöz, Cihan (1993), *1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlamı ve Kapsamı*, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,43(1): ss. 170-196.
- Krugman, Paul R. and Obstfeld, Maurice (2006), *International Economics- Theory and Policy*, 7th Edition, Boston: Pearson Addison Wesley.
- Kutal, Metin (2013), *Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları*, [Bildiri]; *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V*, (Petro-İş Yayını): İstanbul, ss. 157-178.
- Kutlu, Hakan (2007), *Şark İstiklal Mahkemesinde 1925-1927 Döneminde Takrir-i Sükun Kanununun Uygulanması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Mahiroğulları, Adnan (2003), “Türkiye’de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2003(46), ss. 1-27, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9437> (Erişim Tarihi: 19.03.2019).
- Mankiw, N. Gregory (2008), *Principles of Economics*, 5th Edition, Canada: South-Western Cengage Learning.
- McConnell, Campbell R., Brue, Stanley L. and Macpherson, David A. (2003), *Contemporary Labor Economics*, 6th Edition, New York: McGraw Hill.
- McConnell, Campbell R., Brue, Stanley L. and Macpherson, David A. (2006), *Contemporary Labor Economics*, 7th Edition, New York: McGraw Hill.
- Medya-İş Sendikası (2012), *Haklarınızı Biliyor musunuz?*. [Erişim: 03.04.2019, <http://www.medyais.org/pages/haklarinizi-biliyormusunuz.html>).
- Nadaroğlu, Halil (1974), *Kamu Maliyesi Teorisi*, 1. Baskı, İstanbul: Sermet Matbaası.
- Narmanlıoğlu, Ünal (2013), *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, İstanbul: Beta Yayınları.

- Nurdoğan (2018) Ali Kemal, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3 (4): ss.78-95.
- OdaTv (2017), *Dördüncü Dönem Toplu Sözleşme Kamu Görevlileri ve Emeklilerine Ne Getiriyor*. [Erişim: 29.03.2019, <https://odatv.com/dorduncu-donem-toplu-sozlesme-kamu-gorevlileri-ve-emeklilerine-ne-getiriyor-2509171200.html>].
- Oğuz, Orhan (1966), *Genel İktisat Teorisi Dersleri*, İstanbul: Sulhi Garan Matbaası.
- Oğuz, Orhan (1968), *Genel İktisat Teorisi Dersleri*, İstanbul: Sevinç Matbaası.
- Oğuz, Veysi (2011), *Türkiye'de Siyasal Partiler Çerçevesinde Politik Yozlaşma ve Etik Sorunu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özbilen, Şevki (1997), *Kamu Maliyesi*, 2. Baskı, Muğla: Ünyay Yayıncılık.
- Özerkmen, Necmettin (2003), “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 43(1), ss. 239-257.
- Özerkmen, Necmettin (2003), “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 43(1): ss. 239-257.
- Parasız, İlker ve Bildirici, Melike (2002), *Modern Emek Ekonomisi*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Parkin, Michael (2010), *Economics*, 9th Edition, USA: Pearson.
- Perloff, Jeffrey M. (2007), *Microeconomics*, 4th Edition, Boston: Pearson Addison Wesley.
- Pıçak, Murat ve Kadah, Hamza, (2017), “Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi”, Editörler: Selçuk Koç, Sema Yılmaz Genç, Kerem Çolak; *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*, Bilgi Yayınevi: İstanbul, ss. 198-241

- Sarıay, Ercüment (2015), “Tahrir-i Sükun Kanununa Dair Bazı Düşünceler”, *Mütefekkir*, 2(4), ss. 377-403.
- Seyyah Sahilli, Sezgi (2017), *Oligopol Piyasalarda İlaç Sektörü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Sur, Melda (2013), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 4(39), ss. 317-356.
- Suvla, Refii Şükrü (1960), *İktisat Teorisi*, İstanbul: Güven Basımevi.
- Şafak, Can (2013), “12 Mart’tan 12 Eylül’e Türkiye’de Sendikalar”, *Toplum ve Bilim*, Cilt(127): ss. 121-143.
- Şener, Mustafa (2015), “Burjuva Uygarlığının Peşinde”, Gökhan Atılğan, Cenk Saraçoğlu ve Ateş Uslu (Ed.); *Osmanlı’dan Günümüze Türkiye’de Siyasal Hayat*, Yordam Kitap: İstanbul, ss. 195-339.
- Şıklar, İlyas (2019), “Basic Concepts and National Income Accounting”, İlyas Şıklar (Ed.); *Introduction to Economics II*, Open Education Faculty Publication No: 2510, Anadolu University Publication No: 3688: Eskişehir, pp. 3-30.
- T.C. Devlet Personel Başkanlığı (2014), *Toplu Sözleşmenin Getirdikleri*. [Erişim: 01.03.2019, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/haber/toplu-sozlesmenin-getirdikleri>].
- T.C. Devlet Personel Başkanlığı (2019), *Toplu Sözleşmeler ve Kamu Görevlileri Hakem Kararları*. [Erişim: 17.03.2019, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/mevzuat/toplu-sozlesmeler-kamu-gorevlileri-hakem-kurulu-kararlari>].
- T.C. İşleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (STİGM) (Ocak,2019), *Mülga Kanunlar* . [Erişim: 23.01.2019, <https://www.dernekler.gov.tr/tr/Mevzuat/mulga-anayasa/mulga-kanun.aspx>].
- T.C. Resmi Gazete, *1. Dönem Toplu Sözleşme*, 29.05.2012, Sayı: 2012/1, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

- T.C. Resmi Gazete, *2. Dönem Toplu Sözleşme*, 14.08.2013, Sayı: 28735, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *211 Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu*, 09.01.1961, Sayı: 10702, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *2821 Sendikalar Kanunu*, 07.05.1983, Sayı: 18040, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu*, 07.05.1983, Sayı: 18040, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *2911 Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu*, 07.02.1983, Sayı: 18185, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *3. Dönem Toplu Sözleşme*, 23.08.2015, Sayı: 29454, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *3512 Cemiyetler Kanunu*, 14.07.1938, Sayı: 3959, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *399 Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname* , 29.01.1990, Sayı: 20417, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *4. Dönem Toplu Sözleşme*, 25.08.2017, Sayı: 30165, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununa Göre İşyeri Sendika Temsilcilerinin Seçilmelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*, 09.05.2006, Sayı: 26163, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaların Sayıları ve Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2010*

Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ, 07.07.2010, Sayı: 27634, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2011 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ*, 07.07.2011, Sayı: 27987, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *5018 İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun*, 26.01.1947, Sayı: 6542, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *5198 Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, 06.07.2004, Sayı: 25514, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *5434 Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu*, 17.06.1949, Sayı: 7235, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *5502 Hastalık ve Analı Sigortası Sendikaları Kanunu*, 10.01.1950, Sayı: 7402, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *578 Takrir-i Sükun Kanunu*, 04.03.1925, Sayı: 87, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *624 Devlet Personel Sendikaları Kanunu*, 17.06.1965, Sayı: 12025, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *6289 Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, 11.04.2011, Sayı: 28261, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

T.C. Resmi Gazete, *6356 Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*, 07.10.2012, Sayı: 28460, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

- T.C. Resmi Gazete, *657 Devlet Memurları Kanunu*, 23.07.1965, Sayı: 12056, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *788 Me-murin Kanunu*, 31.03.1926, Sayı: 336, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 14 haziran 2002 tarihinde iletilen veriler ışığında sayılı tarihli Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ*, 07.07.2002, Sayı: 24808, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *İşyeri Sendika Temsilcilerinin Faaliyetleri ile Çalışmaya Devam Eden Sendika Yöneticilerine Verilecek Haftada Bir Gün İznin Kullandırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*, 12.08.2006, Sayı: 26257, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Hakkında 4688 Sayılı Kanuna Göre Sendika Üye Sayılarının ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Tebliğ*, 07.06.2002, Sayı: 24778, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (4688 Sayılı) Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 20.09.2003, Sayı: 25235, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik*, 07.09.2001, Sayı: 24516, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yönetmelik*, 19.03.2002, Sayı: 24700, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik*, 25.12.2002, Sayı: 24974, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik*, 02.08.2005, Sayı: 25894, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik*, 06.08.2005, Sayı: 25898, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 02.11.2005, Sayı: 25984, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 12.05.2006, Sayı: 26166, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 27.03.2010, Sayı: 27534, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 24.04.2011, Sayı: 27914, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 4688 Sayılı Uygulanmasına İlişkin Tebliği*, 08.08.2001, Sayı: 24487, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun Uygulanmasından Doğacak İhtilafların Çözümüne Dair Başbakanlık Genelgesi*, 12.06.2003, Sayı: 25136, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyeliğe Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*, 07.09.2001, Sayı: 24516, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Konfederasyonlarınca Düzenlenecek Üyeliğe Başvuru Belgesi, Çekilme Bildirimlerinin Şekli, İçeriği, Tutulacak Defterlerin Şekli, İhtiva Edeceği Bilgiler ile Kayıtların Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 11.03.2005, Sayı: 25752, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Üst Kuruluşlarının Üyeleri Hakkında Tesis Edilen Bireysel İşlemlere Karşı Dava Açıp Açamayacakları İle İlgili Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararı E.No: 2005/1*, 18.06.2006, Sayı: 26202, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikaları, Sendika Şubeleri ve Konfederasyonları Genel Kurulları Organ Seçimlerinin Gözetim ve Denetiminde Yetkili ve Görevli Olduğuna Dair Yüksek Seçim Kurulu Kararı*, 12.01.2002, Sayı: 24638, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları ile İlgili İstatistik Tebliği*, 06.07.2003, Sayı: 25160, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarını Gösteren İstatistikler Tebliği*, 28.08.2004, Sayı: 25567, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarına İlişkin İstatistiklere Dair Tebliğ*, 07.07.2005, Sayı: 25868, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ*, 07.07.2006 , Sayı: 26221, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliğ*, 07.07.2007, Sayı: 26575, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Muhasebat Genel Müdürlüğü 6 Sıra No.lu Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ IV- Memur Sendika Aidatları ile V- İlaç Katılım Payları Bölümlerine İlişkin*), 22.07.2005, Sayı: 25883, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Muhasebat Genel Tebliği*, 19.04.2002, Sayı: 24731/589, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*, 09.11.2001, Sayı: 24578, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Sendika Üye Sayıları ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 04.04.2007, Sayı: 26483, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Sendika Üye Sayılarının ve Her Hizmet Kolunda Yetkili Kamu Görevlileri Sendikaları ve Bunların Bağlı Buldukları Konfederasyonların Belirlenmesine İlişkin Tebliğ*, 09.07.2004, Sayı: 25517, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemlere İlişkin Başbakanlık Genelgesi*, 02.06.2005, Sayı: 25833, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

- T.C. Resmi Gazete, *Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili Genelge No:2009/12* , 03.07.2009, Sayı: 27277, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili 2010/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi* , 30.01.2010, Sayı: 27478, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, *Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler ile İlgili 2010/26 Sayılı Genelge*, 14.12.2010, Sayı: 27785, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- Taban, S. ve Kar, M (2006), “Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Analizi 1969-2001”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), ss. 159-181.
- Taş, H. Y. ve Ören, K. (2013), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile İlgili Bir Değerlendirme”, *Emek ve Toplum*, 2(3), ss. 8-28.
- Tiryaki, H. N. ve Ekinci, A. (2015), “Finansal Bulaşıcılık Çerçevesinde Küresel Kriz ve Türkiye’ye Etkileri”, *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(1), ss. 1-30.
- Truchy, Henri (1948), *Umumi Ekonomi*, (Çev. Esat Demirel), 2. Baskı, İstanbul: İbrahim Horoz Basımevi.
- Türk Tabipleri Birliği (Ocak 2005), *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi , Hekimler ve Tabip Odası Yöneticileri İçin Mevzuat*. [Erişim: 05.04.2019, http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=105:san-haklari-evrensel-bdges-&catid=6:uluslararasılg&Itemid=36].
- Tüysüz, Cemre (2010), *Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UNMIK Gazette, *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslar arası Sözleşmesi*. [Erişim:05.04.2019, <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>].

- Ünal, Emel (2012), *Türkiye’de Memurların Sendikal Hakları Çerçevesinde Grev Hakkı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünsal, Erdal M. (2007), *Makroiktisat*, Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Ünsal, Erdal M. (2007), *Mikroiktisat*, Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Visser, Jelle (1994), “The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations”, Marino Regini (Ed.), *The Future of Labor Movements*, Sage Publications: London, pp. 17-52.
- Williams, Steve, Bradley, Harriet, Devadason, Ranji and Erickson, Mark (2013), *Globalization and Work*, UK: Polity Press.
- Yılmaz, Binhan Elif (2016), *Maliye*, 2. Basım, İstanbul: Der Yayınları.
- Yorgun, Sayım (2013), Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(39): ss.357-280.
- Yükçü, S. ve Atağan, G. (2009), “Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), ss. 1-13.
- Zeytinoğlu, Erol (1969), *İktisat Dersleri*, İstanbul: Kutulmuş Matbaası.

ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı: : Mecbur BODUR
Adres Bilgileri : Güllük Mh. Avşar Sk. No : 10/13
Tepebaşı / ESKİŞEHİR
Cep Tel : (533) 5492530
E-posta : mecburbodur@hotmail.com

Kişisel Bilgiler

Cinsiyet : Erkek
Doğum Yılı : 1967
Doğum Yeri : Sivas
Medeni Durum : Evli
Uyruk : T.C.
Sürücü Belgesi : B

İş Hayatı

Görev : Bilgisayar İşletmeni
Görev Yeri : Anadolu Üniversitesi – Açıköğretim Fakültesi

Eğitim Bilgileri

- Lisans** : Anadolu Üniversitesi - Eskişehir
İktisat - 2007
- Lise** : Gazi Lisesi - Eskişehir
- Bilgisayar Bilgisi**

Ofis Yazılımları : Word, Excel, Powerpoint, Outlook-Çok iyi

İşletim Sistemi Yazılımları : MS Windows tüm işletim sistemleri

Yabancı Dil Bilgisi : İngilizce (Temel düzey)

Sertifika

- Eskişehir HEM Web Tasarım 2010
- Bahçeşehir Üniversitesi Yerel Yönetimler Akademisi Sertifika Programı
2010
- Anadolu Üniversitesi Temel İlk Yardım Sertifika Eğitimi 2010
- Eskişehir HEM Temel İlk Yardım ve Sürücü Eğitimliği Sertifika
Programı 2009