KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKA FAALİYETLERİNE BAKIŞI ÜZERİNE MANİSA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Şener UYSAL
Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Doktora Öğrencisi

Prof. Dr. Sevinç KÖSE
Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim-Organizasyon Anabilim Dalı

ÖZ

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde sendikal harekette yaşanan zayıflama bilinen bir gerçektir. Sendikaların dışsal faktörler yanında işgören görüşleri gibi içsel faktörleri de göz önünde tutması, gücünü ve etkinliğini artıracaktır. Bu araştırmada, Manisa İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğünde çalışan 335 kamu görevlisinin "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" kapsamında sendika mevzuatı bilgileri ve sendikal faaliyetlere bakışı ölçülmüştür. Araştırma bulguları göstermiştir ki kamu görevlileri, sendika mevzuatı bilgisine yeterince sahiptir; ancak sendikaların 4688 sayılı yasada öngörülen faaliyetleri ortalama düzeyde yerine getirdiğini düşünmektedir. Kamu görevlileri, sendikaların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik görüş bildirdiğini, hukuki yardım taleplerini karşıladığını, işe ve işyerine ilişkin sorunlarıyla ilgilendiğini belirtmiştir. Buna karşın kamu görevlileri, sendikaların çalışma yaşamında etkin olmadığını, sendika temsilcilerinin üyelerini yeterince temsil etmediğini, sendikaların üyelerinin mesleki yeterliliğini artırmaya yönelik eğitim faaliyetlerini yeterince yapmadığını ve gelirlerinin bir kısmını üyelerin bilgi ve tecrübelerini artırmaya yönelik kullanmadığını düşünmektedir. Sendikaların genel anlamda çalışmalarından memnuniyetlerinin azaldığını ifade eden kamu görevlileri, sendikal çalışmalarda her zaman yer almak istememektedir. Çalışanların sendikalardan beklentileri belirlenmiş ve bulgular kapsamında öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Sendika Faaliyetleri, Kamu Görevlileri Sendikacılığı, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu.*

A RESEARCH IN MANISA PROVINCE THE APPROACH OF PUBLIC OFFICIALS TOWARDS UNION ACTIVITIES

ABSTRACT

In recent years the weakening in union movement in the world and in our country is obvious. If the unions take the internal factors such as employee opinions into consideration as well as external factors, this will increase their power and effectiveness. In this research the knowledge of 335 public officials employed in Manisa

Food Agriculture and Stockbreeding Provincial directorate about the union regulation under the scope of "Public Official Union and Law of Collective Bargaining no. 4688" and their approach towards the union activities were measured. According to research findings, public officials have sufficient knowledge about union regulation but they think unions barely perform the activities forecasted in law no. 4688. Public officials stated that unions express their opinions related with the melioration of working conditions, fulfill the legislative assistance demands and take care of the problems about work and work place. On the other hand public official also think that unions are not effective in work life, union representatives cannot sufficiently represent the members, unions do not perform enough educational activities for elevating the vocational sufficiency of the members and unions do not use a portion of their income for elevating knowledge and experience of members. Public officials, who expressed that their satisfaction about the union activities generally decreased, do not want to take place in the union activities all the time. The expectations of employees from the unions were determined and proposals were submitted under the scope of the findings.

Keywords: *Union Activities, Public Official Unionism, Public Officers' Unions Law No. 4688.*

1. GİRİŞ

Örgütlenme ve sendika çalışmaları, demokratik toplumların vazgeçilmez öğeleridir. Sendikal hak ve özgürlükler yasal düzenlemelerle belirlense de çalışanların örgütlenme ve sendika çalışmalarına dair düşünceleri, katılımı ve deneyimleri önemlidir. Toplumun hemen her kesimini etkileyen kamu çalışma hayatında kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlere ilişkin düşünceleri, devlet ve sendika yönetimince yeterince dikkate alınmalıdır.

Bugünün sanayileşmiş dünyasında sendikaların rolü önemlidir ve sendikalar "birlik güçtür, eşit işe eşit ücret, iş güvencesi" gibi temel ilkelere sahiptir (Gupta 2013:38). Gelişmiş ekonomilerde sendikaların öncelikli hedefi, üyelerinin çalışma koşullarını, ücretlerini iyileştirmek ve haklarını korumaktır. Bu amaca ulaşmak için sendikalar, yerel, ulusal veya uluslararası düzey ve durumlarda kaynaklarını harekete geçirir. Dolayısıyla sendikalar, birleşik temsilcilik rolüyle üyelerine iyi bir ücret ve daha iyi çalışma koşulları sağlayabilir. Sendikalar, gelişmekte olan ülkelerde çalışanların desteklenmesi ve toplumda gelirin daha geniş dağılımında etkili görev alır (Benson vd. 2010: 81). Bununla birlikte küresel değişimin sonucunda sendikalar açısından, yürütülen politikalar çerçevesinde önemli değişimlerin zorunluluğu görülmektedir. Çünkü istihdam, sektörler arasında yer değiştirerek hizmet sektöründe yoğunlaşmaya başlamıştır. Çalışanlarda vasıf düzeyi yükselmiş, standart dışı çalışma koşulları tercih edilir hale gelmiştir ve yeni teknolojilerle daha az işgücü istihdam edilmektedir. İstihdam artışı sağladığı düşünülen standart dışı çalışma uygulamaları, iş güvencesi yanında kısmen sosyal güvenlikten yoksun da bırakabilmektedir. Bu yüzden sendikalar, işyerinin hızlı değişimine ayak uydurabilen, esnek, ademi merkeziyetçi örgütlenmeye dayalı, sosyal diyalogu esas alan, çeşitlenen bireysel talepleri karşılayacak hizmetlere organize edilmiş, özellikle kadın ve genç çalışanlara yönelik politikalar belirleyen bir model

geliştirmelidir (Gerşil vd. 2007:166-168). Çünkü sendikaları ikame etme politikaları, genellikle modern yönetim teknikleri uygulayan büyük çokuluslu şirketlerle sınırlı kalırken sendikaları susturma politikaları, gerek işverenler, gerekse devlet tarafından çok daha yaygın olarak kullanılmaktadır. İşverenler çoğu zaman hukuk dışı, iş ahlakına ve çalışma barışına aykırı uygulamalarla sendikaları işyerinden uzaklaştırmaya çalışmaktadır. Bu eylemlere karşı yetersiz yaptırımlar, Türkiye'de mevzuatta örgütlenmeyi zorlaştıran hükümler ve boşluklar ise işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları uygulamaları için uygun bir zemin hazırlamaktadır (Yıldırım vd. 2010:181). "Türkiye'de sendikalaşma oranını ve sendikal faaliyetleri azaltan nedenler; işverenin örgütlenmeye ilişkin olumsuz düşünceleri, işyerlerinin küçük ölçekli olması, sendikal sürecin geç başlaması, darbelerin sendikal sürece olumsuz etkileri, işsizlik, kayıtdışı istihdam, esneklik uygulamaları, taşeronlaşma ve özelleştirme politikaları, hakların kazanılması için şimdiye kadar ciddi bir çaba gösterilmemesidir'' (Köse 2003: 124,125). Günümüz çalışma yaşamında özellikle yarı zamanlı ya da geçici işgören çalıştırma, işgören sayısında konjonktüre göre işverenin istediği gibi değişim yapabilmesi, büyük firmaların daha önce kendi içlerinde yürüttükleri işleri taşeronlaştırma yoluyla sendikasız işgörenle çalışan küçük firmalara devretmeleri "kaçınılmaz uygulamalar" olarak görülmektedir. Sendikalı olma çalışanlar için yarar değil zarar getirir olmuştur, çünkü sendikalı çalışanlar artık iş bulamamaktadır (Kazgan, 2000; aktaran Zengingönül 2007: 197).

Yeni bir emek sınıfı hareketi için temel altyapı inşasında, çalışanların özellikleri, işveren ve işyeri kültürüyle ilişkili çalışanlarca biçimlendirilen sendikaların değerleri önemlidir. Aynı zamanda kurumsal yapıların nasıl inşa edileceğini değerlendirmek de önemlidir (Savage, 2006: 663). Dolayısıyla gelecekte sendikal hareketin varlığını etkin bir biçimde sürdürülebilmesinde, belki de en önemli görev sendikaların kendisine düşmektedir. Geleneksel sendikalar değişimin ortaya çıkardığı sonuçlarla başa çıkabilme gücünde değillerdir. Sendikaların mevcut ve potansiyel üyelerinin kendilerine yönelik algı ve kolektif davranışlara ilişkin tutumlarının farkında olması, yeni sendikal politikaların oluşturulmasında ve sendikaların kendilerini yenilemesinde yararlı olacaktır (Uçkan vd. 2009: 36). Çalışanların sendika mevzuatı bilgileri ve sendikal faaliyetlere ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi halinde sendikalar olumsuz sonuçları beklemeksizin gerekli çalışmaları yapabilecektir.

I. Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı

Sidney ve Beatrice Webb (1920), sendikaları yaşam koşullarını geliştirmek için ücretlilerin oluşturduğu sürekli bir birlik olarak tanımlar, sendikaların üyelerine bu iyileştirmeleri, işverenlerle toplu pazarlık yoluyla veya üyelerine yardımlar sağlayarak yaptığını belirtir. İngiltere'de meslek sendikasının ortaya çıkması, Endüstri Devriminin ilk zamanlarına dayanır (Eurofound 2009 Trade Union). Türkiye'de Endüstri Devrimi'nin yaşanmaması, tarıma dayalı bir toplum olması ve çalışanların bu süreçten Batı'daki gibi

etkilenmemesi nedeniyle sendikacılık faaliyetleri gecikmiş, ilk olarak, daha çok işveren yararına olan bir sendikacılıkla başlanmıştır (Özkiraz vd. 2008:125). Kamu görevlileri-memur sendikacılığı, dünyada önemli gelişmeler kaydetmiş, birçok ülke kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grevli sendika hakkını 1950'li yıllarda tanımıştır. Fakat ülkemiz bu alanda dünyadaki gelişmeleri eş zamanlı takip edememiştir. Memur sendikacılığı açısından 1961 Anayasası bir dönüm ve başlangıç noktasıdır. Anayasaya hakim olan özgürlükçü yaklaşım kendisini memur sendikacılığı alanında da göstermiş, sendika hakkı tüm çalışanlara tanınmıştır. 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu ile ülkemizde ilk kez kamu görevlilerinin sendikalaşması gerçekleştirilmiştir; ancak 1971 Anayasa değişikliği ile özgürlükçü yaklaşım terk edilerek 1488 sayılı Kanun ile kamu görevlilerinin sendikalaşması yasaklanmıştır. 1982 Anayasası ilk düzenlemesinde sendikal hakların kişi yönünden uygulama alanını işçilerle sınırlı tutmuş, memurlar için sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını açıkça tanıyan ya da yasaklayan bir kurala yer vermemiştir. 1971-1980 döneminde memurlar ancak derneklerle örgütlenebilmiştir. Memurların tekrar sendika kurması ancak 19 yıl sonra, 1990 yılında gerçekleşir. 1990 yılında Eğitim-İş Sendikasının kurulmasıyla birlikte, kamu çalışanları sendikacılık hareketi gelişmeye başlar. 1992 yılında Kamu-Sen, 1995 yılında Memur-Sen kurulmuştur. Sendikal hakların işçilerle sınırlı tutulduğu 1982 Anayasasında 1995 yılında değişiklik yapılmış, memurlar ve diğer kamu görevlileri kendi aralarında sendika ve üst kuruluşlarını kurabilme hakkını elde etmiştir. Memur sendikacılığının kaynakları arasında uluslararası sözleşmeler önemli bir yere sahiptir ve Türkiye 1954 yılında İnsan Hakları Sözleşmesini, 1952 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesini, 1993 yılında 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesini, 1993 yılında 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Sözleşmesini onaylamıştır. 2001 yılında ise çok geç olarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir (Eren 2002:105-107; Koç 2012:33,82). 4688 sayılı Kanun, bir bütün olarak değerlendirildiğinde, bazı düzenlemeler uluslararası sendikal normlarla uyuşmakla beraber, bazıları bu normlarla çelişmiş, oldukça kısıtlama ve yasak içermiştir. Söz konusu yasak ve kısıtlamalar içinde en fazla dikkati çeken, kuşkusuz grevli toplu pazarlık hakkının olmayışı, sendikalara üye olamayacakların listesinin oldukça geniş tutulmasıdır. Kanun'da kamu görevlilerine grev hakkının verilmemesi, 2002 ve sonrasındaki Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uzmanlar Komisyonu raporlarında eleştirilmiş; "Grev hakkı ile ilgili sınırlama, sadece devlet adına doğrudan kamu erkini kullanan kamu görevlileri ile yaşamsal önem taşıyan temel hizmetlerde çalışanlara grev yasağı uygulanabilir" denilmiştir. 12 Eylül 2010 tarihli Referandum'da Anayasa'nın 53. maddesinde yapılan değişiklikle "Toplu görüşme" yerine tarafları bağlayıcı "Toplu sözleşme" ifadesi getirilmiştir. Uluslararası "Özgür

toplu pazarlık" normlarını taşımamakla beraber bu değişiklik kısmen memurların lehine olmuştur (Mahiroğulları 2011:239-244). Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı tarafından yayımlanan 2010 yılı Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı sonuç bildirgesinde de; kamu görevlilerinin toplu pazarlık ve grev haklarının, ülkemiz tarafından imzalanan ve onaylanan insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerde mevcut olduğu ve bu konuda ilgili düzenlemelerin yapılmasının insan haklarına saygılı, demokratik ve sosyal bir devlet olmanın gereği olduğu açıklanmıştır (DPB, 2010). Çünkü sendikaların grev silahıyla donatılan toplu pazarlık hakkı, onların üyeleri adına kullandıkları en güçlü ve doğrudan etkinlikleri olmaktadır. Öte yandan toplu pazarlıklar ve toplu sözleşmeler işyerindeki çalışma koşullarının düzeltilmesinde sendikalar için etkin bir araç olmakla birlikte daha geniş kapsamlı istekler için yasama yolunun düşünülmesi gerekmektedir. Bu nedenle geniş kapsamlı istekler ve yaygın uygulamalar için sendikalar yasama organını ve siyasal iktidarları etkileme gücünü kullanarak bu yolda yasalar çıkarılmasını sağlamak durumundadır (Koray 2005:242). Türk Sendikacılığı açısından bugün içerisinde bulunulan konjonktürün, genel olarak yeni bir yapılanma sürecinden daha çok, geçirilen son yirmi yılın moral kayıplarının yaşandığı bir konjonktür olduğu dikkate alınmalıdır. Memur sendikacılığı açısından sürecin nasıl geliştirilebileceği üzerine kafa yormak gerekmektedir (Yazıcı 2010:363).

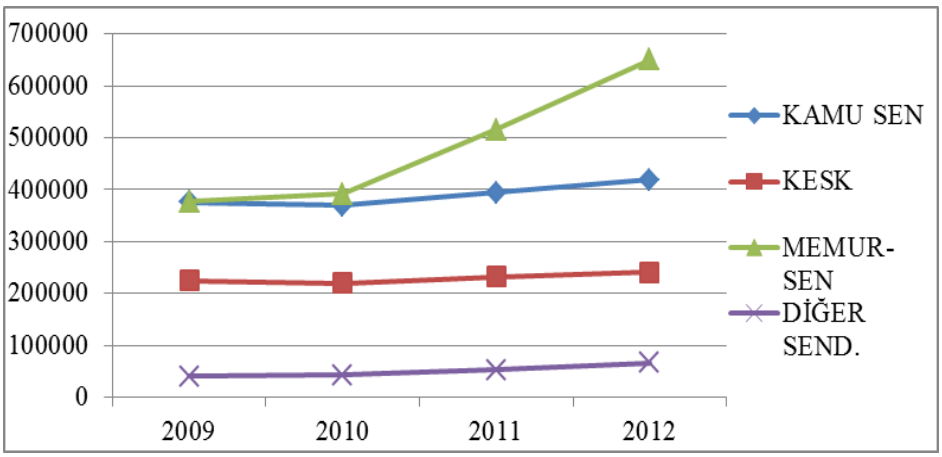
Son 10 yılda kamu görevlileri sendikalaşma oranı incelendiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verilerine göre yaklaşık 16 puan arttığı görülür (Tablo 1). 2002 yılında 1.357.326 kamu görevlisinin % 47,94'ü sendikalıdır. 2011 yılında ise toplam 1.874.543 kamu görevlisi vardır ve sendikalaşma oranı % 63,75'e ulaşmıştır. Kadın kamu görevlilerinde sendikalaşma oranı %51,4 iken erkeklerde % 72'8 oranındadır. Sendikalı kamu görevlisi oranının artışı olumlu görülebilir. Ancak kamu görevlileri sendikalaşma oranının tespitinde kullanılan ilgili hizmet kolundaki toplam kamu görevlilerinin sayısının tespiti önemli bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Çünkü hizmet kolunda çalışan toplam kamu görevlilerinin sayısının düşük bildirilmesi sendikalaşma oranını yüksek göstermektedir. Gerçek kamu görevlisi sayısının daha yüksek olduğu tahmin edilebilir. Öte yandan 4688 sayılı yasanın 15. maddesi ile TBMM ve Cumhurbaşkanlığı çalışanları, Yüksek yargı organları başkan ve üyeleri hakimler ve savcılar, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensupları, Mülki idare amirleri, Yüksek Öğretim Kurul Başkanları, Rektörler, Dekanlar, Yüksek Okul Müdürleri, MİT mensupları, Milli Savunma Bakanlığı çalışanları ve ceza infaz kurumu çalışanları sendika üyesi olamayacaklar arasında sayılmıştır. Bu nedenle bu işlerde çalışan kamu görevlileri toplam kamu görevlisi sayısı içine dahil edilmemektedir. Bu durum kamu görevlilerine ilişkin sendikalaşma oranının gerçek dışı yükselmesine yol açmaktadır. Sendika özgürlüğüne uygun bir hesaplama için tüm kamu görevlilerinin (ÇSGB 2012 yılı verilerine göre

yaklaşık 2,6 milyon çalışanın) toplama dahil edilip, sendikalaşma oranının buna göre düzenlenmesi gerekir (Çelik vd. 2006: 24-26).

Tablo 1: Yıllara Göre Memurların Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Memur Sayısı	Sendikalı Memur Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2002	1.357.326	650.770	47,94
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.882	50,35
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	930.397	55,01
2009	1.784.414	1.017.072	56,99
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68.17

Kaynak: Resmi Gazete'de Yayımlanan Yıllık Programlar ve ÇSGB Yıllık Faaliyet Raporları



Şekil 1. Konfederasyonlara göre 2009-2012 yılları kamu görevlileri sendika üye sayıları (**Kaynak**: ÇSGB yıllık faaliyet raporları)

4688 sayılı Kanuna göre 2006 yılında kamu görevlileri sendika sayısı 71 ve Konfederasyon sayısı 6, 2011 yılında sendika sayısı 97, Konfederasyon sayısı ise 7'dir. Son dört yıl içerisinde üye sayısını % 73 oranla en fazla artıran Memur-Sen, 2009 yılında 376.355 üyeye sahipken 2012 yılında 650.328 üye sayısına ulaşmıştır. Aynı dönemde Kamu-Sen % 11 oranında bir artışla 375.990

üye sayısından 418.991 üye sayısına, KESK % 7 oranında bir artışla 224.413 üye sayısından 240.304 üye sayısına ulaşmıştır. Diğer sendikaların üye sayıları ise 40.314'den 66.038 üye sayısına yükselmiştir (Şekil 1). ÇSGB verilerine göre 2009-2012 yılları arasında, memur sayısında 233.564 artış olmasına rağmen Memur-Sen'in üye sayısında 273.973 artış olması dikkat çekicidir.

II. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Sendikaların küresel şartlara adaptasyonunu sağlamak için yeniden yapılanması, sendika faaliyeti olarak sadece ücret artışıyla sınırlı kalmaması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için sorumlu sendikacılık ilkesinden hareket ederek, sendikal örgütlenmeyi esas alan, sendika içi demokrasiyi işleten, muhalefet esaslı stratejiler yerine alternatifler üretmeyi benimseyen, bilgiyi toplamakla yetinmeyen, bilgi üretmeye aday sendikalara ihtiyaç vardır (Yorgun 2005: 159).

Çalışanların sendikalardan öncelikli beklentileri, iş güvencesi, yeterli ve adil bir ücret, haksız uygulamaların engellenmesi gibi konularda kendilerini desteklemeleri ve hukuki zeminde temsil etmeleridir. Çalışanların sendikal faaliyetlere ilişkin bilgileri ve bu faaliyetlere bakışı objektif olarak belirlenmeli, dikkate alınmalıdır. Sendikaların sorunlarının çözümüne, üyelerinin ve diğer çalışanların fikirleri yardımcı olacaktır. Çalışanların sendika mevzuatı bilgilerinin düzeyi, sendikal faaliyetlere ve politikalara ilişkin düşünceleri belirlendiği takdirde yetersiz sendika mevzuatı bilgisine sahip çalışanlara eğitim ve geliştirme etkinliği düzenlenebilecektir. Katılımcıların sendika faaliyetlerine yönelik olumsuz görüşleri ise ilgili sendika yönetimiyle paylaşılabilecek, düzeltilmesi yönünde çaba gösterilebilecektir.

Kamu görevlilerinin sendikal hak ve özgürlükleri, Anayasa ve imzalanan uluslararası sözleşmelerle, yasa ve diğer mevzuatlarla belirlenmiştir. 4688 sayılı Kanunun amacı "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir." Bu araştırmada, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda yer alan hükümler kapsamında hazırlanan 16 soru ile çalışanların sendika mevzuatı bilgileri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca Kanun'un Dördüncü Kısım Birinci Bölümünde Sendika ve konfederasyonların yetki ve faaliyetlerinin yer aldığı 19. Madde kapsamının sendikalar tarafından ne kadar yerine getirildiği çalışanlara sorulmuştur.

Araştırmanın problemi olan "Çalışma yaşamında kamu görevlileri yeterince sendika mevzuatı bilgisine sahip midir ve sendikal faaliyetlere bakışları olumlu mudur?" sorusuna cevap aranacaktır. Bu amaç doğrultusunda kamu görevlilerinden aşağıdaki soruları cevaplaması istenmiştir:

1. Sendikalar, çalışma yaşamında yeterince yer almakta mıdır?

2. Sendikalar, çalışanların ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini koruyan ve geliştiren kuruluşlar mıdır?
3. Sendikalar, amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek mi faaliyetlerde bulunur?
4. Sendikalar, kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konusunda görüş bildirir mi?
5. Çeşitli kurullara gönderilen sendika temsilcileri, üyelerini yeterince temsil etmekte midir?
6. Sendikalar verimlilik araştırmaları yapar, sonuçlarıyla ilgili raporlar düzenler ve önerilerde bulunur mu?
7. Üyelerin mesleki yeterliliklerinin arttırılması, sorunların çözülmesi ile sendikal faaliyetlerin geliştirilmesi için sendikalar eğitim faaliyetleri, bilimsel çalışmalar yapar ve bilimsel yayınlarda bulunur mu?
8. Sendikalar, üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda çalışmalar yapar, öneriler getirir ve ilgili kurumlara sunar mı?
9. Sendikalar, üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, hukuki yardım taleplerinde ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde üyelerine yardımcı olur mu?
10. Sendikalar, üyelerin ve ailelerinin yararlanması için eğitim ve sosyal tesisler kurar mı?
11. İşyeri sendika temsilcileri, işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarımızı dinler, ilgilenir ve çözümü için ilgili yerlere iletir mi?
12. Sendikaların aylık üyelik ödenti tutarları uygun mudur?
13. Sendikalar tabii afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla ayni ve nakdi yardımda bulunmalı mıdır?

14. Sendikalar, gelirlerinin bir kısmını üyelerin bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanır mı?
15. Sendikaların faaliyetleri, çalışanları memnun eder şekilde artmakta mıdır?
16. İşgörenler sendika çalışmalarında her zaman yer almak ister mi?
17. Sendikalar her zaman çalışanların yararına faaliyet gösterir mi?
18. İşgörenlerin sendikalardan öncelikli talepleri nelerdir?
19. İşgörenlerin kamu işvereninden beklentileri nelerdir?

Araştırmada, çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve sendikalılık durumu) ile sendika mevzuatı bilgileri ve sendikal faaliyetlere bakışı arasında istatistiki yönden anlamlı düzeyde ilişki olup olmadığının belirlenmesi bir diğer amaçtır.

Araştırmanın temel varsayımları; Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan sorulara faktör analizi ve güvenirlik testi uygulanmış, amaçlara

ulaşmamızı sağlayacak geçerlilikte ve güvenirlikte olduğu varsayılmıştır. Alınacak örneklem, 661 kamu görevlisinden oluşan evreni temsil yeterliliğindedir. Araştırmanın sınırlılıkları; araştırmanın evreninin, Manisa İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü (MİGTHM) çalışanlarıyla sınırlı ve çıkacak sonuçlarla genelleme yapılamayacak oluşudur. Araştırma yalnızca MİGTHM kamu kurumu çalışanlarının düşünceleri hakkında bilgi verecek, kamu görevlisi memurlar üzerinde yapılacaktır.

III. Araştırma Modeli ve Veri Toplama Yöntemi

Sendikalarda, üyelik bilgileri ve çalışan düzeyinde kapsamlı bilgileri içeren fazlaca veri mevcut olmasına karşın sendikaların örgütsel özelliklerine ilişkin daha çok veriye ihtiyaç duyulmaktadır. Üyelere ilişkin mevcut veriler, sendikalar hakkında bize çok az şey söyler, sendikaların stratejileri ve yapıları hakkında yeterince bilgi vermez (Fiorito vd. 2012:229). Mevcut veriler sendika üyelerinin değişken özellikteki düşüncelerini her an için yansıtmaz ve sendika faaliyetlerini değerlendirmek için yetersizdir. Araştırma modeli, en genel anlamda, araştırma amacına uygun ve ekonomik bir süreçle, verilerin toplanması ve analizi için gerekli koşulların düzenlenmesidir. Tarama ve deneme modeli vardır. Tarama (survey) modeli, varolan durumu aynen resmetmeyi; deneme modeli ise, tahmin edilen sebep sonuç ilişkisini sınamak üzere, varolan durumun kontrollü olarak değiştirilmesini esas alır (Karasar 2005:34). Araştırma tarama (survey) modeline göre yürütülmüş ve MİGTHM'de çalışanların düşüncelerine başvurularak, demografik özellikler de dikkate alınarak sendika bilgileri ve sendikal faaliyetlere bakışları konusunda bazı yargılara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışanların sendika faaliyetlerine bakışı üzerine Yorgun (2005:148-153), Uçkan vd. (2009:4854), Kayıkçı (2013:109), Urhan vd. (2008:189,194) tarafından yapılan araştırmalar incelenmiştir. Anket formunun hazırlanmasında, akademik uzmanların görüşleri ve sendika iş yeri temsilcilerinin düşünceleri dikkate alınmıştır. Bu çalışmada demografik özellikler ve sendikalılık durumu bağımsız değişken, "sendika mevzuatını yeterince bilmek" ve "sendika faaliyetlerine bakış" bağımlı değişkendir. Ankette yer alan ilk bölümde 16 soru ile çalışanların genel sendika mevzuatı bilgilerini belirlemek amaçlanmıştır, ikinci bölümde yer alan 17 soru çalışanların sendika faaliyetlerine bakışını öğrenmeye yöneliktir. Ayrıca memurların sendikalardan ve işverenden beklentilerinin neler olduğunu belirleyecek açık uçlu 18. ve 19. sorular yöneltilmiştir. Son kısımda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal ve sendikalılık durumu bilgileri yer almaktadır. Veri toplama aracı olan soruların geçerliliğini incelemede açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle çalışanların sendika mevzuatı bilgilerini öğrenmeye yönelik olan soruların cevaplarına faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO'nun .60'dan yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Faktör yük değerinin, 0.45

ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer, 0.30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk 2006: 124-126). Sendika mevzuatı bilgisini öğrenmeye yönelik hazırlanan 16 sorunun KMO derecesi .60'dan büyük ve .873 olarak belirlenmiştir. Analize alınan 16 soru, öz değeri 1'den büyük olan 3 faktör altında toplanmıştır. Bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %48,409'dur. Maddelerle ilgili olarak tanımlanan üç faktörün ortak varyanslarının ise 0,357 ile 0,607 arasında değiştiği gözlenmiştir. Barlett testi sonucu ise anlamlıdır (Sig.=,000). Faktör yük değerleri 2.soru (0,323) ve 3.soru (0,403) dışında tamamında 0,45 üzerindedir. Az sayıda olan bu değişkenler için sınır değer 0,30 olarak belirlenmiştir. Güvenirlik, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk 2006:169). Anket sorularının güvenirlik analizi Cronbach's Alpha katsayısı 0,840 olup, güvenilirdir.

IV. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi, Karşılaşılan Zorluklar

Araştırmanın evreni MİGTHM'de çalışan kamu görevlisi memurlardır. Araştırmanın bu kurumda yapılmasındaki etken, Manisa genelinde tüm ilçelerde organizasyon yapılanmasını sağlamış bir kurum oluşudur. Dolayısıyla farklı şehirlerde yaşayan ve farklı yöneticilerle çalışan kamu görevlilerine ulaşılmıştır. Ayrıca MİGTHM yöneticilerinin ve çalışanlarının araştırmaya olumlu yaklaşımları görülmüştür. Evren büyüklüğü 661 kamu çalışanıdır ve tamamına anket formu dağıtılmıştır. Örneklem, evrenin bir modeli ya da örneğidir. Doğru bir örneklem seçimi için iki özellik aranmalıdır; 1. Evreni temsil yeteneği (nitelik bakımından) 2. Yeterli büyüklük (nicelik bakımından). Temsil yeteneği, içinden seçildiği evrenin karakteristiklerini bir yanlılık yaratmadan yansıtması demektir. Yeterli büyüklük ise, sonuçları evrene yansıtabilecek bir büyüklüktür (Bal 2001:111). Uygun örneklem büyüklüğü, %95 güven düzeyine göre evren 661 olduğundan 244 olarak hesaplanmıştır. Dağıtılan anket formlarının dönüşüm oranı % 53,4 olup 353'ü memurlarca doldurulmuş ve 335'i geçerli kabul edilmiştir.

Araştırmanın yapıldığı kurumun yöneticileri çalışmaya olumlu yaklaştığından araştırma kapsamındaki kamu çalışanlarına ulaşmada zorluk yaşanmamıştır; ancak memurların bir bölümü anket doldurmanın kendilerine ne gibi yararlar sağlayacağını ve neyi değiştireceğini sorgulamış, daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarını öğrenemediklerini belirtmiş ve araştırma sonuçlarının kendilerine iletilmesini istemiştir. Ölçekte soru sayısı özellikle sınırlı tutulmuş, çalışanların bireysel cevaplaması istenmiştir. Çalışanların yaklaşık % 87'si üniversite mezunu olduğundan geçersiz anket formu sayısı fazla çıkmamıştır.

V. Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan çalışanlar öncelikle demografik özelliklere göre ele alınacak, daha sonra sendika mevzuatı bilgileri ve sendikal faaliyetlere bakışları elde edilen verilerle değerlendirilecektir.

A. Memurların Demografik Özellikleri

Görüşlerini bildiren 335 memurun % 76,4'ü erkek, % 68,3'ü 31-50 yaş aralığında, % 86,6'sı üniversite mezunu, % 81,5'i evlidir. Herhangi bir sendikaya üye olmayanların oranı % 24,8 iken Memur-Sen üye oranı % 48,7'dir. Diğer bir deyişle ankete katılan çalışanların büyük çoğunluğu 31-50 yaş aralığında, evli, üniversite mezunu, erkektir ve yaklaşık yarısı Memur-Sen üyesidir (Tablo 2).

Tablo 2: Ankete Katılan Memurların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Demografik Özellik		Memur Sayısı	Yüzde (%)	Toplam Memur Sayısı
Cinsiyet	Erkek	256	76,4	335
	Kadın	79	23,6	
Yaş	30 yaş ve altı	74	22,1	335
	31-40	117	34,9	
	41-50	112	33,4	
	51 ve üzeri	32	9,6	
Eğitim Durumu	İlköğretim	15	4,5	335
	Lise	30	9	
	Üniversite	290	86,6	
Medeni Durum	Evli	273	81,5	335
	Bekâr	62	18,5	
Sendika Durumu	Sendikasız	83	24,8	335
	Kamu-Sen	55	16,4	
	KESK	16	4,8	
	Memur-Sen	163	48,7	
	Diğer Sendikalı	18	5,4	

B. İşgörenlerin Sendika Mevzuatı Bilgileri

Çalışanların sendika mevzuatı bilgilerini öğrenmek amacıyla yürürlükteki 4688 sayılı Kanuna uygun olarak hazırlanan maddeler çalışanlara sorulmuş, alınan cevaplar Tablo 3'de sunulmuştur.

Anket formu, maddelerin tamamının doğru cevabı "Evet" olacak şekilde hazırlanmıştır. Sonuçlar % 70,50 oranında "Evet", % 16,45 "Hayır" ve % 13,05 "Emin Değilim" şeklindedir. Sendika mevzuatı bilgisine sahip olma derecesi olarak en az sekiz soruya "Evet" demenin yeterli olacağı belirlendiğinden elde edilen bu sonuçla *çalışma yaşamında MİGTHM çalışanlarının yeterli düzeyde sendika mevzuatı bilgisine sahip olduğu görülmüştür.* Maddelerin frekans tabloları ele alındığında; en az bilinen 111

evet sayısı ve cevapların % 33,1 oranıyla üçüncü madde "Sendika, önceden izin almaksızın kurulabilir" olmuştur.

Tablo 3: Ankete Katılan Memurların Sendika Mevzuatına İlişkin Cevapları

Anket Maddelerinin Evet Cevabına Göre Azalan Sıralaması	Evet Sayısı	Hayır Sayısı	Emin Değilim Sayısı
6. Sendikaya üye olmak serbesttir.	308	11	16
9. Sendika üyesi, üyelikten serbestçe çekilebilir.	307	17	11
11.Sendika, kamu makamlarından yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve kuruluşu içinde yer alamaz.	288	19	28
15.Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ardından "Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna" başvurulabilir.	276	19	40
1. Bir hizmet veya işkolunda birden fazla sendika kurulabilir.	268	44	23
12.Sendika ticaretle uğraşamaz.	263	38	34
14.Toplu sözleşme görüşmelerine kamu adına "Kamu İşveren Heyeti", kamu görevlileri adına "Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti" katılır.	252	23	60
16.İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmi Gazetede yayımlanır.	250	31	54
7. Birden çok sendikaya üye olunamaz.	247	65	23
4. Sendika kurucusu olmak için sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak gerekir.	238	58	39
13.Toplu sözleşme, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.	230	44	61
10.Üyelikten çekilme, başvuru tarihinden bir ay sonra geçerli olur.	214	47	74
8. Silahlı kuvvetler mensupları sendika kuramaz ve üyesi olamazlar.	200	69	66
5. Sendika bilgi kaydını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tutar.	199	51	85
2. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz.	128	159	48
3. Sendika, önceden izin almaksızın kurulabilir.	111	187	37
TOPLAM	3779	882	699

İkinci en az bilinen madde, 2. madde "Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz"dır, 128 evet sayısı ve % 38,2 orana sahiptir.

Üçüncü en az bilinen madde ise 5. madde "Sendika bilgi kaydını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tutar" 199 evet sayısı ve % 59,4 oranla belirlenmiştir. Çalışanların en fazla doğru cevapladığı ilk üç madde;

6. madde 308 evet sayısı ve % 91,9 oranla "Sendikaya üye olmak serbesttir",

9. madde 307 evet sayısı ve % 91,6 oranla "Sendika üyesi, üyelikten serbestçe çekilebilir",

11. madde 288 evet oyuyla ve % 86 oranla "Sendika, kamu makamlarından yardım kabul edemez, siyasi partilerden maddi yardım alamaz ve kuruluşu içinde yer alamaz" olmuştur.

Çalışanların genel anlamda yürürlükteki kamu görevlisi sendika mevzuatını bildikleri söylenebilse de özellikle sendika kuruluş aşamasındaki uygulamalara ilişkin yeterli bilgiye sahip olmadıkları gözlemlenmiştir.

İşgörenlerin Sendika Faaliyetlerine Bakışı

Sendikal faaliyetlerin önündeki engeller, politik, sosyal ve ekonomik olup, bunlar makro büyüklükte ve yapısal nedenlerdir. Sendikaların değişen çevresi ve daha çok bireysel sunuma yönelen hizmetler yeni sektörlerle ilişkilidir. Günümüzde işyerlerindeki değişimler, çalışan görünümünde yeni tarzlar ve yönetim stratejilerindeki yeni oluşumlar kaçınılmazdır (Kumar vd. 2012:18). Çalışma yaşamındaki değişimler çalışanların örgüte bağlılığını da etkilemektedir. İşgören bağlılığına yönelik Amerika'da yürütülen araştırmalarda üç çalışandan birisinin işinden ayrılmayı planladığı, tam zamanlı çalışanların % 76 'sının aktif olarak yeni bir iş aramasa da iyi bir fırsat olması halinde işini bırakabileceği, şirketlerin her yıl ortalama % 20 ile % 50 arasında kayıp yaşadığı belirlenmiştir (Knowledege Wharton Mayıs 2012:1). Çalışanların birbirlerinin düşüncelerine önem verdiği, fikirlerini paylaştığı ve etkili bir iletişim sisteminin oluşturulduğu işletmelerde, kulaktan dolma asılsız bilgilerin yarattığı huzursuzluk önlenmektedir. Çalışanlar, sorunlarını ve ihtiyaçlarını rahatlıkla üstlerine iletebilmekte, kendilerini işletme için değerli hissetmekte ve işletmeye olan bağlılıkları artmaktadır (Ada vd. 2008: 515). Örgütsel bağlılığı artıran unsurlardan birisi de çalışanların görüşlerinin alınmasıdır. İşgörenlerin çalışma yaşamındaki değişimlere uyumu için, işyeri ve sendika yönetimlerince çalışanların görüşlerine başvurulmalı ve düşünceleri dikkate alınmalıdır.

Çalışanın söz hakkı, işverenle çalışan arasındaki iki yönlü iletişimdir, işverenin çalışanı dinlemesi ve algılaması yanında onunla iletişim kurma sürecidir (CIPD 2012). Benson vd. (2010:92,93), sendika üyeliğinin, çalışanların örgütsel söz hakkı algılarıyla negatif ilişkili olduğunu belirlemiş ve nedenlerini şöyle açıklamıştır; sendika üyelerinin, katılımcı düzenlemeler, iletişim ve yönetim süreçleriyle ilgili yüksek düzeyde memnuniyetsizliği olduğunda, yönetim duyarlılığı derecesi veya örgütte memnuniyet seviyesi daha az algılanabilir. Sendika üyelerinin daha fazla söz hakkı beklentisine sahip olması bir diğer neden olabilir. Sendikalı çalışanlar, sendikasız çalışanlardan daha fazla yönetime ilişkin sorun bildirmiştir. Sendikalı çalışanların

sendikalardan daha iyi çalışma koşulları ve ücret beklentileri bilinen bir gerçektir.

ABD'de çalışanın sermaye sahipliği ve sendikalaşma arasındaki ilişkiyi yararlı bulan araştırma sonuçları olmasına karşın, çalışanın sermaye sahipliğini sendika rolü ve fonksiyonlarını aşındıran bir unsur olarak belirleyen İngiltere'de yapılmış çalışmalar da vardır (Yates 2006 :711). Öte yandan yöneticilik eğitimi alan bireylerin, sendikalara ilişkin görüşlerinin ne olumlu ne de olumsuz olduğu diğer bir deyişle sendikalara ilişkin görüşlerinde kararsız kalmayı tercih ettikleri belirlenmiştir (Özçelik 2000:112). İstanbul ve Kocaeli'nde özel imalat sektöründe çalışan 411 işçi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre ise; işçilerin % 86,2'si sorunların çözümünde örgütlü mücadelenin gerekliliğine inanmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin % 61,2'si, sendika üyesi işçilerin ise % 40'ı Türkiye'deki sendikaların güvenilir kurumlar olmadığı düşüncesindedir. Toplam işçilerin % 55,2'si sendikaların üyelerini işsizliğe karşı korumadığı, % 59,3'ü sendikaların işçi haklarını korumak ve geliştirmek için yeterince mücadele etmediği inancındadır (Urhan 2005: 72-81). İzmir İlinde Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri ve yetkili sendika yöneticilerinin örneklemini oluşturduğu Gemici (2008:280) tarafından yapılan araştırmada; eğitim hizmetleri çalışanları, sendika yöneticilerinin liderlik özelliklerine ilişkin eleştirel yaklaşımlarda bulunmuş, sendika yöneticileri ise eğitim yöneticilerinin sağlıklı bir sendika yönetim ilişkisi için yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Kurumsal anlamda bir sendikal temsilin gerektirdiği etkinliklerin sendikayla yönetim ilişkisinde yer almadığı ve sendika yöneticilerine dönük özellikle işyeri temsilcileri açısından, eğitime gereksinim olduğu belirlenmiştir. Araştırmamızda elde edilen bulgular da bu sonuçları destekler niteliktedir.

Çalışanların sendika faaliyetlerine ilişkin görüşlerini içeren cevapları Tablo 4'de özetlenmiştir. Tüm maddelere verilen "Evet" cevaplarının sayısı 2.878 olup toplam cevaplara oranı % 50,5'dir. Bu oran ortalama seviyede olduğundan çalışanların sendika faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin kısmen olumlu olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle "Hayır" ve "Emin Değilim" cevapları 2.817'dir ve % 49,5 oranındadır.

Araştırmanın probleminin cevabı; "Çalışma yaşamında kamu görevlileri yeterince sendika mevzuatı bilgisine sahiptir ve sendika faaliyetlerine bakışları kısmen olumlu olsa da yerine getirilmediğini düşündükleri sendika faaliyetleri hayli fazladır" olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın probleminin çözümünü sağlayan sorular ve bu sorulara verilen cevaplar şöyledir (Tablo 4):

Çalışanların yerine getirilmediğini düşündükleri sendika faaliyetleri maddeleri; 1, 5, 15, 16, 17, 7, 14 ve 10'dur. Diğer sekiz maddede yer alan faaliyetlerin yerine getirildiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Diğer bir deyişle çalışanlara göre;

1. Sendikalar, çalışma yaşamında yeterince yer almamaktadır.

5. Çeşitli kurullara gönderilen sendika temsilcileri, üyelerini yeterince temsil etmemektedir.
15. Sendikaların faaliyetleri, çalışanları memnun eder şekilde artmamaktadır.
16. İşgörenler sendika çalışmalarında her zaman yer almak istememektedir.
17. Sendikalar her zaman çalışanların yararına faaliyet göstermemektedir.
7. Üyelerin mesleki yeterliliklerinin arttırılması, sorunların çözülmesi ile sendikal faaliyetlerin geliştirilmesi için sendikalar eğitim faaliyetleri, bilimsel çalışmalar yapmamakta ve bilimsel yayınlarda bulunmamaktadır.
14. Sendikalar, gelirlerinin bir kısmını üyelerin bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmamaktadır.
10. Sendikalar, üyelerin ve ailelerinin yararlanması için eğitim ve sosyal tesisler kurmamaktadır.

Tablo 4: Ankete Katılan Memurların Sendika Faaliyetlerine İlişkin Cevapları

Anket Maddelerinin Evet Cevabına Göre Azalan Sıralaması	Evet Sayısı	Hayır Sayısı	Emin Değilim Sayısı
4. Sendikalar, kamu personelinin hak ve ödevleri, çalışma koşulları, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konusunda görüş bildirir.	256	46	33
9. Sendikalar, üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, hukuki yardım taleplerinde ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde üyelerine yardımcı olur.	225	65	45
8. Sendikalar, üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda çalışmalar yapar, öneriler getirir ve ilgili kurumlara sunar.	220	62	53
11. İşyeri sendika temsilcileri, işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarımızı dinler, ilgilenir ve çözümü için ilgili yerlere iletir.	220	69	46
3. Sendikalar, amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek faaliyetlerde bulunur.	208	79	48
12. Sendikaların aylık üyelik ödenti tutarları uygundur.	201	79	55
6. Sendikalar verimlilik araştırmaları yapar, sonuçlarıyla ilgili raporlar düzenler, önerilerde bulunur.	197	70	68
2. Sendikalar, çalışanların ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini koruyan ve geliştiren kuruluşlardır.	188	86	61
13. Sendikalar tabii afete uğrayan bölgelerde			

konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapılması amacıyla ayni ve nakdi yardımda bulunmalıdır.	182	95	58
10. Sendikalar, üyelerin ve ailelerinin yararlanması için eğitim ve sosyal tesisler kurar.	163	90	82
14. Sendikalar, gelirlerinin bir kısmını üyelerin bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanırlar.	163	102	70
7. Üyelerin mesleki yeterliliklerinin arttırılması, sorunların çözülmesi ile sendikal faaliyetlerin geliştirilmesi için sendikalar eğitim faaliyetleri, bilimsel çalışmalar yapar ve bilimsel yayınlarda bulunur.	149	95	91
17. Sendikalar her zaman çalışanların yararına faaliyet gösterir.	137	103	95
16. Sendika çalışmalarında her zaman yer almak isterim.	106	150	79
15. Sendikaların faaliyetleri, çalışanları memnun eder şekilde artmaktadır.	93	164	78
5. Çeşitli kurullara gönderilen sendika temsilcileri, üyelerini yeterince temsil etmektedir.	88	170	77
1. Sendikalar, çalışma yaşamında yeterince yer almaktadır.	82	214	39
TOPLAM	2878	1739	1078

Araştırmada çalışanlara anketin ikinci bölümünde yer alan 18. soru "Sendikalardan öncelikli beklentileriniz nelerdir?" ve 19. soru "Kamu işvereninden beklentileriniz nelerdir?" yöneltilerek sendika ve kamu işvereninden beklentileri tespit edilmiştir. Verilen cevaplar çözümlenmiştir ve büyük çoğunluğu şöyledir;

Çalışanların sendikalardan beklentileri;

- Sendikalar bağımsız, siyasi kaygılardan uzak olmalıdır.
- Temsil ettiği çalışanların hak ve menfaatlerini koruyan sendikacılık faaliyetleri yapmalı ve bu yönde politikalar üretmelidir.
- Terfilerde sendikalar liyakat makamı olarak faaliyet göstermemelidir.
- Gerçekleşmesi mümkün olmayan ve güven kaybına neden olacak taahhütlerde bulunmamalıdır.
- Çalışma koşullarını takip etmeli ve çalışanlardan uzak olmamalıdır.
- Yapılan faaliyetler, harcamalar hakkında üyelere bilgi verilmelidir.

Çalışanların kamu işvereninden beklentileri;

- Özlük haklarında iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Yürürlükteki sendika mevzuatlarında memurların lehine düzenleme yapılmalıdır.

- Sendikal faaliyetlere pozitif açıdan bakılmalıdır. Sendikalar tarafından düzenlenen toplantı ve diğer etkinliklere çalışanların katılımına olumlu yaklaşılmalıdır.
- Tüm çalışanlara ve sendikalara eşit mesafede tarafsız davranılmalıdır.
- Çalışanların hizmet içi eğitimine önem verilmeli, niteliklerine göre istihdam edilmelidir.
- Sözleşmeli memur uygulamasından vazgeçilmelidir.

Elde edilen bu sonuçlar, Uçkan ve Kağnıcıoğlu'nun (2009:49-54) işçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumları üzerine yaptığı araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir: İşçilerin % 58'si, sendikaların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmediğini (anti-demokratik yasalar, işveren baskısı ve sendikacıların yetersizliği gibi nedenlerle), sendikaların daha iyi ücret ve çalışma şartları sağlamayı amaçlaması gerektiğini, % 48'i sendikaların siyasetle uğraşmayıp işçi hak ve çıkarlarıyla ilgilenmesi gerektiğini ve sendikaya üye olmayan işçilerin % 31 oranında sendikalara güvenmediğini belirtmiştir. Urhan vd. (2008:173,192), Türk sendikacılığında güven ve dayanışma sorunu olduğu belirtmiş, araştırmalarında sendikasız işçilerin %75,3'ünün bugüne kadar hiçbir sendika yöneticisinden üyelik talebi almadıklarını tespit etmiştir. Kayıkçı (2013:109) ise öğretmen ve okul yöneticilerinin sendikalardan beklentilerini araştırmış ve en yüksek beklentinin "Etkili ve demokratik sendika yönetimi", "Üye haklarını savunma, sorunları çözme", "Üyeleri ve eğitim sistemini geliştirme" boyutlarında olduğunu, en az beklentinin ise "Siyasileşme eğilimi" olarak belirlemiştir. Buna göre yönetici ve öğretmenler sendikaların siyasi eğilim göstermesini nadiren beklemektedir.

Benzer konulara ilişkin yurt dışında yapılan bazı araştırma sonuçları şöyledir:

Gupta'ya göre (2013:40,41) sendikalar, modern endüstriyel düzende önemli bir yere ulaşmış, dar kapsamlı bir kurum olmak yerine politik, kültürel ve sosyal gelişmelerle ilgilenen temel kurumlar haline gelmiştir. Sendika amaçlarına ulaşma yolunda işverenden çok devlet, engel olarak kabul edilmektedir. Bu noktada çalışanların demokratik seçimle gelen hükümetten beklentileri fazladır. Devlet, çalışanların işle ilgili haklarını, eşit işe eşit ücret verilmesini, hastalık, sakatlık, işsizlik haklarını, dinlenme, yaşlılık bakımı ve emeklilik haklarını sağlamalıdır. Sendikalar üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirecek ve geliştirecek çalışmalar yapmalı, mesleki çıkarlarını desteklemeli, işverenle ilişkilerini daha iyi hale getirmelidir. Sendikalar, kendilerini kamu eğitimcileri ve toplumsal dönüşüm temsilcileri olarak görmeli ve entelektüeller gibi göz önünde bulunmalıdır.

Aminuddin (2003, 2007, 2008), Ramasamy ve Rowley (2008) tarafından Malezya çalışma yaşamında sendikaların rolü ve fonksiyonlarının sınırlı olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçlarına göre; sendikaların işlerliği kuruluş seviyesinde kalmıştır ve sendikalar çalışma koşulları, ücreti iyileştirme gibi ekonomik konularda öncelikli toplu sözleşmeye odaklanmaktadır.

Sendikalar, işyeri sorunlarıyla ilgili üyelerine tavsiyelerde bulunur, resmi temsilcilik görevi yapar. Sendikalar, grev, lokavt ve benzer eylemlerde organize olur, kadro fazlası çalışanlar için beceri geliştirme eğitimleri sağlar, sosyal ve eğitimle ilgili refahı sürekli kılmaya çalışır. Ancak bu faaliyetler, özel sektör işletmelerinde kısıtlıdır. Malezya'da sendikalar yetkili yönetim organlarına sahip olmasına karşın karar verme güçleri eksiktir. Sendikaların gücünü artırma çabası içinde çalışanları ve devleti görmek zordur. Bunun için sendikacılığın engelleri yeniden tanımlanmalıdır ki gelişme sağlanabilsin. Örneğin, yalnızca dış koşullar değil, örgütsel koşullar da dikkate alınmalıdır. Sendikaların değişen rolünü çalışanların anlaması için eğitime, yardıma, çalışan hakları ve iş yasasına odaklanmaya ihtiyaç vardır. Çalışan ve sendika ilişkilerinde iletişimi artırmak için yeni öğrenme ve iletişim teknolojileri geliştirilmeli, dar bir ilgi grubu görüntüsünden öte sendikalar toplumla bütünleşmeyi sağlayan faaliyetlere yönelmelidir. Sendikalar, erkek üye ağırlıklı örgütler olmak yerine kadınları da kapsayacak şekilde daha geniş kapsamda çalışanlara ulaşmalıdır. Unutulmamalıdır ki saygın ve kapsayıcı bir işyeri oluşturmanın önündeki en önemli engel, işletme dışından destek olmaması ve sendikaların yeniden yapılanmasındaki başarısızlıklardır (Kumar vd. 2012:18,19).

ABD ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde sendikalar, son 30 yıldır mevcut üyelerinde azalmalar yaşamasına rağmen hala milyonlarca çalışanı temsil eder. Örneğin; ABD'de tüm ücretli çalışan sayısı 1980 yılında yaklaşık 87,4 milyon ve sendikalılık oranı %23 iken 1985 yılında 94,5 milyon çalışan sayısına karşılık sendikalılık oranı %18'e gerilemiştir. 2012 yılında ise 127,6 milyon çalışan %11,2 sendikalılık oranı vardır. Aynı dönemde ABD kamu sektörü çalışanları ve sendikalılık oranına baktığımızda; 1980 ve 1985 yılında yaklaşık 16 milyon kamu çalışanı vardır ve %36'sı sendikalıdır. ABD'de kamu çalışanı sayısı 2012 yılında 20 milyona ulaşmış ve sendikalılık oranı %35,9 ile yine aynı kalmıştır. Diğer bir deyişle ABD'de kamu sektöründe sendikalılık oranı bakımından son 30 yılda fazlaca bir değişiklik söz konusu değildir. Sendikalılık oranında asıl düşüş özel sektör çalışma yaşamındadır ve 2012 yılında 107 milyon çalışanın yalnızca %6,6'sı sendikalıdır (Hirsch vd. 2013, http://www.unionstats.com/). ABD'de yerelden ulusala tüm sendikalar ve federasyonlar varlıklarını, borçlarını, gelirlerini giderlerini ve üyelik durumlarını rapor etmek zorundadır. Ancak bunun gibi zorunlu faaliyetler sendikaların yeniden canlanması için yetersizdir. İngiltere'de son 10 yılda uygulanan devlet destekli sendika modernizasyon projelerinin değerlendirilmesi, derinlemesine bakış kazandırmada yarar sağlayacaktır. Voss ve Sherman, San Francisco körfez bölgesi yerel sendikalarının yeniden canlanmasında anahtar faktör olarak iş dışında uzmanlık geliştirme ve lider değişiminden bahseder. Sendikacılığın nesli tükenecekler listesinden çıkmayı başarması için yeni yönetim biçim ve tarzlarını benimsemesi gerekmektedir. Sendikaların bir örgüt olarak fonksiyonları ve yönetim biçimi geleceği için önemlidir. (Fiorito vd. 2012:217-229). Katılımcı yönetim biçiminin önemine

dikkat çeken Yates (2006:728), ABD'de sendika üyelerinin firmanın düşük miktarlarda dahi hisselerini elinde tuttukları işletmelerde daha çok katılımcı yönetim bulgusundan söz eder. Sermaye hissedarlığının oranından öte sermaye mülkiyeti önemlidir. Sendika üyelerinin sermaye sahipliğinden dışlandığı işletmelerde en düşük seviyelerde katılımcı yönetim görüldüğünü ve iletişimde, eğitimde, katılımcılıkta asgari düzeyde ilerleme tespit edildiğini belirtir.

Çalışanlar, sendika ve işyeri yönetiminden görüşlerinin dikkate alınmasını ister. Çalışanın söz hakkı, örgütsel karar vermeyi etkilemede çalışanların katılımı anlamına gelir. Çalışanlara yönetim faaliyetlerini etkileme ve endişelerini açıklama fırsatı sağlar. Endüstri ilişkileri araştırmaları, çalışanın sesi için öncelikli işleyiş olarak sendikaları görür. Çeşitli sebeplerle sendikalara üye olan sendika üyeleri, daha yüksek seviyede söz hakkı beklentisine sahiptir. Fakat çoğunluğun beklentisi sendikaların çalışma hayatını kendi yararlarına göre düzenleme çabası göstermesidir. Avustralya'da 2.949 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre çalışanların sendikalı olmasındaki temel sebep, sendikaların daha iyi ücret ve koşullar oluşturacağına olan inanç, çalışma yaşamlarını olumlu yönde etkileyeceğine ilişkin düşüncedir (Benson vd., 2010:80,83,93).

Kanada kamu kurumları sendikaları üzerinde araştırma yapan Camfield'e göre; sendikalar karmaşık organizasyonlar olup tarihsel süreçte kendine özgü özellikler kazansa da sendika faaliyet biçimlerini, ideolojilerini ve faaliyetlerini açıkça tanımlamak mümkündür. Kanada'da bugün sendikacılığın beş modeli vardır; işletme sendikacılığı, kurumsal sendikacılık, toplumsal sendikacılık, hareket sendikacılığı ve toplumsal hareket sendikacılığı. İşletme sendikacılığı çoğu kamu kurumu sendikasında görülür ve az bir üyenin katılımıyla görevli personel tarafından yukarıdan aşağıya yönetilir. Sendikanın çalışanlarla ilişkisi genel bir yardımcı yaklaşımı şeklinde olup, çalışanların toplu pazarlığına sınırlı ölçüde odaklanır. Yasa ve politikalarda küçük değişimleri savunan destekçileri çoktur. Kurumsal sendikacılık, işletme sendikacılığının bir adım ötesinde daha az demokratik sendikalardır ve merkeziyetçiliği savunur, Kanada kamu sendikalarında az görülür. Kamu kurumları sendikalarında genellikle toplumsal sendikacılık uygulanır. Toplumsal sendikacılığı işletme sendikacılığından ayıran özelliği, neoliberal politikalara karşı daha çok eleştirel tutumu, işyeriyle doğrudan ilişkili olmayan politik ve sosyal olaylara duyarlılığıdır. Ayrıca çalışanlar ve devlet ilişkilerinde çatışmacı olmayan ve daha çok temkinli mücadeleden yanadır. Bugün kamu kurumlarında az sayıda aktivistin benimsediği yaygın olmayan iki yaklaşımdan birincisi hareket sendikacılığı, ikincisi ise toplumsal hareket sendikacılığıdır. Hareket sendikacılığı Kanada'da çoğu kamu sektörü tarafından uygulanmamaktadır. Hareket sendikacılığı, toplumda sosyal değişimi sağlama görevini üstlenen ve işverene karşı mücadeleci tutumu benimseyen sendikacılıktır. Hareket sendikacılığında sendika üyelerinin artışına yönelik çalışmalar desteklenir ancak sendika demokrasi seviyesinin daha çok

yükselmesi desteklenmez. Diğer sendikacılık modeli ise toplumsal hareket sendikacılığıdır. Demokrasiye verilen önem bakımından hareket sendikacılığından ayrılır. Bu modeli destekleyenler, sendika faaliyetlerinde çalışan gücünü inşa etmenin anahtarı olan aktif üyeliğe ve demokrasiye önem verir. Ancak toplumsal hareket sendikacılığı da kamu sektörü çalışanlarının problemlerinin kesin çözümü değildir. Sendikalar için alternatif yaklaşımların araştırılmasına ihtiyaç vardır. Özetle Kanada'da toplumsal hareket sendikacılığına yönelik ilgisizliğin sebepleri; neoliberal yapılanma, sendikaların memurlarla ilişkilerinde kurumsal tutuculuğu, bağımsız düşünen ve gerektiğinde örgütlerine baskı yapabilecek üyelerin azlığıdır. Sendikaların yeniden yapılanma süreçlerinde sendika uygulamalarını toplumsal hareket sendikacılığına doğru çevirmesi, kamu sektörü sendikalarında çabuk ve kolayca ilerleyemez (Camfield, 2011:107-112). Ülkemizde toplumsal hareket sendikacılığı bakımından Zonguldak Maden İşçileri Grevi (1990) ve Tekel İşçileri Direnişi (2009) önemli birer örnek oluşturur. Hangi şartlarda ortaya çıkarsa çıksın toplumsal hareket sendikacılığı deneyimleri göstermiştir ki neoliberal politikalar karşısında giderek güç kaybeden sendikaların güçlü durabilmesi için toplumsal muhalefetle iş birliği içinde olması gereklidir. Çünkü neoliberal politikalar sadece sendikaları değil tüm toplumu etkilemektedir (Sevgi, 2012:67,76).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, kültürü ve yönetim biçimine göre sendikacılık modellerinin farklılık gösterdiği söylenebilir. Gelişmekte olan ülkelerde genellikle işletme sendikacılığı ve kurumsal sendikacılık vardır, az da olsa toplumsal sendikacılık uygulamaları görülür ve demokratik karar almak yerine yukarıdan aşağıya yönetilen merkeziyetçi bir sendikacılık yaygın iken toplumsal bilinçlenmenin sağlandığı gelişmiş ülkelerde ise toplumsal ve toplumsal hareket sendikacılığına geçiş söz konusudur. Ayrıca çalışanların sendikalardan beklentileri, sendika faaliyetlerine bakışı da gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar içerebilir.

C. Demografik Özelliklere Göre Çalışanların Sendika Mevzuatı Bilgileri ve Sendikal Faaliyetlerine Bakışı

Sendika mevzuatı bilgisine ilişkin 16 sorunun en az sekizini doğru cevaplayan çalışanlar yeterli mevzuat bilgisine sahip olarak değerlendirilmiş, sendika faaliyetlerine ilişkin 17 maddenin ise en az dokuzunun yerine getirildiğini düşünen memurların sendika faaliyetlerini olumlu bulduğu kabul edilmiştir. Personelin sendika mevzuatı bilgileri ve sendika faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin demografik özellikleriyle ilişkili olup olmadığını belirlemek için ki-kare testi uygulanmıştır. Bulgular;

Cinsiyet (χ^2= 1,93 sd=1 p=0,165), *yaş* (χ^2= 8,56 sd=3 p=0,087), *eğitim durumu* (χ^2= 0,21 sd=2 p=0,897) *ve medeni durum* (χ^2= 0,99 sd=1 p=0,32) *değişkenleri ile sendika mevzuatı bilgisi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı* (p>0,05) *belirlenmiştir. Ancak sendikalılık durumu ile sendika mevzuatı bilgisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu* (p<0,05) *belirlenmiştir* (χ^2= 10,43 sd=4

p=0,03). Sendika bilgisini öğrenmeye yönelik hazırlanan 16 sorunun en az yarısını doğru cevaplayan çalışanların oranında en fazla % 93 ile Memur-Sen ve KESK, ardından %92 ile Kamu-Sen yer almıştır. En düşük oran % 81 ile sendikasız çalışanlarındır. Gözlenen bu fark anlamlı bir ilişki içermektedir.

Cinsiyet (χ^2= 2,49 sd=1 p=0,114), *eğitim durumu* (χ^2= 0,04 sd=2 p=0,977) *ve medeni durum* (χ^2= 0,15 sd=1 p=0,69) *değişkenleri ile sendika faaliyetlerine bakış arasında anlamlı bir ilişki olmadığı* (p>0,05) *belirlenmiştir. Ancak yaş* (χ^2= 9,40 sd=3 p=0,024) *ve sendikalılık durumu* (χ^2= 19,57 sd=4 p=0,00) *ile sendika faaliyetlerine bakış arasında anlamlı bir ilişki olduğu* (p<0,05) *belirlenmiştir***.** Çalışanların sendika faaliyetlerine bakışını öğrenmeye yönelik hazırlanan 17 sorunun en az dokuzunu "evet" diyerek cevaplayan çalışanların, diğer bir deyişle sendika faaliyetlerine bakışı olumlu olarak değerlendirilenlerin yaş değişkenine göre oranı en fazla % 81'le 51 yaş ve üzeri çalışanlar, en düşük ise % 51 oranla 41-50 yaş arası çalışanlardır. Sendikalılık durumuna göre sendika faaliyetlerini olumlu değerlendirenlerin en yüksek oranı % 72 ile Kamu-Sen ve ardından % 62 oranla KESK çalışanları gelmektedir. En düşük oran % 27 ile diğer sendikalara üye çalışanlarda görülmüştür.

Bildirilen görüşler kapsamında demografik özelliklere göre sendika mevzuatı bilgisi oranı en yüksek çalışanlar Memur-Sen ve KESK üyeleri, sendika faaliyetlerine bakışı en fazla olumlu olanlar ise 51 yaş ve üzeri çalışanlar ile Kamu-Sen ve KESK üyeleridir.

VI. SONUÇ

İşten çıkartılma korkusunun olmadığı, çalışma saatlerinin düzenli ve diğer sektörlere kıyasla ağır çalışma koşulları bulunmayan MİGTHM'de çalışanların yeterince sendika mevzuatı bilgilerinin bulunduğu belirlenmiştir. Kurum çalışanları sendikaların faaliyetlerini kısmen yerine getirdiğini belirtirken, yerine getirilmediğini düşündükleri sendikal faaliyetler de fazlasıyla vardır. Çalışanlar özellikle, sendikaların çalışma yaşamında yeterince etkili olmadığını, sendikaların faaliyetlerinin çalışanları memnun eder şekilde artmadığını, sendika temsilcilerinin üyelerini yeterince temsil etmediğini düşünmektedir. Sendika çalışmalarında her zaman yer almak istemediğini ifade eden memurlar, sendikaların çalışanların yararına faaliyet göstermediği, mesleki yeterliliği artırıcı ve sorunların çözümüne yönelik eğitim faaliyetleri yapmadığı görüşündedir. Ayrıca sendikaların, gelirlerinin bir kısmını üyelerin bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmadığı, üyelerin ve ailelerinin yararlanması için eğitim ve sosyal tesisler kurmadığına ilişkin düşünceler de tespit edilmiştir.

Yapılan anketlerin değerlendirilmesi sonucunda, kamu çalışanlarının sendikalardan beklentileri; sendikaların bağımsız, siyasi kaygılardan uzak olması, temsil ettiği çalışanların hak ve menfaatlerini koruyan sendikacılık faaliyetleri yapması ve bu yönde politikalar üretmesi konularında yoğunlaşmıştır. Ayrıca sendikaların terfilerde liyakat makamı olarak faaliyet göstermemesi, gerçekleşmesi mümkün olmayan ve güven kaybına neden olacak

taahhütlerde bulunmaması, çalışma koşullarını takip etmesi ve çalışanlardan uzak olmayıp sık sık onları bilgilendirmesi memurların diğer beklentileridir.

Çalışanların kamu işvereninden öncelikli istekleri; özlük haklarındaki iyileştirmeler, sendika mevzuatlarında memur yararına düzenlemelerin artırılması, sendikal çalışmalara objektif ve olumlu yaklaşılması, sözleşmeli memur istihdamından vazgeçilmesidir. Sendikaların en kolay örgütlenme imkânı buldukları kamu kurumlarında bile uzun yıllar itibariyle güç kaybettikleri bilinen bir gerçektir. Her ne kadar son 10 yılda memurlarda sendikalılık oranı 21 puan artışla % 68'e ulaşmış olsa da, memurlar açısından bu artışın gerçek anlamda sendikacılıktan öte, bir gruba aidiyet gereksinimini karşılamaktan ileri gidemediği düşünülmektedir. Küreselleşme ve diğer ekonomik faktörlerin, hukuki düzenlemelerin olumsuz etkilerine karşın, sendikal faaliyetlerin başarısında asıl görev sendika üyelerine ve yönetimlerine düşmektedir. Bulgular kapsamında getirilen öneriler arasında:

- Sendikalar çalışma yaşamında aktif olarak yer almak için öncelikle 4688 sayılı Kanunun 19. Maddesinde öngörülen faaliyetleri yerine getirmelidir. Sendikalar, üyelerinin taleplerini dile getirmesini sağlayacak demokratik ortamlar hazırlamalı, bu talepler doğrultusunda faaliyetlerini gözden geçirmeli, eksik görülen faaliyetlerin gerçekleşmesi için çaba harcamalıdır. Özellikle çalışanın söz hakkı göz ardı edilmemeli, sendika ve işveren yönetimince iletişim kanalları açık tutulmalıdır.
- Yürütülen faaliyetler ve sonuçları hakkında sendika üyeleri ve toplum bilgilendirilmelidir. Toplumsal olaylara duyarlı, çevresel değişimi takip eden ve amaçlara yönelik faaliyetlerde toplum desteği alabilen bir sendikanın temel unsurunun aktif üyeler olduğu unutulmamalıdır.
- Sendikalar, sadece mevcut üyeleri için değil üye olabilecek diğer çalışanlar ve hatta toplumun diğer bireyleri için mesleki yeterliliklerin artırılması, sorunların çözülmesi ile sendikal faaliyetlerin geliştirilmesi için eğitim faaliyetleri, bilimsel çalışmalar yapmalıdır. Sendikalar, gelirlerinin bir kısmını üyelerinin ihtiyaç duydukları konularda bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmalıdır.
- Çeşitli kurullara gönderilen sendika temsilcilerinin, yeterli bilgi ve donanıma sahip olması sağlanmalı, üyelerin hak ve menfaatlerini savunması için sendika yönetimince temsilcilere eğitim, bilgilendirme, yetkilendirme vb. çalışmaları yapılmalıdır.
- Üyelerin sendikalara yönelik memnuniyetini artırmak için öncelikle sendikaların yürüttüğü faaliyetlere, hizmetlere ilişkin memnuniyet ve kalite ölçümü yapılabilir. Elde edilen sonuçlara göre öneriler sunulabilir.
- İşgörenlerin sendika çalışmalarında yer almayı istememe nedenleri araştırılmalı, bulgulara göre tedbirler alınarak katılımcı yönetim tarzı benimsenmelidir. Sendika içi demokrasinin yerleşmesi için farklı görüşlerin ifade edilmesine fırsat verilmelidir.

- Sendika yönetimi, çalışanların sendikacılık hareketine duyduğu güveni ve bağlılığı azaltacak gerçekleşmesi zor taahhütlerde bulunmamalıdır.
- Sendika üyesi olmayıp üyelik şartlarını taşıyan çalışanlara ulaşılmalı, yürütülen faaliyetler ve sendikacılık hakkında bilgi verilmeli, bu çalışmalarda da teknolojik imkânlardan yararlanılmalıdır.
- Sendikalar, üyelerin ve ailelerinin yararlanması için değişen koşullara, üyelerin taleplerine uygun eğitim ve sosyal tesisleri imkânlar ölçüsünde hizmete sunabilmelidir. Özellikle düşük ücretli çalışanlar için eğitim ve sosyal tesisler ihtiyacının ne düzeyde olduğu araştırılabilir. Özelleştirme kapsamında çoğu kapatılan kamu kurumlarına ait eğitim ve sosyal tesislerin eksikliği sendikalar aracılığıyla iyi bir işletme yönetimi anlayışıyla giderilebilir.
- Sendikalar çalışanların hak ve menfaatlerini korumalı, bu yönde bağımsız politikalar üreten sendikalar olmalı, belirli bir siyasi görüş etkisinde kalmamalıdır. Çalışan hakları konusunda sendika farkı gözetmeksizin tüm sendikalar arasında dayanışma sağlanabilmelidir.
- Sendika faaliyetlerinin etkinliği ve sürekliliği için işveren, yöneticiler ve devletin desteği şarttır. Sendika yönetimi, bu desteği sağlamak üzere tüm paydaşlarla sürekli ilişki içinde olmalıdır. Sendikal çalışmaları olumlu bulan, çalışma hayatının bir denge unsuru olarak gören düşüncenin hâkim kılınması görevi iş hayatının tüm paydaşlarına düşmektedir.
- Sendika faaliyetlerinde toplum desteği göz ardı edilmemeli, toplum desteği alınmalıdır. Bununla birlikte toplumsal gelişmeler ve olaylara duyarsız kalınmadan objektif ve rasyonel bir bakış açısıyla düşünceler açıklanmalıdır.
- Kamu görevlilerinin sendika faaliyetlerine yönelik düşünceleri ve sendikalardan beklentileri birden fazla kurumda daha çok örneklemle il veya bölgesel düzeyde belirlenebilir. Böylece kapsamlı sonuçlara ulaşılıp kapsamlı öneriler getirilebilecektir.

Savunmacı ve eleştiriye kapalı bir yapıdan, politik kaygılardan uzaklaşarak şeffaf, çalışanlarla bütünleşebilen ve çalışan sorunlarına gerçekçi çözümler üretebilen bir sendika yapısına doğru çaba harcanmalıdır. Kamu çalışanları arasında yaşanan ve kamu yönetimine yararı olmayan çatışmaların, farklı gruplaşmaların engellenmesi için, yasal, denetlenebilir ve objektif örgütler olan sendikalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle sendikalar toplumun tüm kesimlerince desteklenmelidir. Sendikalara üye olamayan kamu görevlilerinin üyelik hakları kazanımı için de yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

ADA, Nesrin, Alver, İPEK ve Fatma ATLI (2008), "Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 8(2), ss. 487-518.

BAL, Hüseyin (2001), *Bilimsel Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları, Isparta.

BENSON, John ve BROWN, Michelle (2010), "Employee Voice: Does Union Membership Matter?", *Human Resource Management And Marketing*, 20(1), ss. 80-99.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2006), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayıncılık, Ankara.

CAMFİELD, David (2011), "The 'Great Recession,' the Employers'Offensive and Canadian Public Sector Unions", *Socialist Studies*, 7(1/2), ss. 95-115.

ÇELİK, Aziz ve LORDOĞLU, Kuvvet (2006), "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *Çalışma ve Toplum*, 2006(2), ss. 11-30.

GUPTA, Abhishek (2013), "İmpact of Trade Unionism on İndian Society", *Journal of Business and Finance*, 1, ss. 38-41.

HİRSCH, Barry ve MACPHERSON, David (2013), "U.S. Historical Tables: Union Membership, Coverage, Density and Employment, 1973-2012", http://www.unionstats.com/,http://www2.ucsc.edu/whorulesamerica/power/history_of_labor_unions.html (05.01.2014).

EREN, Hayrettin (2002), "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı", *Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1-4), ss. 105-132.

FİORİTO, Jack ve GALL, Gregor (2012), "Why We Need a Survey of Unıons", *Working USA: The Journal of Labor and Society*, 15, ss. 217-232.

GEMİCİ, Yusuf (2008), "Eğitimde Sendika-Yönetim İlişkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*.

GERŞİL, Gülşen S. ve ARACI, Mehtap (2007), "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu", *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2), ss. 155-169.

KARASAR, Niyazi (2005), *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KAYIKÇI, Kemal (2013), "Türkiye'de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri", *Amme İdaresi Dergisi*, 46(1), ss. 99-126.

KOÇ, Yıldırım (2012), *Anayasalarımızda Emekçiler ve Sendikalar*, Kaynak Yayınları, İstanbul.

KORAY, Meryem (2005), *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, İstanbul.

KÖSE, Sevinç (2003), *Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Sorunların Endüstri İlişkilerine Yansıması ve Çözüm Önerileri*, Emek Matbaası, Manisa.

KUMAR, Naresh, MIGUEL, Lucıo M. ve ROSE, Raduan C. (2012), "Workplace İndustrial Relations in a Developing Environment: Barriers to Renewal Within Unions in Malaysia", *Asia Pasific Journal of Human Resources*, (53), ss. 1-23.

MAHİROĞULLARI, Adnan (2011), *Dünya'da ve Türkiye'de Sendikacılık*, Ekin Yayınevi, Bursa.

ÖZÇELİK, Ayşe Oya (2000), "Yöneticilik Eğitimi Alan Bireylerin Sendikalar ve Sendikal Faaliyetler Üzerindeki Görüş ve Tutumlarının İncelenmesi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2000(1), ss. 75-114.

ÖZKİRAZ, Ahmet ve TALU, Nuray (2008), "Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2008(2), ss. 108-126.

SAVAGE, Lydia (2006), "Justice for Janitors: Scales of Organizing and Representing Workers", *Antipode*, 38(3), ss. 645-666.

SEVGİ, Hüseyin, (2012), "Neo-liberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı", *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(2), ss. 67-77.

UÇKAN, Banu ve KAĞNICIOĞLU, Deniz (2009), "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2009(3), ss. 35-56.

URHAN, Betül (2005), "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, 2005(1), ss. 57-88.

URHAN, Betül ve SELAMOĞLU, Ahmet (2008), "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2008(3), ss. 171-197.

YATES, Jacquelyn (2006), "Unions and Employee Ownership: A Road to Economic Democracy", *Indusrtrial Relations*, 45(4), ss. 709-733.

YAZICI, Erdinç (2010), "Sendikal Harekette Kader Çizgisi: Tasfiye Ya da Yeniden Yapılanma Arasında", *12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiri Kitabı*, ss. 351-367.

YILDIRIM, Engin ve Banu UÇKAN (2010), "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2010(2), ss. 163-184.

YORGUN, Sayım (2005), "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler", *Çalışma ve Toplum*, 2005(3), ss. 137-161.

ZENGİNGÖNÜL, Oğul (2007), *Küreselleşme Yoksulluk Gelişmişlik ve İşgücü Piyasaları Ekseninde*, Barış Yayınları, İzmir.

EUROFOUND (2009), "Trade Unıon", http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/TRADEUNION-EN.htm (10.11.2013).

Resmi Gazete (2003-2006), "Yıllık Program", http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/10/20031028m1.htm/20031028m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/10/20031028m1.htm (05.10.2013).

DBP 2010, BAŞBAKANLIK DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI (Şubat 2010), "Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı", http://www.dpb.gov.tr/dosyalar/pdf/sendikalhak.pdf (15.10.2013).

CIPD (2012), "Employee Voice", http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/employee-voice.aspx (05.10.2013).

ÇSGB (2006-2012), "Faaliyet Raporu", http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/sgb.portal?page=sy&id=2 (06.10.2013).

Knowledge Wharton (Mayıs, 2012), "Declining Employee Loyalty: A Casualty of the New Workplace", http://knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=2995 (10.10.2013).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.4688&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=4688 (14.03.2013).