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

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ: KAMU SENDİKALARI İLE İŞÇİ SENDİKALARININ KARŞILAŞTIRILMASI TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

ÇAĞLA BURCU ÜN

KASIM – 2018

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

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ: KAMU SENDİKALARI İLE İŞÇİ SENDİKALARININ KARŞILAŞTIRILMASI TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

ÇAĞLA BURCU ÜN

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Bora YENİHAN

KASIM – 2018

T.C

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Çağla Burcu ÜN'ün "Sendika İçi Demokrasi: Kamu Sendikaları ile İşçi Sendikalarının Karşılaştırılması Tekirdağ İli Örneği" başlıklı tezi 22/11/2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Ü. Yasin ÇAKIREL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığını onaylıyorum.

Doç. Dr. Bora YENİHAN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Doç. Dr. Bora YENİHAN

Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Bora YENİHAN	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz BAŞOL	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat ÇİFTÇİ	Trakya Üniversitesi

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

Çağla Burcu ÜN
22/11/2018

ÖZ

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ: KAMU SENDİKALARI İLE İŞÇİ SENDİKALARININ KARŞILAŞTIRILMASI TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

Ün, Çağla Burcu

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Bora Yenihan

Kasım 2018

Çalışmada, sendika içi demokrasi açısından kamu sendikaları ile işçi sendikaları arasında bir karşılaştırma yapmak ve aralarındaki benzerlik ve/veya farklılıkları saptamak amaçlanmıştır. Bu kapsamda, 7 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formunda yer alan sorular, Tekirdağ ilinde şubesi bulunan 15 kamu ve işçi sendikasının üyeleri arasından rassal olarak seçilen; 18 kamu sendikası üyesi ve 12 işçi sendikası üyesine yöneltilmiştir. Mülakat çözümleme anahtarına içerik analizi yöntemi uygulanmış ve elde edilen veriler yorumlanmıştır.

İşçi sendikası üyelerinin kamu sendikası üyelerinden daha erken evrelerde sendikalaştıkları ancak sendikal faaliyetlere kamu sendikası üyelerinin işçi sendikası üyelerinden daha fazla katılım sağladığı, her iki tür sendikanın da üyelerinin sendika lider ve temsilcileri ile sık sık iletişim kurabildikleri ve demokrasiyi özgürlük olarak algıladıkları yorumları yapılabilir. Aynı zamanda, işyeri sendika temsilcilerinin göreve geliş biçimlerinin demokratikliği konusunda işçi sendikası üyelerinin kamu sendikası üyelerinden daha ilgili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, işçi sendikalarının organlarında uzun yıllar aynı kişilerin görev aldığı ve üyelere sendika organlarında görev alma şansı verilmediği, işçi sendikası yöneticilerinin işyeri sendika temsilcilerinin seçimi noktasında anti-demokratik davranışlarda bulunabildikleri yorumları da yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendika İçi Demokrasi, Kamu Sendikaları, İşçi Sendikaları

ABSTRACT

DEMOCRACY IN THE TRADE UNION: COMPARISON OF PUBLIC UNIONS AND LABOR UNIONS SAMPLE OF TEKIRDAG PROVINCE

Ün, Çağla Burcu

Master Degree, Labour Economy and Industrial Relations

Supervisor: Doç. Dr. Bora Yenihan

November 2018

In this study, it is aimed to make a comparison between public unions and labor unions in terms of union democracy and to determine the similarities and / or differences between them. In this context, the questions in the semi-structured interview form consisting of 7 questions were directed to 18 public union members and 12 labor union members randomly selected among 15 public and labor union members with branches in Tekirdağ. Content analysis method was applied to the interview analysis key and the data obtained were interpreted.

It can be said that members of the labor union are unionized earlier than members of the public union, but trade union activities participate are more than the members of the labor union members of the public union, both of which are members of the trade union, who are often able to communicate with the union leaders and their representatives, and perceive democracy as freedom. At the same time, it can be said that Labor union members than the members of the public union are more concerned about the democratization of the workplace union representatives. However, it can also be interpreted that the same persons have taken part in the organs of trade unions for a long time and that members are not given the chance to take part in union bodies, and that trade union executives are able to conduct undemocratic behaviors in the selection of workplace union representatives.

Keywords: Trade Union, Union Democracy, Public Unions, Labor Unions

ÖNSÖZ

Ülkemizin gelişmişlik seviyesini arttırabilecek olan çalışanlarımızın hak ve menfaatlerini gözeten örgütler olan sendikaların, iç işleyişlerinde demokratik değerlere verdikleri önemi incelemek amacıyla yaptığım çalışmamın, sendika lider ve temsilcilerine, sendikalı ve sendikasız tüm emekçilerimize, bu alana ilgi duyan ve çalışma yapmayı düşünen tüm araştırmacılara fayda sağlamasını umuyorum.

Öncelikle, her koşulda arkamda olduğunu bildiğim, hakkını asla ödeyemeyeceğim, annem olmasından gurur duyduğum Fatma Güner'e, eğitimim konusunda bana daima destek veren babam Güner Ün'e ve hayatım boyunca bana maddi-manevi her konuda destek sağlayan ve yol gösteren ağabeyim Recep Burak Ün'e,

Yüksek lisans tez konumun seçiminden çalışmanın tamamlanmasına kadar her aşamada, benden desteğini ve yardımlarını esirgemeyen, bana değerli vaktini ayırarak alana dair tüm bilgilerini aktaran, danışmanlığımı üstlenmesinden onur duyduğum hocam, Doç. Dr. Bora Yenihan'a,

Lisans ve yüksek lisans eğitim sürecinde ders aldığım, hem alana hem de hayata dair birçok bilgi ve tecrübesini benimle paylaşarak bu günlere gelmemde emeği bulunan Kırklareli Üniversitesi'nin tüm değerli hocalarına,

Hem tez sürecimde hem de hayatımda karşılaştığım tüm zorluk ve sıkıntılarımda beni dinleyen, moral veren ve ümitlerimi yeşerten kıymetli dostum Emine Değirmenci'ye,

Bu çalışmanın hazırlanmasında beni destekleyen ve yardımlarını esirgemeyen başta Ebru Opçin olmak üzere tüm arkadaşlarıma,

Son olarak, çalışmamın odak noktası olan saha çalışmalarımda bana yardımcı olan, görüşme sağlayabildiğim sendikaların tüm çalışan ve üyelerine, sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Çağla Burcu Ün

Kasım, 2018

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

BEYAN……iii
ÖZ……iv
ABSTRACT……v
ÖNSÖZ……vi
İÇİNDEKİLER……vii
KISALTMALAR……x
TABLOLAR……xi
GİRİŞ……1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHÇESİ……5

1.1.SENDİKALARIN ORTAYA ÇIKIŞI……5
1.1.1.Ekonomik ve Toplumsal Nedenler……6
1.1.2.İdeolojik Nedenler……8
1.2.SENDİKA KAVRAMI……10
1.2.1.Sendikanın Tanımı ve Türleri……11
1.2.1.1.İşçi sendikaları……12
1.2.1.2.İşveren sendikaları……13
1.2.1.3.Kamu sendikaları……13
1.2.2.Sendikanın Unsurları……15
1.3.SENDİKALARIN TARİHÇESİ VE GELİŞİMİ……18
1.3.1.Sendikaların Dünyadaki Gelişimi……19
1.3.2.Sendikaların Ülkemizdeki Gelişimi……23
1.3.2.1.Cumhuriyet öncesi dönem……23
1.3.2.2.Cumhuriyet sonrası dönem……25

İKİNCİ BÖLÜM

DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ……35

2.1.DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERİ……35
2.1.1.Demokrasinin Tanımı……35

2.1.2.Demokrasinin İlkeleri 36
2.1.2.1.Çoğulculuk 36
2.1.2.2.Katılımcılık 37
2.1.2.3.Açıklık 38
2.1.2.4.Güçler Ayrılığı 39
2.2.SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ KAVRAMI VE İLKELERi 40
2.2.1.Sendika İçi Demokrasi Tanımı 40
2.2.2.Sendika İçi Demokrasinin Amacı ve Kapsamı 42
2.2.3.Sendika İçi Demokrasinin İlkeleri 43
2.2.3.1.Seçim 43
2.2.3.2.Çoğulculuk 44
2.2.3.3.Azınlıkta Kalanların Korunması 45
2.2.3.4.Açıklık 45
2.2.3.5.Katılımcılık 46
2.2.3.6.Denetim 46
2.3.SENDİKA İÇİ DEMOKRASİYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 47
2.3.1.Siyasal Rejim 47
2.3.2.Anayasa ve Yasalar 48
2.3.3.Uluslararası Normlar 49
2.3.4.Demokrasi Kültürü 50
2.3.5.Liderlik 50
2.3.6.Sendika Aydınlarının Rolü 51
2.3.7.Sendikal Eğitim 52
2.4.SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN UYGULANMASI VE UYGULAMADA YAŞANAN SORUNLAR 53
2.4.1.Bürokratikleşme 53
2.4.2.Sendikal Anlayış Farklılıkları 55
2.4.3.Delege Seçimleri 55
2.4.4.Sendika İçi Denetlemenin Göstermelik Hale Gelmesi 56
2.4.5.Sendikacılığın Meslek Haline Gelmesi 57
2.4.6.Örgütlenme 58
2.4.7.İşyeri Sendika Temsilciliği 59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ: İŞÇİ SENDİKALARI İLE KAMU SENDİKALARININ KARŞILAŞTIRILMASI TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ..... 63

3.1.ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ..... 63

3.2.ÇALIŞMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ..... 66

3.3.ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI..... 67

3.4.ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ..... 67

3.5.BULGULAR..... 69

3.5.1.Kamu ve İşçi Sendikalarında Sendika Algısı..... 69

3.5.1.1.Çalışma ve üyelik ilişkisi..... 69

3.5.1.2.Sendikal faaliyetlere katılım..... 70

3.5.1.3.Sendika lider ve temsilcileri ile iletişim..... 73

3.5.2.Kamu ve İşçi Sendikalarında Demokrasi Algısı ve Sendika ile Bağdaştırma..... 77

3.5.2.1.Demokrasi algısı..... 77

3.5.2.2.Sendika içi demokrasiye karşı tutum..... 78

SONUÇ..... 91

KAYNAKÇA..... 95

EKLER..... 113

EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu..... 113

EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı..... 114

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABD : Avrupa Birleşik Devletleri

C : Cilt

CISC : Uluslararası Hristiyan Sendikalar Fedarasyonu

çev : Çeviren

der : Derleyen

DİSK : Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ETUC : Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

ETUCO : Avrupa Sendika Koleji

HAK-İŞ : Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ICFTU : Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

IFCTU : Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu

IFTU : Sendikaların Uluslararası Federasyonu

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

ITUC : Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

İUAB : İstanbul Umum Amele Birliği

md : Madde

MİSK : Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu

RG : Resmi Gazete

S : Sayı

STİSK : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

ss : Sayfadan Sayfaya

tar : Tarih

TDK : Türk Dil Kurumu

TUAB : Türkiye Umum Amele Birliği

TUC : Sendikalar Kongresi

TÜRK-İŞ : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ty : Tarih Yok

WCL : Dünya Emek Konfederasyonu

WFTU : Dünya Sendikalar Federasyonu

TABLOLAR

Tablo 1: Grevlerin İşkolu ve Sektörlere Göre 1872-1908 Haziran Dönemindeki Dağılımı 24
Tablo 2: Grevlerin İşkolu ve Sektörlere Göre Temmuz 1908-1912 Dönemindeki Dağılımı 25
Tablo 3: İşçilerin 1948-1960 Yılları Arasındaki Sendikalaşma Düzeyleri 27
Tablo 4: 1961 ve 1980 Yılları Arasındaki Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısı 29
Tablo 5: Türkiye'de 1984-2018 Yılları Arasındaki Sendikalaşma Oranları 32
Tablo 6: Sendikalaşma Oranlarında 1980 Sonrası Dönemdeki Değişim.... 33
Tablo 7: Türk Sosyal Bilimler Literatüründe "Sendika İçi Demokrasi", "Sendikal Demokrasi" ve "Sendika Demokrasisi" Başlığını Taşıyan Çalışmalar 65
Tablo 8: Görüşmecilerin İlçeler Bazında Dağılımı 67
Tablo 9: Kamu ve İşçi Sendikaları Üyelerinin Çalışma-Sendika Üyeliği İlişkisi 69
Tablo 10: Sendikal Faaliyetlere Katılım Açısından Kamu ve İşçi Sendikaları Üyelerinin Karşılaştırılması 71
Tablo 11: Kamu Sendikası Üyelerinin Sendikal Faaliyetlere Katılımı ile İlgili Mülakat Verileri 72
Tablo 12: İşçi Sendikası Üyelerinin Sendikal Faaliyetlere Katılımı ile İlgili Mülakat Verileri 73
Tablo 13: Sendika Yöneticilerinin Üyelere Ziyaretleri 73
Tablo 14: Kamu Sendikası Üyelerinin Sendika Lider ve Temsilcileri ile İletişimlerine Yönelik Mülakat Verileri 75
Tablo 15: İşçi Sendikası Üyelerinin Sendika Lider ve Temsilcileri ile İletişimlerine Yönelik Mülakat Verileri 76
Tablo 16: Kamu Sendikası Üyeleri ile İşçi Sendikası Üyelerinin Karşılaştırmalı Demokrasi Anlayışı 77

Tablo 17: Kamu Sendikası Üyelerinin Demokrasi Anlayışı ile İlgili Mülakat Verileri 78
Tablo 18: İşçi Sendikası Üyelerinin Demokrasi Anlayışı ile İlgili Mülakat Verileri 78
Tablo 19: Kamu ve İşçi Sendikalarının İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Şekilleri 79
Tablo 20: Kamu Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Biçimleri ile İlgili Mülakat Verileri 80
Tablo 21: İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Biçiminden Emin Olmayan veya Göreve Geliş Biçimini Bilmeyen Kamu Sendikası Üyelerinin Mülakat Verileri 81
Tablo 22: İşçi Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Biçimi ile İlgili Mülakat Verileri 81
Tablo 23: Üyelerin Sendikalarının Herhangi Bir Organında Daha Önce Görev Alıp-Almaması ile İlgili Bulgular 82
Tablo 24: Sendikalarının Herhangi Bir Organında Daha Önce Görev Almamış Olan Üyelerin Görev Alma İstekleri 82
Tablo 25: Kamu Sendikası Üyelerinin Sendikalarının Herhangi Bir Organında Görev Almaları ile İlgili Mülakat Verileri 84
Tablo 26: İşçi Sendikası Üyelerinin Sendikalarının Herhangi Bir Organında Görev Alıp Almamaları ile İlgili Mülakat Verileri 85
Tablo 27: Üyelerin İşyeri Sendika Temsilcisi Olma İstekleri 85
Tablo 28: Üyelerin İşyeri Sendika Temsilcisi Olabileceklerine Olan İnançları 86
Tablo 29: Üyelerin İşyeri Sendika Temsilciliği Seçim Süreci Hakkında Bilgi Sahibi Olup-Olmamaları 86
Tablo 30: Kamu Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcisi Olmak İsteyip İstememeleri ile İlgili Mülakat Verileri 88
Tablo 31: İşçi Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcisi Olmak İsteyip İstememelerine Dair Mülakat Verileri 89

GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte hem ekonomik hem de toplumsal hayatta büyük değişimlerin yaşandığı bilinmektedir. İşçi sınıfının, sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkmış sosyal sınıfların en büyüğü olduğu söylenebilir. 18. yüzyılda gerçekleşen devrimden önce çalışma hayatının düzenlenmesinde önemli roller üstlenen loncalar, büyük fabrikalar karşısında işlevsiz kalmışlardır. Üretimde makinelerin kullanılmaya başlanması ile işlerini kaybeden zanaatkârlar ve topraksız kalan köylüler büyük dalgalar halinde kırdan kente göç ederek fabrikalarda çalışmak istemişler ancak fabrikaların kapasiteleri oluşan yoğun işgücünü karşılamakta yetersiz kalmıştır. İşsiz kalmaktan korkan ve bu korkuyla çok uzun saatler boyunca karın tokluğuna çalışmayı kabul eden işçi sınıfının, işveren karşısında hiçbir gücü olmamıştır. Geçimini çalışarak sağlayan ve hayatta kalabilmek için çalışmaktan başka çaresi olmayan işçiler, işveren karşısında bir güç oluşturup bu zor durumdan kurtulabilmek ve bir takım haklar elde edebilmek amacıyla bir araya gelerek örgütlenmişlerdir. İşçilerin bir araya gelerek kurdukları örgütler olan sendikaların amacı, çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. İlk olarak İngiltere'de ortaya çıkan sendikalar, liberal iktisadi görüşün etkisiyle önceleri yasaklanmış ve örgütlenen işçilere ağır cezalar verilmesi sebebiyle faaliyetlerini gizlice yürütmek zorunda kalmışlardır. Tüm baskı ve yasaklara rağmen, işçiler arasındaki örgütlenmenin önüne geçilememesi, ilk örgütlenmelerin vasıflı işçiler arasında gerçekleşmesi ve grevlerin giderek artması neticesinde sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmıştır.

Ülkemiz açısından bakıldığında, sendikalaşmanın Avrupa ülkelerinden çok daha sonra ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak da ülkemizde sanayileşmenin geç başlamış olması gösterilebilir.

2. Dünya Savaşı ile 1970'li yıllar arasındaki dönemde, hem sendikaların hem de sendikalı işçilerin sayıları tüm dünyada artış göstermiştir. Sendikalaşmanın altın çağı olarak bilinen bu dönemde, sendikalar oldukça güç kazanmışlardır. 1980'li yıllardan itibaren ise, küreselleşme, neo-liberal

ekonomi politikaları, esnek çalışma, kadınların işgücüne giderek daha fazla oranda katılımı vb. birçok faktörün etkisiyle sendikaların üye sayıları azalma eğilimine girmiştir.

Yalnızca siyasal bir kavram olmayan demokrasi toplumun her alanında karşımıza çıkmaktadır. Özünde eşitlik ve özgürlüğü vurgulayan demokrasi, bir örgüte mensup olan her bireyin kendini yönetecek olanları seçtiği bir yönetim biçimidir. Demokratik bir toplumun, demokrasiyi toplumun en büyük örgütsel yapısı olan devletten en küçük birimi olan aileye kadar her alanda işletebilen toplum olduğu söylenebilir. Çalışma hayatının, toplumsal hayatımızın büyükçe bir bölümünü oluşturduğu düşünüldüğünde, bu alanı düzenleyici rolü bulunan sendikaların da demokratik kuruluşlar olmaları beklenmektedir.

Sendika içi demokrasi kavramı, zaman zaman sendika özgürlüğü ile eş anlamlı olarak da kullanılmaktadır. Sendika özgürlüğü, kişilerin sendika kurma ya da sendikaya üye olma gibi haklarını vurgularken, sendika içi demokrasi kavramının sendikaların yönetim ve faaliyetlerinde demokratik esasları benimsemeleri ile ilgili olduğu söylenebilir. Üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile kurulan sendikaların, bu amacını gerçekleştirebilmeleri üyelerinin isteklerini bilmeleri ile mümkün olabilecektir. Üyelerin özgürce istek ve ihtiyaçlarını dile getirebilmeleri ise demokratik bir ortamın varlığını gerektirmektedir. Aynı zamanda, kendilerini yönetecek olan sendika lider ve temsilcilerini seçebilme özgürlüğü üyelerin sendikalarına olan bağlılıklarını da etkileyebileceğinden sendikaların iç işleyişlerinde demokratik olmaları gerekmektedir.

Hem dünyada hem de ülkemizde sendika içi demokrasinin giderek daha az uygulanma eğiliminde olduğu ve uygulanmasında bir takım problemlerin yaşandığı söylenebilir. Bu problemler arasında; bürokratikleşme, yozlaşma, sendikal anlayış farklılıkları, sendika içi denetimlerin göstermelik hale gelmesi, sendikacılığın meslek haline gelmesi vb. sayılabilir.

Çalışma, sendika içi demokrasinin işletilmesinde kamu sendikaları ile işçi sendikalarının karşılaştırılması amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, hem kamu sendikalarında hem de işçi sendikalarında

demokratik esaslara uyulup uyulmadığı ve eğer uyuluyorsa hangi sendika türünün daha demokratik olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde sendika kavramı, ortaya çıkışı ve tarihçesi başlığı altında, sendikaları ortaya çıkaran ekonomik, toplumsal ve ideolojik nedenlere, sendika kavramının tanımı ve türlerine, sendikaların hem dünyadaki hem de ülkemizdeki tarihçesine ve gelişimine yer verilmiştir.

Çalışmanın, demokrasi ve sendika içi demokrasi başlığını taşıyan ikinci bölümünde, demokrasi kavramının tanımı ve ilkeleri ile sendika içi demokrasi kavramının tanımı, ilkeleri, amacı ve kapsamı ve sendika içi demokrasiyi etkileyen faktörler ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte bu bölümde, sendika içi demokrasinin uygulanması ve uygulamada yaşanan sorunlar da ele alınmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın odak noktası olan, literatüre katkı sağlaması beklenen ve çalışma ile aynı başlığı taşıyan son bölümde ise araştırmanın amaç ve önemine, evren ve örneklemine, sınırlılıklarına, yöntemine ve araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1.BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHÇESİ

Sendikalar, bugün sanayileşmiş tüm toplumların birer öğesidir ve birçok ülkede önemli ve etkili kurumlardır (Jackson, 1996: 7). Sanayi Devrimi ve işçi sınıfının doğuşuyla ortaya çıkan sendikaların gelişimleri ülkeden ülkeye ve dönemsel koşullara bağlı olarak değişiklikler göstermektedir.

Bu bölümde, işçi sınıfı ile sendikaların ortaya çıkış süreci, sendika kavramının tanımı, türleri ve unsurları ve sendikaların hem dünyada hem de ülkemizdeki gelişimi anlatılmaya çalışılacaktır.

1.1.Sendikaların Ortaya Çıkışı

Dünya tarihi açısından 18. yüzyıl en çok değişen ve en çok değiştiren çağdır. Bu çağda, önemli yapısal değişiklikleri beraberinde getiren iki devrim ortaya çıkmıştır. Bu devrimlerin biri Fransız Devrimidir ki bunun sonucunda siyasal yapıda büyük değişiklikler olmuştur. Diğeri ise Sanayi Devrimidir ve üretim tarzını dolayısıyla ekonomik yapıyı derinden etkilemiştir. Hem siyasal hem de ekonomik yapıdaki değişiklikler çalışma ilişkilerini etkilemiş ve yeni dönüşümlere sebep olmuştur (Mahiroğulları, 2005: 42, 43; Işıklı, 2003: 17).

Sanayi devrimi ile birlikte yeni sosyal sınıfların ortaya çıktığı, bu yeni sosyal sınıfların en önemlisi olan işçi sınıfının da tarihsel süreç içerisinde büyük mücadeleler vererek sendikaları oluşturduğu bilinmektedir. Buradan hareketle, sendikaların sanayi devriminin bir ürünü olduğu söylenebilir (Yılmaz, 2010: 196; Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 39).

Sanayi devriminden önce loncaların, gerek Batı toplumları gerekse Osmanlı toplumunda hem çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde hem de ekonomik, sosyal ve hatta siyasi örgütler olarak toplum düzeni içinde önemli roller üstlendiği, sendikaların da kendilerinden önce var olan bu kuruluşların birikimini kullandığı görülebilmektedir. (Güler, 2006: 60). Her ne kadar loncalar günümüz sendikalarından birçok açıdan farklı örgütler

olsalar da her iki örgütün ortak amacının örgüt üyelerinin durumunun iyileştirilmesi olduğu söylenilebilir (McNeil, 1903: 212).

Sendikaları, üyelerin hak ve çıkarlarını muhafaza etmek ve geliştirmek amacıyla örgütlenen işçi birlikleri olarak tanımlamak mümkündür. Özel kanunlarla yükümlü olmamak, iç hiyerarşisi bulunmamak, federatif bir birliği gerçekleştirmeye çalışmak yönlerinden ortaçağın loncalarından ayrılmaktadırlar. O dönemin şartlarında loncaların üyelerinin uymak zorunda oldukları özel yasaları vardı ve bu yasalara uygun davranmayan ya da loncasının belge vermediği bir üye hiçbir yerde çalışamazdı. Sendikaların ise böyle bir özelliği bulunmamakta, yalnızca ortak çıkarları savunmaktadırlar. Ayrıca, loncalarda usta, kalfa, çırak şeklinde yukarıdan aşağıya bir hiyerarşi bulunmaktaydı ve bu hiyerarşik sıra içerisinde bir üst sıraya geçebilmek için özel sınavlar uygulanırdı. Sendikalarda böyle bir hiyerarşi bulunmadığı gibi, ustadan en alt kademede çalışan kişiye kadar tüm üyeler eşit kabul edilmektedirler. Loncalar bir bütün olarak hareket ederlerdi ve birleşme amacı gütmezlerdi. Bunun yanı sıra işçilik niteliğine göre değil, iş temeli esasına göre kurulurlardı. Oysa sendikalar, işçileri birleştirme amacı gütmekte ve iş kolu ne olursa olsun bütün işçileri işçiliğin ortak çıkarları etrafında toplamaktadırlar (Hançerlioğlu, 2005: 60, 61; Ertem, 2015: 39).

Sendikaların ortaya çıkışlarına, dönemin hem ekonomik ve toplumsal şartlarının hem de ideolojik şartlarının etki ettiği bilinmektedir. Bu başlık altında ekonomik ve toplumsal nedenler ile ideolojik nedenler ayrı alt başlıklar halinde ele alınıp incelenmeye çalışılacaktır.

1.1.1.Ekonomik ve Toplumsal Nedenler

Ortaçağda ev veya aile içinde insanların kendi ihtiyaçları için yapılan üretim yerini önce lonca sistemi içerisinde yapılan üretime, daha sonra ise eve iş verme sistemine bırakmıştır. 18. yüzyılın ikinci yarısından sonra meydana gelen sanayi devrimi ile birlikte makineli üretim sistemine geçilmiş ve insanlar kitleler halinde ev dışında büyük işyerlerinde çalışmaya başlamışlardır (Erdem ve Şahin, 2008: 44; Şahin, 2015: 165). Üretim şekilleri bu doğrultuda değişirken, toplumsal yapıda da bazı değişimler

ortaya çıkmıştır. Önceleri şehirlerin etrafında yaşayan ve işçi sınıfının özünü oluşturacak kitleler zaman içerisinde sanayi şehirlerine göç etmeye başlamışlardır. Çitleme Hareketi de işçilerin kentlere göçünü ve işçi sınıfının oluşumunu etkilemiştir. İngiltere'de başlayan hareket, arazilerin kullanım haklarını bazı özel kişilere devretmiş, arazilerin yeni sahipleri arazileri çitlerle çevrelemişlerdir. Bundan önce toprakları ekerek geçimini sağlayan tarım işçileri ise hem açlık sorunu ile karşılaşmış hem de yoğun bir işgücü fazlalığı oluşturmuşlardır. Kentlerde ise fabrika çatısı altında toplanan sanayi makineleri,emek arzını ortaya çıkarmıştır. Sanayi Devrimi'nden önce var olan ev sanayisi ve el sanatlarının küçük çaplı ve dağınık üretim şekilleri, Sanayi Devrimi ile birlikte fabrikalarda merkezileşmiştir (Şahin, 2015: 165; Aydoğanoğlu, 2007: 19).

18. yy sonu ile 19. yy başında İngiltere nüfusunun büyük çoğunluğunun sanayide çalışmakta olduğu, ileri teknolojilerin tarımda kullanılmaya başlaması ile küçük çiftçilerin topraklarını satıp kentlere göç ettiği ve büyük sanayi fabrikalarında iş aramaya başladığı bilinmektedir. Kırsal alandan kentlere doğru yaşanan göçler ile birlikte kentler büyümüş, kentlerin büyümesi ise birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Evler kalabalıklaşmış, insanlar temiz içme suyundan ve kanalizasyon sisteminden bile yoksun şekilde hayatlarını sürdürmek zorunda kalmışlardır (Günay, 2002: 12; Uzun, 2000: 210).

Bu dönemde kırsal alanlardan büyük sanayi şehirlerine doğru yaşanan yoğun göç sonucunda kentlerde nüfusun hızla arttığı görülmektedir. Buna karşılık iş olanakları sınırlı olduğundan işgücü fazlalığı ortaya çıkmış ve işsizlik büyük boyutlara ulaşmıştır (Güzel, 2014: 161). Bunun yanında işçiler arasında en temel toplumsal sorunlardan biri gelir azlığı ya da gelir yetersizliğine bağlı olarak yaşanan yoksulluktur. İşgücü fazlalığı ve işsizlik nedeniyle işçiler, sermaye sahipleri karşısında güçsüzdür ve düşük ücretler karşılığında çok uzun saatler boyunca, karın tokluğuna çalıştırılmışlardır (Güzel, 2014: 160; Mahiroğulları, 2005: 44, 45).

Düşük ücretler nedeniyle ailede tek kişinin çalışarak kazandığı ücret tüm ailenin geçimi için yeterli olmadığından kadınlar ve çocuklar da işgücü

piyasasına girmek zorunda kalmışlardır (Serdar, 2012: 11; Mahiroğulları, 2005: 49). Yüksek işsizlik oranları karşısında işverenler ücretleri düşürüp kazancını maksimize ederken, işçi-işveren sınıfları arasındaki ekonomik uçurum daha da derinleşmiştir. Bunların sonucunda toplumdaki sınıflar arasında sosyal barış bozulmuş ve sınıf çatışmaları yaşanmıştır (Serdar, 2012: 12).

1.1.2.İdeolojik Nedenler

İşçilerin, içinde bulundukları sefalet ortamının düzeltilmesi yönünde ferdi istekleri bulunmaktaydı ancak bu isteklerin kitleselleşmesi uzun zaman almıştır. İşçiler arasında birlikten kuvvet doğar görüşü, fabrikaların yoğunlukta olduğu İngiltere'de yaygınlaşmıştır (Çubuk, 1979: 130). İngiliz işçi hareketi ve sendikacılığını Fransız Devrimi ile ortaya çıkan bazı fikirler ve Amerikan Bağımsızlık Hareketi etkilemişse de, ülkenin içinde bulunduğu koşullar karşısında gelişen Owenizm, Chartist Hareket ve Fabiancılık gibi akımlar en büyük etkiyi yaratmıştır (Tütüncü, 2015: 499).

Owenizm olarak bilinen hareket adını, 1771-1858 yılları arasında yaşamış olan idealist İngiliz sosyalisti Robert Owen'dan almaktadır. Owen'in, bir malın değerinin o malın üretimi için sarfedilen emeğe bağlı olduğu görüşü İngiliz işçi hareketinde büyük bir etki yapmış ve işçileri isteklerini işverenlere kabul ettirebilmek için birlikte hareket etme düşüncesine yöneltmiştir (Tütüncü, 2015: 500). Robert Owen, 1792 yılında Manchester'daki en büyük iplik fabrikalarından birinde yönetici olarak görev almış ve Sanayi Devrimi'nin işçi sınıfı üzerindeki toplumsal sonuçlarına tanıklık etmiştir. İnsanların çevreleri tarafından şekillendiğine inanmış ve işçilerin kötü durumunu hafifletmek için fabrika hayatında reform yapmak istemiştir (Siméon, 2012). Owen, hayatları ve çalışmaları sefalet şartları içinde devam eden işçilerin durumlarının iyileştirilmesine yönelik tedbirler getirilmesini teklif etmiş ve bunları önce kendi fabrikasında uygulamış; daha sonra, mevcut sosyal ve ekonomik sistemi tümüyle değiştirmeyi hedefleyen programlara yönelmiştir.Öngördüğü reform tedbirlerini 1800-1823 yılları arasında, New Lanark'da bulunan fabrikasında uygulamaya çalışmış ancak başarılı olamamıştır (Kozak,

1988:69). Temeli üretim kooperatiflerine dayalı olan bir toplum düzeni sayesinde işçilerin emeklerinin karşılığını alacağını savunan Owenbu düzenin sağlanmasında barışçı genel grevin etkili olabileceğini öne sürmüş ve 1834 yılında "Üretici Sınıfların Büyük Milli Manevi Birliği"nin kurulmasında etkili olmuştur. Birlik kısa sürede çok sayıda işçiyi bünyesinde bir araya getirmiş ancak devletin ve işverenlerin işçiler üzerindeki baskıları örgütün kısa sürede dağılmasına neden olmuştur (Özkiraz ve Talu, 2008: 110). Owenizm hareketi başarılı olamayınca sendikalar için yeni umut Chartist Hareket olmuştur (Read, 1920: 606).

Chartist Hareket 1830'lu yılların sonlarında ve 1840'lı yıllarda doğmuştur. Hareket adını 1838'de yayınlanan People's Charter'dan almıştır (Read, 1920: 607). Hareketin temelini oluşturan People's Charter (Halkın Şartı) metninin ilk teklifini 1836 yılında kurulan Londra İşçiler Derneği yapmıştır. Hareketin asıl hedefi, demokratik esaslara uygun bir seçim sisteminin kurulmasıdır. Metnin başlangıcında işçilerin yaşadığı sefalet anlatılmış ve devamında durumun düzeltilmesine yönelik istekler sıralanmıştır. Bu istekler; "gizli oy sistemi, genel oy hakkı, parlamentonun bir yıllık süre boyunca toplanması, parlamentodaki temsilcilere maaş verilmesi, seçilme hakkını kazanmak için mülk sahibi olma şartının ortadan kaldırılması ve ülke çapında eşit seçim bölgelerinin yaratılmasıdır" (Uslu, 2014: 6, 7). Bu istekler parlamento tarafından reddedilmiştir. Chartist hareket o dönemde başarılı olamamışsa da dünyada ilk bağımsız siyasal işçi hareketi olmuş ve işçiler bu isteklerini sonraki dönemlerde kazanmışlardır (Tütüncü, 2015: 500).

Fabiancılık ise, sendikacılığın siyasal faaliyetlerinin düşünsel temelini oluşturmakta etkili olmuştur. Fabiancılık, Marks'a ve devrimciliğe karşıdır ve toplum düzeninin değişmesi için sınıf çatışmalarını değil ikna metodunu savunmakta ve kaynağını faydaya bağlamaktadır. Kapitalist sistemin içinde ve geçireceği evrimin sonucunda daha adil ve demokratik bir toplum düzenine ulaşılacağını İngiliz sendikacılık hareketine benimsetmiştir (Mahiroğulları, 2016: 34; Tokol, 2017: 26). Temel felsefesini bu düşünceden alan İngiliz işçi sendikacılığı siyasal faaliyetlerini, barışçı bir

anlayışla, 1906 yılında kurulan İşçi Partisi ile yakın ilişkiler kurarak yürütmüştür. İngiliz işçi partisi ağırlıklı olarak sendikalara ve birazda Fabian Derneğine dayanarak kurulmuştur. İşçi Partisinin maddi ve manevi desteğini sendikalar, ideolojik desteğini ise Fabian Derneği sağlamıştır (Talas, 1975: 9).

Marksizm de İngiliz işçi hareketleri ve sendikacılığını önemli ölçüde etkilemiştir. Marks'ın genel düşünce üzerindeki etkisini konu alan makalelerde, Marks'ın ekonomisi klasik olduğundan ve değerleri işçi teorisi üzerine inşa edildiğinden, modern endüstriyel toplumun sonunda endüstriyel emeğin hâkim olacağı sonucuna varılmıştır (Perlman, 1960: 339). Marksizm, sosyal eşitsizliklere dikkat çekmiştir ancak Marks'ın öngördüğü şekilde bir işçi devrimi gerçekleşmemiştir (Tütüncü, 2015: 499). Marksist ideolojide sınıf çelişkisi ve sömürünün kaynağı kapitalizmdir ve kapitalizme karşı sendikal mücadelenin gerekliliği savunulmaktadır. Sendikalar, sınıf mücadelesinin en etkili aracı olarak görülmektedir. Marksizm, sendikaları kapitalist sistemin yıkılarak yerine yeni bir toplumsal düzenin getirilmesinde öncülük edecek en önemli güç olarak görmektedir (Mahiroğulları, 2017: 508). Dolayısıyla sendikaların temel fonksiyonu, ekonomik faaliyetler olmaktan çok siyasi faaliyetlerdir. Marksist ideolojiyi benimseyen sendikalar için, grevler özellikle de genel grevler sosyalist devrimi gerçekleştirebilmek için en önemli mücadele aracıdır (Mahiroğulları, 2016: 32).

1.2.Sendika Kavramı

Sendika kavramını ilk tanımlayan Fabian Derneği'nin öncüleri Sidney ve Beatrice Webb'tir. Webblerin tanımına göre sendika, 'çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve korunması amacıyla işçilerin kurmuş oldukları sürekli topluluk'tur (Mahiroğulları, 2016: 2; Tokol, 2017: 22).

Sendikaların daha iyi anlaşılabilmesi için bu başlık altında farklı sendika tanımlarına ve sendikaların türlerine yer verilecektir.

1.2.1.Sendikanın Tanımı ve Türleri

Kaynağı "Syndic" kelimesi olan sendika kavramının tarihi Eski Yunan ve Roma'ya kadar götürülebilir. Bu kelime, Belediye Meclisinden farklı olarak şehrin menfaatlerini koruyan kimse anlamına gelmektedir (Önsal, 2010: 25). "Syndicat" kelimesi Syndic olarak adlandırılan kişinin görevlerini ve bu görevlerin uygulanmasını ifade etmek için kullanılmıştır (Özerkmen, 2003: 242; Köybaşı, Uğurlu ve Arslan 2016: 103). Fransızcada Syndic güvenilir kişi, Syndicat ise birlik ya da sendika olarak tanımlanmaktadır. Dilimize de Fransızcadan geçmiş olan sendika kelimesi işçi örgütlenmesini ifade etmektedir (Pıçak ve Kadah, 2017: 199).

Bir şehir ya da kesimde işçilerin genel menfaatlerini korumak amacıyla kalfalar arasında kurulup gelişen dostluk teşkilatlarının ortak eylemlerini anlatabilmek için ilk defa İngiltere'de kullanılan sendika kavramı, bugünkü anlamını 1839 yılında kazanmıştır (Tokol, 2012: 38; Hekimler, 2015a: 3).

Sendikalar dil, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ayrımı yapmaksızın tüm emekçilerin ekonomik, sosyal ve demokratik hak ve menfaatlerinin kazanılması, korunması ve geliştirilmesi amacıyla oluşmuş kitlesel sınıf örgütleridir (Aksoy ve Günbayı, 2016: 11).

Sendikaları, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan örgütler olarak tanımlamak mümkündür (Tokol, 2002; Koç, 2003: 20). Başka bir tanıma göre sendikalar, "işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan mesleki örgütlerdir" (Güven, 2001: 105).

Sendika, ağırlıklı olarak çalışanlardan oluşan ve asıl faaliyetleri, üyelerine yönelik ücret ve çalışma koşulları müzakerelerini içeren bir örgütlenme olarak tanımlanabilir (Stanford, 1975: 90). Sendika, üyelerinin tazminatları ile iş güvencelerini korumak ve geliştirmek, haksız işten çıkarmaya karşı işçileri korumak, istihdam mevzuatıyla ilgili diğer konular ve daha iyi çalışma koşulları için işverenlerle işçiler arasında toplu pazarlık yapmak isteyen bir organizasyon olarak tanımlanabilir (Daud ve Tumin, 2013: 124).

Sendika kavramı Fransa, Türkiye vb. kimi ülkelerde hem işçilerin hem de işverenlerin örgütlerini anlatmak için kullanılırken, İngiltere, A.B.D., Almanya gibi kimi ülkeler ise sendika kelimesini işçi örgütleri için kullanmakta ve işveren örgütlerini farklı bir terim ile ifade etmektedir (Tokol, 2002; Tokol, 2012: 38).

Türk Dil Kurumu sendikayı, "İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik" şeklinde tanımlamıştır(Türk Dil Kurumu [TDK], 2018).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 21/1,ğ'de sendika, "işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş olarak tanımlanmaktadır"(Sümer, 2014: 168; Balcı, 2015: 22).

Ülkemizdeki sendika türlerini, hak ve çıkarlarını savunduğu toplulukların statüleri bakımından işçi sendikası, işveren sendikası ve kamu sendikası olarak gruplandırmak mümkündür. Türk hukuk sisteminde hem işçi hem de işveren sendikaları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu içerisinde ele alınıp düzenlenirken, kamu sendikaları 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu tarafından düzenlenmektedir.

1.2.1.1.İşçi sendikaları

4857 sayılı Kanunda işçi, "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" şeklinde tanımlamıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003: md. 2/1). İş sözleşmesi, ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluştuğuna göre işçinin, işverene bağımlı olarak ücret karşılığı herhangi bir işte çalışan gerçek kişi olduğu söylenilebilir (Sümer, 2014: 15). Ancak, işçi sayılabilmek için taraflar arasında geçerli bir iş sözleşmesinin bulunması da zorunlu değildir. İşçi ile işveren arasında iş sözleşmesi olmamasına rağmen bir iş ilişkisi kurulmuş olabilir. Buna göre, işçiyi, geçerli bir ilişkisine

dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlamak mümkündür (Demircioğlu ve Centel, 1993: 35).

İşçi sendikaları, işçilerin açık ya da gizli ihtiyaçlarına cevap vermek, içinde bulunulan durum ve ortama göre işçileri temsil etmek ve çıkarlarını korumak, toplu pazarlık ve toplu sözleşmeler aracılığıyla işçilerin çalışma yaşamındaki durumlarını değiştirmek için kurulan örgütlerdir (Tokol, 2000a: 24, 25; Biçer, 1996: 279).

1.2.1.2.İşveren sendikaları

İşveren, 4857 sayılı yasada, "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruşlar" olarak tanımlanmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, 2003: md. 2/1). Kanunda işverenin tanımı, işçiye ilişkin esaslara bağlanmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 1993: 39).

İşveren sendikaları, "işverenlerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan örgütler" biçiminde tanımlanabilir (Tokol, 2012: 56).

İşçilerin örgütlenerek bir baskı grubu oluşturmaları karşısında işverenlerin de örgütlenmeleri ihtiyacı doğmuştur. Buradan hareketle, işveren sendikalarının işçi sendikalarından daha geç ortaya çıktıkları sonucuna varılabilir. İşverenlerin örgütlenmeye yönelmelerinin temel nedeni ise hak ve çıkarlarını işçilerin sendikalarına karşı müdafaa etmektir (Kocabaş, 2002: 40).

İşçi ve işveren sendikaları, 6356 sayılı Kanunun 3/1 maddesine göre, kuruldukları işkolunda faaliyette bulunurlar. Kanunda, işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulamayacağı açıkça dile getirilmemekle birlikte, sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacaklarına ilişkin hüküm ile sendikaların faaliyet gösterecekleri işkolunu tüzüklerinde belirtme zorunluluğu, işyeri ve meslek esasına göre sendika kurulamayacağı anlamını taşımaktadır (Sümer, 2014: 173).

1.2.1.3.Kamu sendikaları

Kamu görevlileri, geniş ve dar anlamda kamu görevlileri olarak iki farklı kategoride incelenebilir. Ancak ister geniş ister dar anlamda ele

alınsın, bir kişinin kamu görevlisi niteliğine sahip olabilmesi için kamu kesimindeki bir örgütte, bir kamu kurum ya da kuruluşuna bağlı olarak çalışıyor olması gereklidir (Kanlıgöz, 1993: 180). Kamu görevlisinin tanımı, "kamu kurum ve kuruluşlarında, işçi statüsü dışında bir kadro veya pozisyonda sürekli olarak çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kişi" olarak yapılabilir (Gülmez, 2002: 440).

Memur ise, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ışığında, "mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler" olarak tanımlanabilir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965: md. 4/A).

4688 sayılı Kanun bakımından kamu görevlisi (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001: md. 3/a), "Bu kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini", kamu işvereni ise (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001: md. 3/b), "Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını" ifade etmektedir.

Kanunda sendikanın tanımı "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş" şeklinde yapılmıştır (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, 2001: md. 3/f).

Kamu sendikalarının da, kamu çalışanları sendikaları ve kamu işveren sendikaları olarak iki türü bulunmaktadır.

6356 sayılı Kanunda benimsenen, işçi ve işveren sendikalarının işkolu düzeyinde örgütlenmesi ilkesine kamu işverenleri açısından istisna getirilmiştir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 3/2'de de belirtildiği üzere, kamu işverenleri sendikalarının, aynı işkolundaki işverenlerce kurulması ve aynı işkolunda faaliyet göstermesi şartı aranmaz (Sümer, 2014: 173).

1.2.2.Sendikanın Unsurları

Sendikanın unsurları; ortak amaç, serbest kuruluş, bağımsızlık, özel hukuk tüzel kişiliği, demokratik esaslara uygunluk olarak sıralanabilir.

Sendikaların, üyelerinin iktisadi ve toplumsal hak ve çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye yönelik ortak çıkarlarını savunma amacı, sendikacılıkla ilgili ulusal ve uluslar arası belgelerde ön plana çıkmaktadır (Mahiroğulları, 2016: 3). Batılı toplumlarda sendikalar gerek sosyal gerekse siyasal yaşam içerisinde bir baskı grubu olarak faaliyette bulunabilirlerken (Tuncay, 1999: 14), ülkemizde sendikalar çalışma ilişkileri ile sınırlı bırakılmaktadır. Bu durum, sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruyup geliştirirken toplumun tümünü ilgilendiren sosyal faaliyetlerden uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Ancak günümüzde sendikalar, çalışma ilişkileri içerisinde işçi-işveren arasındaki anlaşmazlıkları çözmenin yanında toplumu ilgilendiren sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde de görevler üstlenmelidir (Günay, 1999: 134).

Sendikalar, ortak amacın gerçekleştirilmesinde toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi kanuni araçlara sahiptir. Toplu iş sözleşmesi, grev ya da lokavt kullanılarak ortak çıkarı elde edebilmek mümkün kılınmaktadır (Mahiroğulları, 2016: 3). Tarihsel açıdan bakıldığında da işçilerin ya da işverenlerin birleşerek örgütlenmelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirme ihtiyacından doğmuş olduğu görülebilecektir (Çelik, 2009: 384).

Çoğulcu demokrasinin uygulandığı parlamenter yönetim biçiminin mevcut olduğu ülkelerde, sendikalar serbest kuruluş esasına göre önceden izin almaksızın bildirim yoluyla kurulmaktadırlar (Mahiroğulları, 2016: 4). Serbest kuruluş ilkesi ile ifade edilmek istenen şey, sendikaların kurulmasında devletin hiçbir şekilde engelleme ya da müdahalede bulunmaması, sendika kurma konusunda yasal bir zorunluluk olmadığı ve sendikaların kişilerin özgür iradelerinin bir araya gelmesiyle oluşturulacağıdır (Sümer, 2014: 168). Bu ilke, kişilerin özgürce, önceden izin almaya gerek olmadan, ortak mesleki menfaatlerini koruma amacı ile sendika kurması, kurulmuş olan sendikaya üye olması ya da üyelikten

ayrılması haklarını da içermektedir. Dolayısıyla serbest kuruluş ilkesi sendika özgürlüğünü de içinde barındırmaktadır (Koray, 2008: 259).

Sendika özgürlüğünün, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak iki yönü bulunmaktadır. Olumlu sendika özgürlüğü, işçilerin özgürce sendika kurma ve kurulan sendikalara üye olma hakkını ifade ederken, olumsuz sendika özgürlüğü ile anlatılmak istenen, işçilerin sendikaya üye olmama veya üyesi bulunduğu sendikadan çıkma özgürlüğüne sahip olduğudur (Koray, 2008: 29; Sümer, 2014: 171). Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, serbestçe faaliyette bulunma imkânıyla desteklenmezse, sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını savunmaları gerçek anlamda mümkün olamayacaktır (Mahiroğulları, 2016: 4).

Sendikal bağımsızlık, yönetim ve işleyiş açısından sendikaların, başka bir kurum veya kuruluşun vesayeti altına girmemesi ve kendi kendini idare etmesini ifade etmektedir (Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, 2006: 278). Buradan hareketle, bu unsurun, sendikaların devlete, siyasi partilere, işverenlere ve işveren sendikalarına karşı bağımsız olduklarını ifade ettiği anlaşılmaktadır (Koray, 2000: 71).

İşçiler ile işverenler farklı menfaat grupları olduklarından, işçilerin haklarını savunan işçi sendikalarının işveren veya işverenin üyesi olduğu sendikaya karşı bağımsız olması gerekmektedir. İşçi ve işveren sendikalarının varlık amacının kendi üyelerinin hak ve menfaatlerini savunmak olduğu göz önüne alındığında, bunun ancak karşılıklı bağımsızlıkların koruması ile mümkün olacağı açıktır (Mahiroğulları, 2016: 4). İşverene bağımlı olan bir sendika, kendi üyelerinin çıkarlarını değil işverenlerin çıkarlarını koruma yolunda olacaktır (Koray, 2000: 71). Sendika üyeliğinde temel ilkelerden olan saflık ilkesinin bir sonucu olarak işverenlerin işçi sendikalarına, işçilerin de işveren sendikalarına üye olmaları yasaktır. Aksi durumda değişik çıkarları savunan kişiler birbirlerinin örgütlerine üye olabilme ve örgütün kontrolünü ele geçirebilme fırsatı bulabileceklerdir (Okur, 2013: 73).

İşçilerin ve işverenlerin hak ve menfaatlerini birbirlerine karşı savunup koruyan sendikaların, üyelerinin çıkarlarını devlete karşı da koruması ve

savunması gerekmektedir. Bu nedenle sendikaların yönetim ve faaliyetlerinde devletin yasama, yürütme ve yargı organlarına karşı bağımsız olması bir zorunluluktur (Eyrenci, 1984: 23).

Aynı şekilde sendikalar siyasi partilere karşı da bağımsızdırlar. Nitekim devlete ya da herhangi bir siyasi partiye bağlı olan sendikalar, yarı resmi bir nitelik taşıyacağından devletin veya partinin emir ve istekleri yönünde hareket edeceklerdir (Koray, 2000: 71).

Bir kuruluşun amacına uygun olan faaliyetleri yerine getirebilmesi, bir sendikanın özellikle toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını kullanabilmesi ya da lokavta başvurabilmesi için, diğer birçok kişi topluluklarında da çeşitli faaliyetlerin yürütülmesinde ihtiyaç duyulduğu gibi, hukuki bir şekle bürünmesi, tüzel bir kişilik formunda ortaya çıkması faydalıdır (Çelik, 2009: 388).

İşçi ve işveren örgütleri olan sendikalar, tüzel kişiliğe sahip olan sürekli kuruluşlardır. Sendikalar, kurucularının ya da üyelerinin kişiliğinden bağımsız bir kişiliğe, kuruluşun amacına uygun ve sürekli faaliyet imkânına sahip, süreklilik gösteren kişi topluluklarıdır. Üye değişikliğinden etkilenmeyen ve üyelerin kişiliklerinden bağımsız, sürekli, örgütlenmiş kişi birlikleridir. Diğer bir deyişle işçi ve işveren kuruluşları, devamlılık gösteren, varlığı üyelerinin değişmesinden etkilenmeyen, kendilerine özel amaçları ve ayrı bir isimleri bulunan tüzel kişiliklerdir (Narmanlıoğlu, 2016: 68, 69). 6356 sayılı kanunun 2. maddesinde sendikanın tanımı yapılırken tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğu belirtilmiştir; kanunun 7. maddesinde de, sendika ve konfederasyonların tüzüklerini ilgili valiliklere vermeleri ile tüzel kişilik kazanacakları beyan edilerek, sendikaların tüzel kişiliğe sahip olmaları unsuru açıkça vurgulanmıştır (Demircioğlu ve Centel, 1993: 151).

Üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirme amacı ve işlevi bulunan sendika ve üst kuruluşların gerek kurulmalarında gerekse de faaliyette bulunmalarında bağımsız olmaları ve tüzel kişiliğe sahip olmaları gibi, "demokratik esaslara uygun olmaları" da zorunludur. Sendikaların demokratik bir yapı ve organizasyona sahip olmaları gerektiği hem anayasa hem de 6356 sayılı kanunda belirtilmiştir (Narmanlıoğlu, 2016: 72). 1982

Anayasası madde 51'de "sendika ve üst kuruluşların tüzüklerinin yönetim ve işleyişlerinin anayasada belirtilen Cumhuriyet niteliklerine ve demokratik ilkelere aykırı olamayacağı" yargısına yer verilmiştir. Bu sayede sendikalar açısından demokratik ilkelere uygunluk ilkesi pozitif hukuk bakımından anayasada yerini almıştır (Demircioğlu ve Centel, 1993: 151).

Aynı unsur, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da vurgulanmıştır. Bu bağlamda sendikalar demokratik düzenin önemli kuruluşlarından biri halini almıştır. Demokrasinin olmadığı bir ülkede sendikalardan da bahsedilemez. Demokratik olmayan bir ülkede sendikalar var olsa bile merkezi yönetimin güdümünde olur ve işlevselliğini kaybeder (Ören, 2017: 182).

Sendikanın iradesi ve iç düzeni demokratik temellere dayanmalıdır. Çünkü "sendika ancak bu yolla, demokratik ve sosyal hukuk devletinin temel ilkelerine uygun düşer ve ancak bu yolla üyelerin sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesine ve grev ya da lokavt kararına bağlılığı kabul edilebilir. Bunun için de, sendikanın içinde üyelere oy hakkı tanınmalı, eşitlik esası, çoğunluk esası ve demokratikliği belirleyen diğer ilkeler uygulanmalıdır" (Tunçomağ ve Centel, 2008: 254).

1.3.Sendikaların Tarihçesi ve Gelişimi

Sendikalar ilk ortaya çıktıkları dönemden günümüze, içinde bulunulan dönemin sosyal, siyasal ve ekonomik yapılarından doğrudan etkilenmişlerdir. Sendikacılığın gelişimi her ülkede farklı aşamalardan geçse de genel olarak incelendiğinde sendikacılık tarihini dört döneme ayırmak mümkündür. Bu dönemlerden ilki sendikaların ortaya çıktığı ve var olma savaşı verdikleri Sanayi Devrimi ile 2. Dünya Savaşı arasındaki yılları kapsar (Hekimler, 2015b: 55).

İkinci dönem sendikaların altın çağı olarak da bilinen, 2. Dunya Savaşı'nın bitişinden 1970'li yıllara kadar geçen süredir ve sendikaların en güçlü olduğu dönemdir (Tokol, 2017: 23).

Özellikle 1973 yılında yaşanan Petrol Krizi sonrasında dünyada yaşanan ekonomik bunalım ve gerilemeler sendikalara zarar vermiş ve sendikalara karşı olumsuz tavırlar şiddetlenmiştir (Balcı, 2015: 32).

1973-1980 arası dönem, ekonomik sorunların çözümlenmesi için sendikaların uzlaşmacı kimliğe büründükleri dönem olmuştur. 1980 sonrası dönem olarak adlandırabileceğimiz sendikaların dördüncü dönemi ise, ekonomi politikalarındaki değişiklikler ve artan küreselleşme ile birlikte sendikaların güç kaybetmeye başladıkları dönemdir (Hekimler, 2015b: 56).

Bu başlık altında sendikaların dünyada ve ülkemizdeki gelişimi ele alınacaktır.

1.3.1.Sendikaların Dünyadaki Gelişimi

Avrupa'da işçi örgütleri ilk olarak sanayileşmenin başladığı ülke olan İngiltere'de görülmüştür. İngiltere'deki ilk örgütlenmeler Kalfa Meslek Kulüpleri, Londra Yazışma Derneği ve Dokumacılar Derneği'dir (Mahiroğulları, 2016: 93).

Sanayi devriminin ilk yıllarında işsizliğin yoğun olarak yaşandığı bilinmektedir. O dönemde işsizliğin en büyük nedeni olarak makineler görülmüştür. İşçilerin ilk tepkileri, işsizliğin sebebi olarak gördükleri makinelere karşı olmuştur. Ludizm hareketi denen makine kırıcılığı, İngiliz işçilerinin 1758 yılında ilk mekanik yün biçme makinelerini parçalamasıyla ortaya çıkmıştır. Ned Ludham adındaki bir işçi, çorap dokuma tezgâhını tahrip etmiş ve bunun gibi olaylar İngiltere'nin tamamına yayılmıştır(Orhan ve Savuk, 2014: 12). Ludist adı verilen çalışanların asıl amacı sermayenin sahibi olan işverenleri disipline etmektir. Kullandıkları makineleri kırarak hem seslerini duyurmuşlar hem de örgütlenmenin önemini ortaya çıkarmışlardır(Şahin, 2016: 329).

Çeşitli ülkelerdeki tarihsel gelişim göz önüne alındığında önce grevlerin uygulandığı daha sonra sendikal hakların elde edildiği görülmektedir. Örneğin İngiltere'de 1816 yılında Nottingham grevi ve 1819 yılında Lancashire grevi; Fransa'da 1749 grevi, 1831 yılında Lyon grevi ve 1848 genel grevi; Almanya'da ise 1731, 1844 ve 1847 yıllarında grevler yapılmıştır (Aydemir, 1997: 270,271; Tuncay, 1999: 5, 6).

Dönemin hâkim iktisadi görüşü olan liberalizm, piyasanın kendiliğinden dengeye geleceğini öngördüğünden, piyasaya yapılacak tüm müdahalelere karşı çıkmıştır (Çelik, 2004). Bu nedenle Fransa'da, 1791 yılında Le

Chapelier yasası, İngiltere'de ise, 1797 yılında Combination Act(Birleşme Yasası)ile sendikalar ve grevler yasaklanmıştır. Almanya'da 1845 yılında çıkarılan Meslek Nizamnamesi ile işçilerin sendikal örgütlenmesi yasaklanmıştır (Özveri, 2015: 18).

Bu yasa ve yasaklara rağmen vasıflı işçiler arasında örgütlenmenin önüne geçilememiştir (Tokol, 2000b: 85). İngiltere'de sendikalaşmayı yasaklayan Birleşme Yasası, 1824 yılında yürürlükten kaldırılırken, Fransa'da grev yasağı 1864, sendika yasağı ise 1884 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Çelik, 2004).

İlk sendikal örgütlenmeler meslek sahibi vasıflı işçiler arasında görülen meslek sendikalarıdır. Bu işçiler sahip oldukları vasıfları sayesinde işverenler karşısında pazarlık olanağı bulmuşlardır. Meslek sendikaları daha sonra yarı vasıflı ve vasıfsız işçileri de kapsayacak şekilde genişleyerek işkolu sendikaları halini almıştır (Koray, 2008: 89).

1864 yılında İngiltere'de toplanan I. Enternasyonal (1864–1876) işçi sınıfı hareketi ve sendikalar için önemli bir dönüm noktası olmuştur. I. Enternasyonal tarafından 1866 Cenevre Kongresi'nde 8 saatlik işgünü çağrısı yapılmıştır. 1869 yılında toplanan Basel Kongresi'nde ise sendikaların, her meslek ve işkolunda örgütlenmesi ve ulusal düzeyde sendikal örgütlerin kurulması kararı alınmıştır (Aydoğanoğlu, 2011: 30). Konfederasyon düzeyinde ise ilk örgüt, İngiltere'de 1868 yılında kurulan ve halen varlığını sürdüren "Sendikalar Kongresi" (Trade Union Congress, TUC) dir (Mahiroğulları, 2016: 93).

1871 yılında kurulan Paris Komünü sonrasında Fransa'da sendikalar üzerinde yoğun bir baskı yaşanmıştır. Diğer Avrupa ülkelerinde de sendikaların uluslararası işçi örgütlerine üyeliği yasaklanmış ve Birinci Enternasyonal'in merkezi 1872 yılında New York'a taşınmış, 1876 yılında ise kapatılmıştır (Koç, 2000; Işıklı, 2005: 408).

II. Enternasyonal 1889 yılında Paris Kongresi ile kurulmuş ve 1 Mayıs'ı işçi sınıfının Uluslararası Birlik, Dayanışma ve Mücadele Günü ilan etmiştir. 1890 yılından sonra 1 Mayıs'lar bütün ülkelerde işçi ve emekçi

sınıflar için mücadelenin daha da yükseltildiği bir gün olarak kabul edilmiştir(Aydoğanoğlu, 2011: 49; Işıklı, 2003: 163).

1900'lü yılların başında farklı ülkelerden birçok sendikanın ulusal federasyonunun başka ülkelerde de kurulmaya başladığı ve bu ulusal federasyonların uluslararası ilişkilerle ilgilenmeye başladıkları görülmüştür. Zamanla sendikaların uluslararası düzeyde işbirliği yapmaları gerektiği fikrinin gelişmesiyle "Sendika Merkezlerinin Uluslararası Sekreteryası" kurulmuştur (Tekin, 2014: 131; Işıklı, 2003: 117). "Uluslararası Sendikalar Birliği Sekreteryası" olarak da adlandırılan bu organizasyonun adı 1913 yılında "Uluslararası Sendikalar Federasyonu" (IFTU) olarak değiştirilmiştir (Windmuller, Pursey ve Baker, 2014: 76).

1900 yılından sonra çeşitli ülkelerdeki Hristiyan sendikaları kendi aralarında ilişkiler kurmaya başlamıştır. Hristiyan sendikaları 1908 yılında uluslararası düzeyde bir konferans düzenlemiş ve konferans sonunda Hristiyan Sendikaları Uluslararası Sekreteryası kurulmuştur (Koç, 2000; Işıklı, 2003: 123). 1. Dünya Savaşı'ndan sonra Hristiyan sendikacılığı yaygınlaşmış, 1920 yılında Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu (CISC) kurulmuştur. 1946 yılında ise Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu'nun adı Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu (IFCTU) olarak değiştirilmiştir (Koç, 2000).

1919 yılında III. Enternasyonal kurulmuş ve daha önceki dönemde oluşmuş komünist partilerle ilişkili sendikalar III. Enternasyonal'e üye kabul edilmiştir. III. Enternasyonal'in 1921 yılında yapılan kongresinden sonra Dünya Sendikalar Kongresi düzenlenmiş ve ardından Kızıl Sendikalar Enternasyonal'i kurulmuştur(Aydoğanoğlu, 2011: 55; Işıklı, 2003: 125, 126).

1919 yılında Avrupa'da sendikaların istekleri sonucu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur (Işıklı, 2003: 120). Aynı yıl benimsenen "Uluslararası Emek/Çalışma Şartı" ile emeğin bir meta olarak değerlendirilmemesi, hem çalışanlara hem de işverenlere sendikal örgütlenme hakkı, günlük 8, haftalık 48 saat çalışma süresi ile birlikte

haftada en az 24 saat dinlenme süresi ve tüm işçilere eşit davranma ilkeleri belirlenmiştir(Gülmez, 2011: 68).

II. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde, Avrupa'da sendikal hareketin güçlenmesini sağlayan birçok gelişme yaşanmıştır. 1970'lere kadar devam eden bu dönemdeki gelişmeler arasında; kitle üretim modelinin yaygınlaşması, örgütlenme ihtiyacının artması, çalışan nüfusun büyümesi ve sendikal hareketin meşruluğunun ulus devletlerce desteklenmesi sayılabilir. İşçi sendikaları açısından "Altın Çağ" olarak da nitelendirilen 1970'li yıllara kadar olan dönemde birçok Avrupa ülkesinde sendika üye sayıları artış göstermiştir (Selamoğlu, 2011: 62,63).

Uluslararası sendikal örgütler arasındaki siyasi görüş ayrılıkları uluslararası platformda sendikal örgütlerin II. Dünya Savaşı'na kadar parçalı bir yapı sergilemesine sebep olmuştur.Faaliyetleri II. Dünya Savaşı boyunca büyük ölçüde askıda kalan uluslararası sendikal örgütler, savaşın sona ermesinden sonra durumlarını tekrar gözden geçirerek uluslararası sendikal hareketin bir bütünlük sağlaması konusunda görüş birliğine varmışlardır (Altan, 2004: 203). Bunun üzerine 1945 yılında IFTU kendisini feshetmiş ve aynı yıl Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) kurulmuştur. Ancak, WFTU içinde sağlanan birlik kısa süreli olmuştur. 1949 yılında WFTU'dan kopmalar yaşanmış ardından Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) kurulmuştur. 1968 yılında da IFCTU'nun adı Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) olarak değiştirilmiştir(Altan, 2004: 203; Hekimler, 2015c: 121).

Küreselleşme karşısında güçlü bir sendikal hareket oluşturmak için 2006 yılında ICFTU, WCL ve bağımsız sendikalar birleşmiş ve yeni bir örgüt olarak Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nu (ITUC) oluşturmuşlardır (Tokol, 2012: 71; Hekimler 2015c: 121). ITUC günümüzde de dünya çapında kurulmuş olan siyasi ve ideolojik görüşleri farklılık gösteren ulusal düzeydeki üst örgütleri örgütleyen, en fazla üyeye sahip üst örgütlenmedir (Tokol, 2012: 71). Dünya çapında 168 milyon işçinin organize edildiği ITUC 156 ülkeden bağlı 304 federasyondan oluşmaktadır (Traub-Merz and Eckl, 2007).

1.3.2.Sendikaların Ülkemizdeki Gelişimi

Sendikaların ülkemizdeki gelişim sürecini Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönem olmak üzere temelde iki bölüme ayırmak mümkündür.

Bu başlık altında önce Osmanlı İmparatorluğu'ndan Cumhuriyet'in ilanına kadar ardından Cumhuriyet'in ilanından günümüze kadar ülkemizde sendikaların gelişimi anlatılmaya çalışılacaktır.

1.3.2.1.Cumhuriyet öncesi dönem

Literatürdeki birçok çalışmada Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk işçi örgütlenmesi olarak Ameleperver Cemiyeti gösterilmektedir. 1866 yılında[1] İstanbul'da kurulan ve gerçek adı Amelperver Cemiyeti olan bu örgüt, aslında bir işçi örgütlenmesi değil daha çok bir hayır kuruluşudur (Koç, 2003: 18).

Osmanlı dönemine ait tespit edilen ilk örgütlenme ise 1894-1895 yıllarında, İstanbul'da Tophane fabrikasında gizli olarak örgütlenen Amele-i Osmani Cemiyeti'dir ve kuruluşundan kısa bir süre sonra dağıtılmıştır (Koç, 2003: 18). 1908 yılına kadar bu cemiyet dışında işçi sendikası kurulamamıştır. 1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilan edilmesiyle oluşan nispi özgürlük ortamı içerisinde sendikacılık hareketinde bir canlanma yaşanmış ve bazı işkollarındaki işçiler sendikalar içinde yer almışlardır (Tokol, 2012: 49).

II. Meşrutiyet'in ilanından sonra kurulan örgütlerin başında, Anadolu-Bağdat Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkarisi gelir ve demiryollarında çalışan memur ve işçileri bir çatı altında toplamayı amaçlar. Mürettibin-i Osmaniye Cemiyeti de aynı dönemde faaliyete geçmiştir. Ayrıca İstanbul, İzmir, Selanik, Drama, Zonguldak, Kavala, Gümülcine, Kasanti ve Gevgeli'de de benzer örgütler oluşturulmuş, bu dönemde İttihat ve Terakki Cemiyeti de kendi denetimi altında işçi örgütleri kurdurmaya çalışmıştır (Han, 2012: 37).

[1] Bazı kaynaklarda Ameleperver Cemiyeti'nin kuruluşu 1871 yılı olarak gösterilmektedir. Örneğin; Yazıcı, 1996: 92.

1908 yılında yoğun şekilde görülen eylemlerin ardından, çıkarılan Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ve 1909'da çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamuya yönelik hizmetlerde çalışan işçilerin sendikalaşması yasaklanmış ve eylemlere son verilmiştir. Kanun, sendikaları kesin olarak yasaklamış, grevin ise Uzlaşma Kurulu'nun anlaşmazlık konusunda oybirliği ile karar verememesi durumunda yapılabilmesine olanak tanımıştır (Han, 2012: 37; Yazıcı, 1996: 102, 103).

Tablo 1. Grevlerin İşkolu ve Sektörlere Göre 1872-1908 Haziran Dönemindeki Dağılımı

İşkolu	Grev Sayısı	Yüzde (%)
Denizcilik	27	30
Gıda	15	16
Tekstil	14	15
İnşaat	10	11
Diğer	9	10
Rıhtım, Dok ve Antrepo	5	6
Demiryolu	4	5
Madencilik	3	3
Hizmetler	3	3
Basın, Yayın ve Matbaacılık	1	1
Toplam	91	100
Kamu Sektörü	39	43
Özel Sektör	52	57

Kaynak: (Yıldırım, 2012: 217)

Tatil-i Eşgal Kanunu ile aynı yıl Cemiyetler Kanunu çıkarılmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu'nun sendikalaşmayı yasaklamadığı kamu kuruluşları dışında çalışan işçiler bu kanuna bağlıdır (İleri, 2014: 53). "İşçiler arasında örgütlenme 1918 yılında canlanmış, cemiyet adı altında kurulan işçi örgütlerinin sayısı artmış, birden fazla işyerini kapsayan örgütler ile üst örgütler kurulmuştur. Örgütlenme özellikle azınlık işçileri arasında ve Balkan kentlerinde önem kazanmıştır" (Tokol, 2016: 70).

Tablo 2. Grevlerin İşkolu ve Sektörlere Göre Temmuz 1908-1912 Dönemindeki Dağılımı

İşkolu	Grev Sayısı	Yüzde (%)
Gıda	43	20
Demiryolu	36	17
Tekstil	30	14
Rıhtım, Dok ve Antrepo	24	11
Hizmetler	20	9
Madencilik	17	8
Denizcilik	13	6
Diğer	13	6
Basın	9	4
İnşaat	9	4
Enerji	2	1
Toplam	216	100
Özel Sektör	192	89
Kamu Sektörü	24	11

Kaynak: (Yıldırım, 2012: 220)

1.3.2.2.Cumhuriyet sonrası dönem

Cumhuriyet'in kurulduğu yıllarda ülkemizde sendikal hareket yetersiz ve dağınık durumdadır. 1924 yılında yürürlüğe giren ve Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Anayasası olan Teşkilat-ı Esasiye Kanunu işçilere dernek kurma, toplanma ve sendika kurma hakkı vererek nispeten daha demokratik bir ortam yaratmıştır (Yılmaz, 2010: 200). 1923 yılında İzmir'de toplanan İktisat Kongresi'nde, çeşitli toplumsal kesimlerin yanı sıra işçiler de temsil edilmiştir. Bu kongre sonunda çalışma şartlarının iyileştirmesiyle ilgili çeşitli yasaların çıkartılmasına, çalışanlara amele yerine işçi denmesine, sendika hakkının tanınmasına karar verilmiştir. 1 Mayıs'ın İşçi Bayramı olarak kutlanmasına ise izin verilmemiştir (Tokol, 2015: 25).

1922 yılında İstanbul'da kurulan Milli Türk Ticaret Birliği, İstanbul'daki işçileri İstanbul Umum Amele Birliği (İUAB) adı altında örgütlemiş birliğin adı 1923 yılında Türkiye Umum Amele Birliği (TUAB)

olarak değiştirilmiştir. 1924 yılının ortalarında dağılan TUAB'nin yerini almak üzere 1925 yılında Amele Teali Cemiyeti kurulmuştur (İleri, 2008: 72). Aynı yıl Şeyh Sait İsyanı sonucu çıkarılanTakrir-i Sükûn Kanunu ileçok sayıda meslek kuruluşu kapatılmış ve sendikacılık fiilenyasaklanmıştır. Bu kanun dernek kurma ve örgütlenme olanağını imkânsız hale getirmiştir (Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 41).

Bu dönemde diğer önemli yasaklar, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası ile getirilmiştir. Bu yasa işçi ile işveren arasındaki ilişkilerde otoriter bir tutum benimsemiş, sendikacılık ve toplu pazarlıktan hiç söz etmezken, grev ve lokavtı yasaklamıştır. İş uyuşmazlıklarında ise zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemini öngörmüştür (Delican, 2006: 10). 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Yasası ile de sınıf esasına dayalı örgüt kurmak yasaklanmıştır. Cemiyetler Yasası ile getirilen sendikal yasak, kamuda çalışan işçilerin yanı sıra özel işletmelerde çalışan işçileri de kapsamaktadır. Böylece, Tatil-i Eşgal Kanunu ile getirilen sendika yasağı, İş Kanunu ve Cemiyetler Kanunu ile kapsamı genişletilerek 1946 yılının ortalarına kadar sürmüştür (Gülmez, 1982: 78, 79). Diğer bir ifadeyle 1946 yılına kadar sendikalaşma önce fiilen, daha sonra ise hukuken engellenmiştir (Özerkmen, 2003: 244).

1946 yılında 4919 sayılı Yasa ile Cemiyetler Yasası'nın getirdiği sınıf esasına dayalı örgüt kurma yasağı kaldırılmıştır (Gülmez, 1982: 80). 1947 yılında kabul edilen 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Yasa ile bu yasanın kapsamına girenlere sendika hakkı tanınmıştır (Özerkmen, 2003: 244). Ancak kanun sendikalara grev hakkı tanımamış ve sendikaların siyasetle uğraşmaları yasaklanmıştır (Tokol, 2015: 60).Buradan hareketle yasanın sendikacılık hareketlerini denetim altına almayı amaçladığı söylenilebilir. Yine bu dönemde 5953 sayılı Basın İş Yasası ile basında çalışanlara ve 6379 sayılı Deniz İş Yasası kapsamına girenlere sendika hakkı verilirken, grev hakkı tanınmamıştır. 1946-1960 dönemi "Grev Haksız Sendikacılık Dönemi" olarak bilinmektedir(Özerkmen, 2003: 244).

1946 yılında Cemiyetler Kanununda yapılan değişikliğin ardından çok sayıda sendika kurulmuştur. Kendine özgü olan özellikleri sebebiyle bu dönem sendikacılığı "1946 Sendikacılığı" olarak adlandırılmaktadır (Tokol, 2015: 62). 1951 yılından sonra ise çeşitli ülkelerden ve uluslararası örgütlerden ülkemize gelen uzmanların etkisi ve ülkenin konfederasyon ihtiyacı sonucu ilk işçi konfederasyonu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) 1952 yılında kurulmuştur (Tokol, 1994: 29).

Tablo 3. İşçilerin 1948-1960 Yılları Arasındaki Sendikalaşma Düzeyleri

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı	Sendika Sayısı
1948	325.463	52.000	15.8	73
1949	344.914	72.000	20.9	77
1950	373.961	78.000	20.9	88
1951	427.364	110.000	25.7	137
1952	488.505	130.000	26.6	248
1953	556.535	140.000	25.15	275
1954	583.252	180.387	30.9	323
1955	604.295	189.595	31.4	363
1956	645.321	205.155	32.4	376
1957	685.827	244.853	35.7	383
1958	707.206	262.591	37.1	394
1959	754.875	280.786	37.2	417
1960	824.881	282.967	34.3	432

Kaynak: (Yazıcı, 1996: 129)

Türkiye, 1960 Askeri Müdahalesinden sonra çıkarılan yeni anayasada temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması ve demokratikleşme sürecinin başlaması ile birlikte yeni bir döneme girmiştir. Yeni anayasa sendikacılığın gelişimi önündeki engellerden bazılarını kaldırmıştır (Mahiroğulları, 2011: 168). 1963 yılında çıkarılan iki yasa ile (274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu) özellikle işçi sendikalarının önü açılmış, kamu görevlilerinin sendikalaşması yolunda da önemli kazanımlar elde edilmiştir. 1961 Anayasası, 1924 Anayasasından farklı olarak temel haklar kapsamında

sosyal ve iktisadi hakları da güvenceye alarak, yeni bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur. 1961 Anayasasının 46. maddesinde yapılan düzenleme ile kamu çalışanlarına da sendika hakkı tanınmıştır. 1961 Anayasası ile kamu görevlilerine tanınan sendikalaşma hakkı, ancak 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile yasal teminata kavuşabilmiştir. 624 sayılı kanunun kabul edilmesi ile beraber kamu görevlileri arasında hızlı bir sendikalaşma başlamıştır. 1965 yılında 202, 1967'de 383, 1971'de ise 483 sendika kurulmuştur. Bu sendikaların yirmisi federasyon, üçü konfederasyon şeklinde örgütlenmiştir (Cerev, 2014: 28, 29). 1971 yılında yapılan Askeri Müdahale sonucunda anayasada bazı değişiklikler yapılmıştır. Anayasanın 46. maddesinde yer alan "çalışanlar" ifadesinin "işçiler" ifadesi ile değiştirilmesi ve ikinci fıkrada yer verilen "işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin" sendika kurma hakkı bu fıkranın kaldırılması ile geri alınmıştır(Gülmez, 1990: 90).

1960'lı yıllardan başlayıp 1980'li yıllara kadar konfederasyon düzeyinde bölünmeler ortaya çıkmıştır. 1967'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970 yılında Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 1976 yılında Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kurulmuştur (Özerkmen, 2003: 247; Delican, 2006: 19). Ayrıca Hür-İş, Türk Ülke-İş, Sosyal Demokrat-İş gibi konfederasyonlar faaliyete geçmiştir(Özerkmen, 2003: 247).

Tablo 4. 1961 ve 1980 Yılları Arasındaki Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısı

Yıllar	SSK'lı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendika Sayısı
1961	688.819	298.000	511
1962	680.125	307.000	543
1963	710.820	259.710	565
1964	765.317	338.769	595
1945	921.458	360.285	668
1966	991.510	374.058	704
1967	1.069.387	834.680	798
1968	1.206.175	1.057.928	755
1969	1.261.856	1.193.908	797
1970	1.313.500	2.088.219	737
1971	1.404.816	2.362.787	631
1972	1.525.012	2.672.857	642
1973	1.649.079	2.658.393	637
1974	1.799.998	2.878.624	675
1975	1.823.338	3.328.633	781
1976	2.017.875	3.269.356	800
1977	2.191.251	3.807.577	863
1978	2.206.056	3.897.290	912
1979	2.152.411	5.465.109	750
1980	2.204.807	5.721.074	733

Kaynak: (Mahiroğulları, 2016: 204).

1980 yılında yaşanan askeri darbeden sonra siyasi partiler gibi birçok toplumsal örgütün faaliyetleri de durdurulmuştur. Bu dönemde Hak-İş kısa, DİSK ve MİSK uzun bir süre faaliyette bulunamazken, Türk-İş faaliyetlerine kesintisiz devam etmiştir (Delican, 2006: 23). 1980 sonrasında birçok toplumsal konunun yanında sendikalarda da büyük değişimler meydana gelmiştir. DİSK'in faaliyetlerinin durdurulması ile birlikte Türk-İş işçileri savunan tek konfederasyon olarak kalmıştır. 12 Eylül Askeri Müdahalesi ile birlikte işçi yararına sendikacılığın sonu gelmiş, işçinin çıkarlarından çok işvereni kollayan ve "sarı sendikacılık" olarak bilinen, yeni bir sendika anlayışı etkin olmaya başlamıştır (Tekin, 2014: 134, 135).

DİSK'in yeniden faaliyete başlayacağı zamana kadar geçen sürede ülkemizde "eylülist sendikalar" kök salmışlardır. 1980'li yıllarda eylülist sendikaların ihtiyaç duyduğu korporatist politikaların hayata geçirilmesinde etkili olacak sendikal yapılanmalar, gerek devlet müdahalesi gerek hukuki düzenlemeler ile oluşturulmuştur. Kanunlar ile işkolu sendikacılığı düzenlenmiş, DİSK faaliyette bulunamadığından üyeleri başta Türk-İş olmak üzere öteki konfederasyonlara yönlendirilmiştir (Akkaya, 2002: 89). Sendikaların "uzlaşmacı" ve "iyi ilişkiler" odaklı politikalar uygulamaları eylülist sendikacılık olarak da adlandırılabilmektedir (Tekin, 2014: 135).

1982 Anayasasınca sendikal faaliyetlerin genel çerçevesi son derece sınırlı tutulmuş, bu yeni Anayasayı takiben 1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasaları çıkartılmıştır(Kalaycıoğlu, Tılıç ve Çelik, 2008: 84). Bu yasalar sendikal hareketi kıpırdayamaz hale getirmiştir (Özerkmen, 2003: 246). Bu iki kanun ile sendikal haklar ve özgürlükler sınırlandırılmış, grev yasakları çoğaltılmış, sendikaların siyasi partilerle ilişki kurmaları yasaklanmış ve sendikaların siyasi faaliyette bulunamayacağı açıkça düzenlenmiştir (Yılmaz, 2010: 203).

1982 Anayasasında 1995 yılında yapılan ve Resmi Gazete'de yayınlanan değişiklik ile sendikaların siyasi faaliyet yasağı kaldırılmış ve kamu görevlilerine de sendika kurma hakkı getirilmiştir (1995 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. tar. 26.07.1995, S.22355). Kamu görevlilerine sendika kurma hakkı 2001 yılında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile tekrar verilmiştir.Söz konusu kanunun 1. maddesinde kanunun amacının, "kamu görevlilerinin, ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek" olduğu belirtilmiştir (4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2001: md.1).Ancak Kanun'un kabul edilmesi ile kamu görevlilerinin sendikal hakları konusunda sınırlı bir ilerleme sağlanabilmiş,

kamu görevlilerine toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmamıştır.2010 yılında yapılan anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine grev hakkı olmayan toplu pazarlık hakkı tanınmış, Kanun'un adı 2012 yılında çıkarılan 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değiştirilmiştir (Tokol, 2016: 80).

Hem 1982 Anayasasında hem de 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda farklı tarihlerde bazı değişiklikler yapılmıştır. Ancak yapılan değişikliklerin yeterli olmaması üzerine 18.10.2012 tarihinde "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" kabul edilmiştir (Tokol, 2016: 80).

Tablo 5. Türkiye'de 1984-2018 Yılları Arasındaki Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı		Sendikalı İşçi Sayısı		Sendikalaşma Oranı (%)	
	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz	Ocak	Temmuz
1984	2.317.016	2.553.384	1.247.744	1.427.271	53,85	55,89
1985	2.590.978	2.819.517	1.594.577	1.828.471	61,54	64,85
1986	3.038.619	3.075.343	1.937.120	1.953.892	63,75	63,53
1987	3.145.652	3.268.030	1.977.066	2.044.797	62,85	62,56
1988	3.354.718	3.483.212	2.120.667	2.227.029	63,21	63,93
1989	3.525.956	3.564.214	2.277.898	1.834.969	64,60	51,48
1990	3.495.087	3.563.527	1.921.441	1.997.564	54,97	56,05
1991	3.573.426	3.513.064	2.076.679	2.130.811	58,11	60,65
1992	3.606.170	3.596.469	2.192.792	2.254.271	60,80	62,68
1993	3.683.426	3.742.380	2.341.979	2.485.681	63,58	66,41
1994	3.837.910	3.815.261	2.609.969	2.644.417	68,00	69,31
1995	3.834.193	3.905.118	2.660.624	2.667.014	69,39	68,29
1996	3.973.306	4.051.295	2.695.627	2.708.784	67,84	66,86
1997	4.111.200	4.215.375	2.713.839	2.774.622	66,01	65,82
1998	4.266.097	4.327.156	2.856.330	2.923.546	66,95	67,56
1999	4.350.016	4.381.039	2.987.975	3.037.172	68,69	69,33
2000	4.508.529	4.521.081	3.086.302	2.468.591	68,45	54,60
2001	4.537.544	4.562.454	2.580.927	2.609.672	56,87	57,20
2002	4.565.164	4.572.841	2.648.847	2.680.966	58,03	58,62
2003	4.868.618	4.781.958	2.717.326	2.751.670	57,98	57,54
2004	4.857.792	4.916.421	2.806.927	2.854.059	57,78	58,05
2005	4.970.784	5.022.584	2.901.943	2.945.929	58,37	58,65

2006	5.088.515	5.154.948	2.987.431	3.001.027	58,70	58,21
2007	5.210.046	5.292.796	3.043.732	3.091.042	58,42	58,40
2008	5.349.828	5.414.423	3.137.819	3.179.510	58,65	58,72
2009	5.434.433	5.398.296	3.205.662	3.232.679	58,98	59,88
2010	RESMİ İSTATİSTİKLER YAYINLANMAMIŞTIR.					
2011						
2012						
2013	10.881.618	11.628.806	1.001.671	1.032.166	9,21	8,88
2014	11.600.554	12.287.238	1.096.540	1.189.481	9,45	9,68
2015	12.180.945	12.744.685	1.297.464	1.429.056	10,65	11,21
2016	12.663.783	13.038.351	1.514.053	1.499.870	11,96	11,50
2017	12.699.769	13.581.554	1.546.565	1.623.638	12,18	11,95
2018	13.844.196	14.121.664	1.714.397	1.802.155	12,38	12,76

Kaynak:(Balcı, 2015: 39); (https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/).

1980 sonrası dönemde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan pek çok ülkede sendikalaşma oranları önemli ölçüde düşüş göstermiştir (Mahiroğulları, 2016: 68).

Tablo 6. Sendikalaşma Oranlarında 1980 Sonrası Dönemdeki Değişim

Ülke	**1980**	**1990**	**2000**	**2010**	**2013**
İngiltere	% 47	% 38	% 30	% 27	% 25.8
Almanya	% 35	% 33	% 25	% 19	% 18.1
Avusturya	% 52	% 50	% 37	% 28	% 27.8
Hollanda	% 32	% 25	% 23	% 19	% 17.8
ABD	% 23	% 18	% 14	% 11	% 10.8
Avustralya	% 46	% 44	% 24	% 18	% 17.0
Fransa	% 18	% 11	% 8.0	% 7.0	% 7.0

Kaynak: (Mahiroğulları, 2016: 68)

Tablo5'ten de ülkemizdeki sendikalaşma oranlarının 2009 yılından sonra önemli bir düşüş yaşadığı görülebilmektedir.

Sendika üye sayısının azalmasında ülkelere göre de değişiklik gösterebilen çok sayıda faktör bulunmaktadır ve bu faktörler hukuki, ekonomik, sosyo-kültürel, siyasi ya da sendikal olabilmektedir. Hukuki faktörler olarak, sendikaların gücünü azaltan yasal düzenlemeler gösterilebilirken, ekonomik faktörler arasında enformel sektörün gelişmesi, neo-liberal politikalar, küreselleşme, işsizlik, sözleşmeli personel uygulaması, işten çıkarılma korkusu ve esneklik sayılabilir. Kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başlamaları, kaçak yabancı işçi çalıştırmanın yaygınlaşması ve bireyselleşme eğilimleri gibi sosyo-kültürel faktörler, doğu bloğunun çöküşü gibi siyasi faktörler ve sendikaların değişen koşullara ayak uyduramaması, sendika içi demokrasinin işlememesi gibi sendikal faktörler de sendikaların üye sayılarındaki azalmanın sebebi olarak ele alınabilir (Tokol, 2002; Tokol, 2016: 80).

2.BÖLÜM

DEMOKRASİ VE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ

Çoğu zaman birbiri yerine kullanılabilen demokrasi ve özgürlük kavramları eş anlamlı değillerdir. Demokrasinin, özgürlüğün kurumsallaşmış hali olduğu söylenebilir (Yağcı, 1998: 16). "Demokrasi" ve "Özgürlük" kavramları sendikalara uygulandığında, otorite ihtiyacını ve işçinin bireysel yargı ve eylem özgürlüğünü koruma arzusuyla disiplinli bir üyelik için uzlaşma sorununu ortaya koymaktadır (Oppenheim, 1949: 234). Bu bölümde, demokrasi kavramı ve ilkeleri, sendika içi demokrasi kavramı ve ilkeleri, sendika içi demokrasiyi etkileyen faktörler ve sendika içi demokrasinin uygulanmasında yaşanan sorunlar anlatılmaya çalışılacaktır.

2.1.Demokrasi Kavramı ve İlkeleri

Geçmişten günümüze kadar üzerinde en çok tartışılan konulardan biri olan demokrasi kavramının, tarihsel süreç içerisinde değişik anlamlar yüklendiğinden kesin bir tanımını yapmak oldukça zordur (Kesici, Pesen ve Oral, 2017: 35). Bu başlık altında demokrasi kavramının tanımı yapılmaya çalışılacak ardından demokrasinin temel ilkelerine yer verilecektir.

2.1.1.Demokrasinin Tanımı

Kökeni açısından incelendiğinde, Eski Yunancada halk anlamında kullanılan "demos" ve iktidar anlamında kullanılan "kratos" sözcüklerinin birleşimiyle oluşan demokrasi kavramı halkın kendi kendini yönetmesi anlamına gelmektedir (Bayhan, 2002: 1; Kaldırım, 2005: 144). Buradan hareketle demokrasi, halkı oluşturan vatandaşların, seçtikleri temsilciler aracılığıyla kendilerini yönetmeleri şeklinde tanımlanabilir (Bayhan, 2002: 1). En temel biçimde demokrasi halkın gücü olarak tanımlanır (Thomassen, 2015: 7). 2500 yıllık bir tarihe sahip olan demokrasi kavramını, kendi başına bir amaç olmamakla beraber, birey ve grupların kendi düşünce ve değerlerini özgürce üretebildikleri bir platform olarak da tanımlamak mümkündür (Tan, Çiçek ve Koçar, 2015: 349).

Abraham Lincoln demokrasiyi, 'halkın, halk tarafından, halk için yönetimi' şeklinde tanımlarken (Tunç, 2008: 1115; Kesici, Pesen ve Oral, 2008: 35), Winston Churcill'in demokrasi değerlendirmesi 'Demokrasi berbat bir rejimdir, ama rejimlerin en az berbat olanıdır.' şeklindedir (Tan, Çiçek ve Koçar, 2015: 350).

Demokrasi dendiğinde akla ilk gelen, doğrudan demokrasinin eski Atina sitelerinde uygulanmış olan örnekleridir. Bu uygulama şekline bakıldığında, halkın bir meydana toplandığı ve önemli meselelerle ilgili aldıkları kararları doğrudan yöneticilere bildirdikleri görülmektedir. Antik çağın ilk demokrasi örneği olarak Atina'da uygulanmış olan bu yönetim şeklinde, yalnızca belirli bir yaşın üzerindeki erkek vatandaşların demokratik hak ve özgürlüklerden yararlanabildiği ve kölelere böyle bir hakkın tanınmadığı bilinmektedir (Tunç, 2008: 1116; Tan, Çiçek ve Koçar, 2015: 350).

Yalnızca hukuksal açıdan bir yapılanma türü olmayan demokrasinin, özünde insana saygı ve eşit katılımı esas alan bir yönetim biçimi olduğu da söylenebilir (Üstün ve Yılmaz, 2008: 77).

2.1.2.Demokrasinin İlkeleri

Demokrasi kavramı, yaşaması ve yaşatılması güç olan bazı ilkeleri bünyesinde barındırmaktadır (Kuzu, 1992: 338). Demokrasinin ilkeleri; çoğulculuk, katılımcılık, açıklık ve güçler ayrılığı olarak sıralanabilir. Bu başlık altında demokrasinin ilkeleri açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.2.1.Çoğulculuk

Bu ilke, hem siyasi hem de toplumsal yaşamın her aşamasında farklı düşünce ve görüşlerin varlığını, bu farklılıkların eşit değerde olmasını ve örgütlenerek siyasi iktidar yarışına dâhil olabilmelerini ifade etmektedir (Dursun, 2016: 178). Çoğulculuk ilkesi bireysel özgürlüğe katkı sağlaması sebebiyle yüceltilir (Türköne, 2007: 203).

Demokrasinin temel ilkelerinden biri olan çoğulculuk, çoğunluğun yönetimi anlamına da gelmektedir. Bir yönetim sisteminin demokratikliğinden bahsedebilmek için kararların çoğunluk ilkesiyle alınıyor olması gerekir. Çoğunluk ilkesiyle alınmış bir karar, o ülkede

yaşamakta olan herkes için geçerlidir. Herhangi bir kişinin o kararın alınmasında olumsuz görüş beyan etmiş olması bu geçerliliği değiştirmez (Tanilli, 1996: 39). Çoğulculuk dar anlamda, siyasi iktidarın toplumdaki tüm kesimlere eşit ve geniş bir şekilde dağıtılmasını öngörür (Türköne, 2007: 203).

Demokratik şartlarda çoğunluğa amacını gerçekleştirme hakkı sınırsız ve koşulsuz olarak verilmez. Azınlıkların, özgürce siyasi örgütler kurma, düşüncelerini özgürce ifade etme ve bu yollarla kamu işlerini etkileyebilme gibi sınırlandırıcı hakları vardır (Turhan, 2008: 129). Bunların yanı sıra azınlık durumunda olanların haklarının korunması ve siyasi güç tarafından garanti altına alınmış olması da gereklidir. Bugün çoğunluk görüşü olan bir görüş yarın azınlık durumuna düşebilir. Elbette bu durum, azınlıklara sivil/medeni hakların ve siyasal özgürlüklerin sağlanması oranında mümkündür (Dursun, 2016: 177).

2.1.2.2.Katılımcılık

Demokrasinin bir diğer ilkesi katılımcılıktır. Katılımcılık, halkın kendilerini yönetecek olan kişileri seçtikten sonra, örgütleri vasıtasıyla siyasal iktidarın özellikle uygulamaya yönelik kararlarına kimi zaman katılabilmesi, bu kararları etkileyebilmesi ve gerektiğinde de değiştirebilmesi ilkesidir (Demir, 2010: 604). Siyasal katılımı yalnızca devlet-birey ilişkisi olarak düşünmek, insanların siyasal katılımının seçimler ve seçim faaliyetleri ile sınırlandırılması olur. Oysa siyasal katılımcının beklentisi, daha fazla aktif olabilmek, siyaseti belirlemeye katkı sağlamak ve lideri etkileyebilmektir. Çağdaş demokrasilerde siyasal katılmanın devlet-birey ilişkisi dışındaki uygulamalarına sivil toplum örgütlerinin önderliğinde ülkelerin genel ve yerel siyasetlerini etkileyen çevre sorunları, açlık, nükleer atıklar, silahlanmanın sona erdirilmesi, uluslar arası insan hakları ve ihlalleri örnek gösterilebilir (Tunç, 1999: 201, 2002).

R. Dahl'a göre siyasal katılmanın ilgi, önemseme, bilgi ve eylem olmak üzere birbirini takip eden dört ayrı düzeyi vardır. Siyasal katılım açısından ilgi, siyasal sisteme dair olayları ve gelişmeleri takip etmeyi, önemseme, bu siyasal olaylara önem vermeyi, bilgi, olaylar hakkında belli bir bilgiye sahip

olmayı, eylem de siyasal sürece dâhil olmayı ve belli bir davranışta bulunmayı ifade etmektedir (Dursun, 2016: 235, 236). Siyasal katılmanın etkili olabilmesinde insanların konular hakkında bilgi sahibi olabilmelerinin gerekli olduğu açıktır. Bilginin oluşumu ve bilgiye erişim ise ancak gelişmiş bir demokratik kültürün varlığı ile mümkün olabilmektedir. Toplumdaki demokratik kültürün gelişmiş olması yönetimin açık ve şeffaf olması sonucunu doğurur. Kişilerin bir konuyla ilgili bilgilenmenin ötesinde, kanaat sahibi olabilmeleri için de düşüncelerin özgürce açıklanması ve yayılması hürriyetinin varlığı gereklidir (Tunç, 1999: 203).

2.1.2.3.Açıklık

Demokrasi çoğu zaman, siyasi yöneticilerin seçilmesi, yönetimin aldığı kararlara gerektiğinde tepki gösterilmesi, temel haklara sahip olunması gibi konularla kısıtlı bir yönetim şekli olarak algılanmaktadır. Oysa bireyler bu faaliyetleri yerine getirirken yönetimin iç mekanizmasındaki karar alma süreci ve bu süreç sonucunda ortaya çıkan dokümanlara ulaşma ve yönetim sistemi hakkında bilgi edinme ihtiyacındadırlar. Yönetilenlerin bu ihtiyacı karşılanmadığında, yönetimin ve egemenliğin halka ait olduğu görüşü işlevsiz kalmaktadır (Eken, 1994: 39). Yönetim bilimi açısından bakıldığında açıklık kavramı, "yönetimin şeffaf olması", "günışığında yönetim", "yönetimin demokratikliği" gibi anlamları içermektedir (Eken, 1994: 39; Akpınar, 2011: 240; Doğan, 2013: 174).

Yönetimde açıklık ilkesi geniş anlamda değerlendirildiğinde, halkın yönetimce yürütülen işlerden haberdar olması, yönetime katılabilmesi, bilgi ve belgelere erişebilmesi, yapılan işleri denetleyebilmesi ya da yapılan yanlışların hesabını sorabilmesi gibi demokratik ve dürüst yönetim anlayışını ifade ettiği söylenilebilir (Akpınar, 2011: 240). Çağdaş devlet yönetimi içerisinde açıklık, demokratik hukuk devleti olabilmenin vazgeçilmez unsurlarından biridir. Kamu bürokrasisinin halk tarafından devamlı olarak denetlenebilmesine olanak sağlayan açıklığın iki önemli yönü vardır. Bunların ilki, kişilerin resmi bilgi ve belgelere ulaşabilme hakkı, diğeri de kamu için politika üreten organların toplantılarına hem sivil

toplum kuruluşlarının hem de kişilerin dinleyici olarak ya da görüş bildirme amacıyla katılabilmesidir (Doğan, 2013: 174).

Açıklık ilkesi devletin hesap verme sorumluluğunu sağlayan önemli bir mekanizma olarak, devletin, amaçlarını, bu amaçlara ulaşabilmek amacıyla izlediği politikaları ve bu politikaların sonuçlarını görebilmek için ihtiyaç duyulan bilgileri halka düzenli, tutarlı, anlaşılabilir ve güvenilir bir şekilde sunmasını gerektirir. Açıklık ilkesinin gerçekleştirilebildiği ölçüde de yönetilenlerin, yöneticilere ve devlete olan güveni artacaktır (Kalkan ve Alparslan, 2009: 27; Akpınar, 2011: 241).

2.1.2.4.Güçler Ayrılığı

İlk yazılı anayasa olarak bilinen ABD Anayasası ile birlikte uygulamaya konmuş olan güçler ayrılığı ilkesi, o tarihten itibaren demokratik sistemlerin vazgeçilmez unsurunu oluşturmuştur (Akgül, 2010: 81). Bu ilke, hukuk devleti olma ve iktidarı sınırlandırabilme ile yakından alakalıdır ve yasama, yürütme, yargı güçlerinin tek elde toplanmamasını ifade etmektedir (Aktan, 2008). Montesquieu'nun teori haline getirdiği kuvvetler ayrılığı ilkesi devletin sınırlandırılmasını sağlamakta, temel hak ve özgürlüklerin alanını genişletmekte, siyasi iktidarın denetlenebilmesi için sağlam bir zemin oluşturmakta ve kamu kaynaklarının amacına uygun şekilde kullanılma oranını arttırmaktadır (Şahin, 2014: 36).

Soysal (1990: 47)güçler ayrılığını yasama, yürütme ve yargı güçlerinin farklı yollardan göreve gelmiş olan ve aralarında "fren ve denge mekanizması" olan birbirinden ayrı organlara verilmesi şeklinde tanımlarken, Teziç (2003: 393), devlete ait olan yasama, yürütme ve yargı fonksiyonlarının birbirlerine karşı bağımsız olan organlar tarafından yürütülmesi olarak ifade etmektedir. Güçler ayrılığı ilkesinin benimsenmiş olduğu durumda yasamanın görevi kanun yapmak, yürütmenin görevi yapılmış kanunları uygulamak, yargının görevi ise yürütmenin yaptığı uygulamaların anayasa ve kanunlara, kanunların da anayasaya uygunluğunu denetlemek olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktan, 2008).

Modern bir demokrasi, siyasi partiler olmadan düşünülemeyeceği gibi sendikalar olmadan da düşünülemez. Sendikalar, demokratik bir yapının

gerekli bir parçasıdır (Kahn-Freund, 1961: 6). Sendikalar başlangıçta iş sözleşmelerinin şartlarını düzeltmek ya da savunmak amacıyla kurulan örgütlerdir ancak zamanla sendikalar bu amacını aşmış, ücretliliği kaldırarak yerine her ülkede işlerin demokratça yönetilmesini sağlayacak yeni bir toplum düzeni kurulmasını istemeye başlamışlardır (Lefranc, 1966: 6). Bir örgütte iktidarın örgüt yapısı içinde yer alan kişilerin elinde bulunması, o örgütün demokratik olduğu anlamına gelmektedir (Bigger, 2013).Sendikaların sosyal hayatın önemli örgütlerinden biri olduğu düşünüldüğünden ve çalışmanın özünü oluşturduğundan sendika içi demokrasinin incelenmesi gerekmektedir.

2.2.Sendika İçi Demokrasi Kavramı ve İlkeleri

Yerel ve işyeri düzeyinde demokratik sendikal yapı ve faaliyetlerin varlığı, sıradan üyelere, seçilen işyeri temsilcileri üzerindeki işçi kontrolünü doğrudan uygulamaya ve dolaylı olarak yerel ve ulusal düzeylerdeki sendika ve işverenlerin politikalarına katılma fırsatı sağlar (Hirschsohn, 2011: 281). Sendikaların amaçlarını gerçekleştirebilmeleri sendika içi demokrasiyi işletebilmeleri ile mümkün olabilir (Günday, 2003: 15). Bu başlık altında ilk olarak sendika içi demokrasi kavramının tanımı, ardından sendika içi demokrasinin amacı ve kapsamı ve akabinde ilkeleri açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.1.Sendika İçi Demokrasi Tanımı

Sendika içi demokrasi çok yönlü bir kavramdır ve sendika özgürlüğü kavramı ile de paralellik göstermektedir. Dolayısıyla, bu iki kavram kimi zaman eşanlamlı olarak kullanılmaktadır. Sendika özgürlüğü daha çok hukuksal alana yönelikken (Öztürk, 2013: 280), sendika içi demokrasi, sendikaların işçi örgütü olabilmesinin bir yolu ve aracıdır. Kapitalizmin doğurduğu sonuçlara karşı geliştirilen tepkinin bir ürünü olan ve bir yönüyle de kapitalizmi aşma çabasında olan sendikaların hem bu amaçlarla uyumlu olabilmeleri hem de bu amaçları gerçekleştirecek kitle desteğini sağlayabilmeleri için sendika içi demokrasi konusuna önem vermeleri gerekmektedir (Koç, 1987: 193).

Niteliği açısından sosyal ve ekonomik bir hak olan sendika özgürlüğü hem ulusal hem de uluslararası belgelerde düzenlenerek güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden biridir (Çelik, 2009: 397). Sendika özgürlüğü iki temel boyuttan oluşur; bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğü (Demircioğlu, 2010: 83). Bireysel sendika özgürlüğü bireylerin sendika kurma, kurulmuş sendikaya üye olma ya da üyelikten ayrılma özgürlüğü anlamına gelirken, kolektif sendika özgürlüğü sendikaların kendi varlıklarını koruma ve kendilerine uygun faaliyetlerde bulunabilme hakkını ifade etmektedir (Sümer, 2014: 171; Çelik, 2004: 352, 353; Çelik, 2009: 397, 398).

Sendika içi demokrasinin ise, sendikaların yönetimlerinde, yapı ve işleyişlerinde, üyelerin temsilinde demokratik esaslara uyacak şekilde hareket etmeleri ile ilgili bir kavram olduğu söylenilebilir (Dereli, 1998: 23; Mahiroğulları, 2016: 22; Tokol, 2017: 42). Eğer sendikalar, işçilerin çıkarlarını korumak ve sınıf bilincini geliştirmek için mevcutsa, işçi sınıfının gerçekte ne istediğini ortaya koyabilmek için hiç kuşkusuz demokrasi gereklidir (Bigger, 2013). Bu kavram temelde, sendika üyelerinin üye oldukları sendikayı yönetmelerini ifade etmektedir. Ancak sendikaların günümüzde, büyük kitleleri temsil etmeleri ve heterojen yapıda olmaları sendika yönetiminin, üyelerin kendi aralarından seçtikleri temsilciler aracılığı ile yönetilmelerine sebep olmaktadır (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 225; Hekimler, 2015d: 140). Bu açıdan bakıldığında, sendika içi demokrasi, üyelerin sendikaların seçim ve karar alma süreçlerinde oy kullanma, söz hakkına sahip olma ve ihtiyaç duyulduğunda yönetimi değiştirebilme gücü olarak tanımlanabilir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 225; Tokol, 2017: 42).

Sendikalar içinde demokrasinin yokluğu, potansiyel üyelerin katılımını engelleyebilir ve işletmelerin ve hükümetlerin sendika karşıtı saldırıları haklı çıkarmasını sağlayabilir. Daha da önemlisi, elit teorisyenlerden Marksistlere kadar bilim adamlarının da kabul ettiği gibi, sadece demokratik bir birlik, üyelerinin tam faydasına hizmet edecektir (Stephenson, 2015: 1). Birlik demokrasisi arzu edilir, çünkü denge demokrasisi, üyelerin çıkarlarını

temsil etmede sendika etkinliğini artırır ve bu üyeleri toplu pazarlık hedeflerini desteklemek için harekete geçirir. Umulan en iyi şey, duyarlı liderliktir. Ancak, devam eden duyarlı liderliği sağlamak için, üyelerin liderlerinin politikalarına karşı çıkabilmeleri ve sorumsuz olduklarında liderlerini değiştirebilmeleri ve bunu büyük bir bedel olmadan gerçekleştirmeleri gerekir. Dolayısıyla, makul bir demokrasinin gereksinimi, düşük maliyetli muhalefete izin vermesidir (Strauss, 1991: 1).

Sendikalar nitelikleri itibarıyla demokratik kuruluşlardır ve kuruluşları ve işleyişleri demokratik kurallara aykırı olamaz. Üyelerin de bu ilkeyi göz önünde bulundurarak sendikaya girdikleri kabul edilmektedir (Yol-İş, (t.y.): 7).

2.2.2.Sendika İçi Demokrasinin Amacı ve Kapsamı

Sendika içi demokrasinin amacının bilinmesi, bu kavramın neden önemli olduğunu anlayabilmek açısından gereklidir. Sendika içi demokrasinin birçok amacı bulunmakla birlikte en önemlileri;

- Sendikaların faaliyetlerini açıklık ilkesine göre sürdürmeleri,
- Sendikaların hem faaliyetlerinin hem de mali işlemlerinin denetlenmesi,
- Üye isteklerinin karar organlarına demokratik yollarla aktarılması,
- Sendikal faaliyetlerin değişen ihtiyaç ve koşullara göre yeniden düzenlenmesi,
- Sendikal faaliyetlerin üyelerin istek ve ihtiyaçlarının göz önüne alınarak üretilmesi,
- Demokrasi fikrinin üyeler aracılığıyla sendikadan hayatın diğer tüm alanlarına yayılması ve yaşam biçimi haline gelmesi,
- Üyelere söz ve karar hakkı tanınması ve azınlıkların da kendilerini ifade edebilmelerine fırsat verilmesi,
- Örgüt içi disiplin ve iletişimin sağlanması,
- Kanunların emredici hükümlerinin yerine getirilmesi sağlanarak, sendika yöneticilerinin üyelerin ve çoğunluğun iradesi ile göreve getirilmesi,

- Değişen koşullarla ilgili bilgileri üyelere aktararak örgütlü ve bilinçli sendikal kadroların yetiştirilmesi olarak sıralanabilir (Yol-İş, (t.y.): 12,13; Zorlutuna, 2015: 94).

Bu amaçlar göz önüne alındığında, sendika içi demokrasinin, tabanı oluşturan sendika üyeleri ile tavanı oluşturan sendika yönetimi arasındaki ilişkileri belirleyen örgütsel bir bağ olarak, örgütün tamamını kapsadığı söylenilebilir. Buradan hareketle, sendikanın tüm üyeleri ile işyerlerinin, şubeler ve bölgeler düzeyinde oluşturulan kurulların, sendikanın merkezi ve merkezde oluşturulan kurulların, merkez yönetim, denetim, disiplin ve genel kurullarının sendika içi demokrasinin kapsamına girdiği görülmektedir (Yol-İş, (t.y.): 11). Bazı sendikalar bünyelerinde yalnızca kanunlarda belirtilen zorunlu organları bulundururken, bazı sendikalar kanunlarca kurulması zorunlu olmamakla birlikte demokratik katılımı arttıracak başkanlar kurulu, araştırma kurulu, eğitim kurulu gibi organları da bünyesinde bulundurmaktadır. İsteğe bağlı organları oluşturan sendikalarda bu organlar da sendika içi demokrasinin kapsamına girmektedir (Aktaş, 1997: 39).

2.2.3.Sendika İçi Demokrasinin İlkeleri

Sendika demokrasisi çeşitli ilke ve ölçütlere göre belirlenebilen çok boyutlu bir kavramdır (Dereli, 1998: 23). Sendika içi demokrasinin gözlemlenebilmesi, ilkelerinin tespit edilmesi ile mümkün olabilir. Bu amaçla, demokrasinin temel ilkelerinin sendika içi demokrasi bakımından karşılığının bulunması ve karşılaştırılması yöntemi benimsenmektedir. Bu sebeple, sendika içi demokrasinin ilkeleri siyasal demokrasinin ilkeleri ile paralellik göstermektedir (Aktaş, 1997: 45). Bu başlık altında sendika içi demokrasinin ilkeleri olan seçim, çoğulculuk, azınlıkta kalanların korunması, açıklık, katılımcılık ve denetim ele alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.3.1.Seçim

Üyelerin, memnun olmadıkları yöneticileri dürüst ve adil seçimler vasıtasıyla değiştirebilmeleri sendika içi demokrasinin akla gelen ilk

kriteridir (Dereli, 1998: 23). En dar perspektiften bakıldığında, sendikal demokrasi, üyelerinin kendi liderlerini halkoyu ile değiştirme becerisi olarak tanımlanabilir. Resmi ve usule ilişkin şartlar altında, bu, asgari olarak, kuruluş içindeki üst düzey idari görevler için serbest ve çekişmeli seçimlerin varlığını gerektirecektir (Sipahi, 2016: 101).

Demokrasinin temel ve olmazsa olmaz ilkelerinden biri olan seçim, sendika içi demokrasinin de temel ilkeleri arasındadır. Seçimlerin demokratik olması ise oy verenler arasında hiç bir farkın gözetilmemesi, seçime herkesin eşit ve özgür şekilde katılımının sağlanması ve seçmenlerin oy verecek alternatiflerinin bulunması ile mümkündür. Sendika içinde yapılacak seçimlerde, oy kullanacak olan sendika üyelerinin alternatifler arasından tercihte bulunabilmesi, üyelerin aday olma noktasında herhangi bir fiili engel ile karşılaşmamaları, seçimlerin baskı ve tehdit ortamından uzak olarak gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılması sendika içi demokrasiye uygun olacaktır (Aktaş, 1997: 47; Yol-İş, (t.y.): 17, 18).

Sendika içi demokrasiyi işleten sendikalarda seçimlerin oldukça hararetli, buna karşın demokrasiyi işletme noktasında zayıf kalan sendikalarda ise seçimlerin daha düşük katılımlı ve tartışmasız geçtiği söylenilebilir (Aktaş, 1997: 47).

2.2.3.2.Çoğulculuk

Bu ilke, sendikal süreçlere katılım noktasında bireyler arasında farklı görüş ve fikirler sebebiyle ayrım yapılmaması, görüşlerinin yansıtılması ve haklarının güvence altına alınması ilkesiyle ilişkilidir. Çoğulculuk ilkesiyle farklı dil, din ve ırktan üyelerin farklılıklarının korunup geliştirilmesi öngörülmektedir (Tokol, 2017: 42). Yapıları gereği homojen kurumlar olmayan sendikalarda tüm üyelerin korunması, üyelerin sendikaya olan aidiyet duygularını da pekiştirecektir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 226). Yanı sıra, sendika içinde disiplinin sağlanması amacıyla tek sesliliğin esas alınıp farklılıkların yok sayılması demokrasinin çoğulculuk ilkesine aykırı olacaktır. Tek sesliliğe karşıt olarak çok seslilik, toplumsal alandaki gibi, sendikal faaliyetlerde de etkinliği ve dinamizmi arttıracaktır (Hekimler, 2015d: 141).

Seçimlerde en çok oyu alan yönetme hakkına sahip olacaktır ancak çoğunluğun iktidara gelmesi mutlak surette çoğunluğun görüşlerinde haklı olduğu anlamına da gelmemektedir. Çoğunluk yalnızca bir karar alma yöntemi olarak benimsenmelidir (Yol-İş, (t.y.): 18; Aktaş, 1997: 49).

2.2.3.3.Azınlıkta Kalanların Korunması

Farklı fikir ve yaklaşımların bir arada yaşatıldığı demokratik düzenlerde, seçimlerin yapılmış olması demokratik süreci son erdirmez. Sürecin büyük ve önemli bir bölümü de, seçimden sonraki kısımdır ve azınlığın korunması ilkesi işte bu kısım ile ilgilidir (Zorlutuna, 2015: 95). Çoğunluğun çıkar ve görüşlerinin temsil edilmesi kadar, azınlıkta kalanların haklarının korunmasını da güvenceye alan mekanizmaların varlığı sendika içi demokrasinin bir başka kriteridir (Dereli, 1998: 23). Seçim sırasında karşı karşıya gelmiş ancak seçimi kaybederek azınlık durumunda kalmış olmak söz hakkının ve özgürlüğünün bittiği anlamına gelmemektedir. Azınlıkta kalan üyelerin hak ve özgürlüklerinin, tüzüğün eşitlik ilkesi gereği eksiksiz olarak uygulanması gerekmektedir (Yol-İş, (t.y.): 20). Seçimden sonra demokratik düzen, azınlığa saygı ve azınlık haklarının savunulması, azınlıktakilerin iktidardakileri özgürce eleştirebilmeleri, iktidara yeniden aday olabilmeleri için çalışmalarını sürdürebilmeleri gibi uygulamalarla devam etmelidir. Bu hakların azınlıktakilere sağlanmadığı bir rejim çoğunluk iktidarı bile olsa demokrasi olarak değil, çoğunluk diktatörlüğü olarak adlandırılabilir (Aktaş, 1997: 51).

2.2.3.4.Açıklık

Açıklık ilkesiyle anlatılmak istenen, sendikanın tüm yapı, işleyiş ve fonksiyonlarında üyelerin tamamına açık olduğu ve sendika üyelerinin sendikayı gerektiğinde denetleyebilme gücüne sahip olduğudur. Bu ilkenin işleyebilmesi için sendikanın aldığı kararların, tüzüğünün, işlevlerinin, bütçe ve mali raporları ile diğer raporlarının üyelere açık olması gerekmektedir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 226; Tokol, 2017: 42). Sendikalar iç işleyişlerinden yaptıkları çalışmalara kadar her türlü faaliyetlerini bu ilke ile üyelerine ek olarak kamuoyunun da denetimine açmakta, bu yolla toplumsal

alandaki güçlerini ve güvenilirliklerini de arttırmış olmaktadırlar (Hekimler, 2015d: 141).

2.2.3.5.Katılımcılık

Katılımcılık, hiçbir ayrım gözetilmeksizin sendika işlev ve karar alma süreçlerine tüm sendika üyelerinin katılabilmesini ifade etmektedir. Bu ilkenin doğal bir sonucu olarak sendika üyeleri sendikanın tüm işleyiş sürecine katılma olanağı bulabilmektedirler (Demirdizen ve Lordoğolu, 2013: 226; Tokol, 2017: 42). Katılımcılık ilkesi, sendika üyelerinin grev, miting, direniş gibi mücadelelere katılımının yanı sıra sendikal süreç ve faaliyetlerin de tümüne katılımını anlatmaktadır. Bir örgüt olarak sendikanın güç ölçüsü, üyelerinin sendikal faaliyetlere, mücadelelere ve tüm örgüt işleyişlerine kendi iradeleri, bilinçleri ve gönüllülükleriyle katılım düzeyleridir (Hekimler, 2015d: 141).

Sendika toplantılarına daha sık katılım, üyelerin sadece sendika politikaları üzerinde daha büyük nüfuz ve kontrolünü sağlamakla kalmayıp, siyasete ve topluluklarına daha fazla katılma konusundaki güvenlerini de arttırmaktadır (Hirschsohn, 2011: 282). Aynı zamanda bu ilke, sendikaların yalnızca belli gruplar tarafından yönetilmesini ve oligarşik bir yapının ortaya çıkmasını engellemektedir (Demirdizen ve Lordoğolu, 2013: 226; Tokol, 2017: 42).

2.2.3.6.Denetim

Sendikal denetim, sendikal faaliyetlerin denetlenmesi anlamında kullanılmaktadır. Faaliyetlerin yanı sıra uygulayıcıların da denetlenmesi doğaldır (Yol-İş, (t.y.): 22). Denetlenmeyen düzenler bozulma eğiliminde olduğundan denetim sendika içi demokrasinin önemli ilkelerinden biridir. Sendikaların denetimi, sendikaların kendi organları aracılığıyla yapılmakta ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda denetim kurulu zorunlu organlar arasında zikredilmektedir (Zorlutuna, 2015: 96). Ülkemizde sendikaların kendi organları ile denetlenmesinin eksik kaldığı ve sendikaların dışarıdan denetlenmesi hususunda tartışmalar mevcuttur. Sendika içi demokrasiye işlerlik kazandırılması halinde sendika içi

demokrasi ile yakın ilişki içerisinde olan sendikaların denetimlerinde dışarıdan müdahaleye gerek duyulmayacağı söylenilebilir. Yasal olarak kurulması zorunlu olan denetim kurulunun yanı sıra üyelerin de sendikayı denetleyebilmesi ve bu denetimlerde üyelerin eleştiri, görüş ya da önerilerinin dikkate alınması ile uygulamalar geliştirilmesi hem sendikanın demokratiklik düzeyini hem de üyelerin faaliyetlere katılım oranını arttırıcı etki yaratabilecektir (Aktaş, 1997: 62).

2.3.Sendika İçi Demokrasiyi Etkileyen Faktörler

Sendika içi demokrasinin bağımsız bir kavram olarak düşünülmesi mümkün değildir. Sendika içi demokrasiyi etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır (Yol-İş, (t.y.): 24). Bu faktörler; siyasal rejim, anayasa ve yasalar, uluslararası normlar, demokrasi kültürü, liderlik, sendika aydınlarının rolü ve sendikal eğitim olarak sıralanabilir (Aktaş, 1997: 63). Bu başlık altında sendika içi demokrasiyi etkileyen faktörler açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.1.Siyasal Rejim

Bir ülkenin siyasal rejimi, sendikaları ve sendika içi demokrasiyi doğrudan doğruya etkilemektedir. Sendikalar, ancak demokratik bir rejimin benimsendiği ortamlarda etkin olabilmektedirler. Sendikal hak ve özgürlükler ile sendikal faaliyetler ve bunların etkililiği demokrasi ile yönetilen ülkelerde söz konusu olabilmektedir. Bir ülkede demokrasi geliştikçe hem sendikalar hem de sendikal faaliyetler gelişme imkânı bulabilecek, devletin sosyal devlet niteliğine sahip olduğu ülkelerde ise sendikalar en önemli toplumsal kurumlardan biri haline gelecektir. Ülkedeki siyasal rejimin demokratikliğinin hasar gördüğü durumlarda ise sendikalar temelinden sarsılmaktadır. Demokratik sistem ortadan kalktığında sendikaların faaliyetleri durdurulmakta ve sendikalar iş yapamaz hale getirilmektedir. Ülkedeki siyasal rejim ile sendikal haklar ve sendika içi demokrasi paralellik gösterdiğinden, sendikaların ülkede demokrasinin yerleşip gelişmesinde çaba sarf etmeleri gerekmektedir (Duman, 1987: 40). Ülkedeki siyasal rejime göre değişiklik gösteren iki farklı tutum ortaya

çıkmaktadır. Bu tutumların ilki otoriter ya da totaliter rejimlerde görülen sendikaların yasaklı olmasıyken, ikincisi ise sendikaların kurulu olduğu ancak güdümlü olduklarından sendikal özgürlüklerin söz konusu olmadığı tutumdur. Buradan da anlaşılabileceği gibi, sendikaların ve sendika içi demokrasinin ancak ve ancak demokratik ortamlarda var olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır (Aktaş, 1997: 63; Yol-İş, (t.y.): 24).

2.3.2.Anayasa ve Yasalar

Sendika içi demokrasi elbette ülkedeki anayasa ve yasalardan da etkilenmektedir. Ülkemiz açısından bakıldığında, olağanüstü şartlarda hazırlanmış olan ve halen yürürlükte olan 1982 Anayasası, her ne kadar demokratik katılımı tam olarak sağlayamayan ve hak ve özgürlükleri kısıtlayan yapıda olsa da bazı hükümleri konumuz açısından önem taşımaktadır. Doğrudan ya da dolaylı olarak 1982 Anayasasının bazı maddelerinde sendika içi demokrasiye değinilmektedir (Yol-İş, (t.y.): 25). Örneğin madde 2'de devletin demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olduğu söylenmiş ve bu maddenin değiştirilemeyeceği 4. maddede güvence altına alınmış ardından da madde 11 ile kanunların anayasaya aykırı olamayacağı bildirilmiştir. Buradan demokrasinin ve demokrasiyi hayata geçirecek olan kurum ve kanunların güvence altına alındığı sonucuna varılabilir (Aktaş, 1997: 67). İlk olarak 1961 Anayasasının 46. maddesinde değinilen sendika içi demokrasi ilkesi 1982 Anayasasının da 51. maddesinde yer almış ve 'Sendika ve üst kuruluşlarının, tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.' denilmiştir (Aydın, 2016: 11).

2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, daha önce yürürlükte olan 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi kanunları tek çatı altında toplanmıştır (Tokol, 2015: 217; Aydın, 2016: 17). Şekli olarak bile olsa hem kanun hem de sendikaların tüzük ve yönetmeliklerinde sendika içi demokrasinin sağlandığı söylenilebilir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 228).

6356 sayılıkanun sendika içi demokrasiye yönelik birtakım düzenlemelere yer vermektedir. Bu düzenlemelere, 3. maddede yer alan

sendikaların serbest kuruluşu ilkesi, 12. maddede yer alan genel kurul toplantılarının tüm üyelere ya da delegelere açık olarak belirli aralıklarla yapılması, 13. maddede yer alan genel kurulda kararların çoğunlukla alınması, 14. ve 16. maddelerde yer alan genel kurul ve genel kurul dışında yapılan seçimlerin eşit ve gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yargı gözetimi altında yapılması, 17. maddede yer alan sendika üyeliğinin serbestliği ilkesi, 26. maddede yer alan sendikaların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunması ve sendikaların faaliyetlerinden yararlanmada eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uyulması, 29. maddede yer alan sendikanın denetimi ve şeffaflık ilkesi, 31. maddede yer alan sendikanın demokratik esaslara aykırı faaliyet göstermemesi ve buna aykırı davranan sendikalar için yaptırım öngörülmesi gibi hususlar örnek gösterilebilir (Aydın, 2016: 55). Mevzuatta sendika içi demokrasinin aşınmasına yol açabilecek düzenlemelerin de olduğu görülmektedir. 6356 sayılı kanunun 3. maddesinde yer alan sendikaların yalnızca işkolu düzeyinde örgütlenebileceği ilkesi, bu düzenlemelere bir örnek olarak gösterilebilir. İşkolu sendikacılığı oligarşik yönetim eğilimi yaratabileceğinden sendika içi demokrasi önünde bir engel oluşturabilecektir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 229).

2.3.3.Uluslararası Normlar

Sendika içi demokrasiyi etkileyen bir diğer faktör uluslararası normlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili uluslararası bir standart oluşturmaya yönelik yaptığı çalışmalar sendikaları ve sendikaların yürüttükleri faaliyetleri olumlu yönde etkilemektedir (Aktaş, 1997: 105; Yol-İş, (t.y.): 27). Duruma ülkemiz açısından bakılacak olursa, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun gerekçeleri arasında ILO'nun 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarımıza yönelttiği eleştirilerin karşılanması, ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ve AB normlarına uyum sağlanması karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar kanunun gerekçesinde dikkate alındığı

belirtilmişse de 6356 sayılı kanun, ILO'nun 87, 98 ve 135 sayılı sözleşmelerine, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne aykırı hükümler içermektedir (Tokol, 2015: 216, 217).

2.3.4.Demokrasi Kültürü

Kuşkusuz bir ülkenin örf, adet ve gelenekleri ile ülkedeki demokrasi kültürü, sendika içi demokrasinin o ülkedeki sendikalarda yerleşip gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalara yönelik tutumları olumlu olan ülkelerde, sendikaların varlığı olumlu ve gerekli görülürken çalışma kültüründe sendikalara ve benzer kurumlara yer vermeyen, sendikaların ortaya çıkış sürecinde bir takım mücadelelerde bulunmamış ülkelerde sendikalara karşı tutum olumsuzdur (Aktaş, 1997: 105). Ne yazık ki ülkemiz sendikal kültür açısından, ileri sanayi ülkelerinden oldukça geridedir. Çalışma ilişkileri geçmişimize bakıldığında uzun yıllar lonca sisteminin hüküm sürdüğü, örgütlenmeye isyan ve başkaldırı niteliği yüklendiği ve bu nedenle sendikalara karşı bir direnç oluştuğu görülmektedir (Aktaş, 1997: 106; Yol-İş, (t.y.): 27). Lonca sistemi içerisinde, çalışanların haklarını almak için mücadeleye gerek duymaması çalışanlarda hak arama ve sendikal bilincin oluşmamasına yol açarken, çalıştıranın ise sendikayı kendi çıkarlarına bir tehdit olarak algılaması sendikalara karşı oluşan direncin sebepleri arasında gösterilebilir (Aktaş, 1997: 106).

2.3.5.Liderlik

Liderlik, bir takım amaçları bulunan bir grubu bu amaçların yerine getirilmesi konusunda etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanabilir. 6356 sayılı kanunun 2. maddesinde yer verilen sendika tanımından yola çıkılarak sendika liderinin, hem sendikasını hem de sendikasının üyelerini temsil eden, onların çalışma ilişkilerinde kaynaklanan ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeye çalışan kişi olduğu söylenilebilir (Demirbilek, 2003: 22, 24). Sendika içi demokrasinin temel ilkelerinden biri

yöneticilerin seçimle işbaşına gelmesidir. Zorlu bir seçim sürecinden sonra sendika lideri olmaya hak kazanmış olan üyelerin sendikal harekete yaptıkları katkının önemi tartışmasız çok büyüktür. Bununla birlikte, ülkemizde seçimle işbaşına gelmiş olan sendika liderlerinin bu görevi uzun yıllar bırakmama eğiliminde olması sendika içi demokrasiyi zayıflatan önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 231). Michels bu durumu Oligarşinin Tunç Kanunu olarak adlandırmakta ve bunun sendikalar gibi büyük çaplı organizasyonların iç işleyişlerinden kaynaklandığını savunmaktadır. Michels'e göre siyasi parti, ulus devlet ya da sendikalar gibi büyük örgütlerin tepesindeki az sayıda yöneticiye aktif bir yetki verilmedikçe bunların kurulup yaşatılması mümkün değildir (Lipset, 2008: 14). Sendikal hareketin başarısını kendi başarısı ve niteliklerine bağlayan liderlerin görevi bırakma ihtimalinin düşük olduğu, bunun da liderlerin sendika üyelerinin gücüne güvenmemesi ve sendika içi demokrasi inançlarının zayıf olmasından kaynaklandığı söylenilebilir. Dolayısıyla, herkesin sendika lideri olabilmesini sağlayacak olan ve demokrasi ile sendika içi demokrasinin temel ilkelerinden biri olan katılımcılık ilkesi sekteye uğratılmaktadır (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 232).

2.3.6.Sendika Aydınlarının Rolü

Gelişmiş ülkelerde sendikaların en önemli faaliyetleri sendika liderleri tarafından belirlenmektedir. Bununla birlikte, sendikalarda toplu pazarlığın kapsadığı faaliyetlerin gün geçtikçe çeşitlenmiş ve daha karmaşık hale gelmiştir bu nedenle de sendikalarda özel olarak yetiştirilmiş sendika uzmanı/aydınları istihdam edilmek zorunda kalınmıştır. Toplu pazarlık yalnızca ücretler, çalışma süreleri ve istihdam şartlarını konu edinen bir mekanizma olmaktan çıkarak, zaman içerisinde işçi sağlığı ve iş güvenliği, ücret garantileri ve emeklilik planlarını da kapsayan bir duruma gelmiştir. Bu da, sendika liderlerinin kendi bilgi ve tecrübeleri ile hareket edemez hale gelmesi sonucu doğurmuştur (Dereli, 1975: 193). Günümüzde özellikle teknolojik ilerlemelerin etkisiyle, sendikaların faaliyet alanları genişlemektedir. Batı ülkelerinde sendikaların toplu pazarlığın yanı sıra,

sendika basını, örgütlenme, eğitim, halka ilişkiler ve tanıtım, dış ilişkiler, hukuk vb. alanlarda uzman istihdamına yöneldiği görülmektedir. Sendika aydınları, üyelerin direkt olarak sendika içi demokrasiye yönelik olmasa da, sendikacılık ile ilgili çeşitli konularda eğitilmeleri ve bilgili, sendika toplantı ve kongrelerine karşı daha ilgili bir üye kitlesinin oluşturulmasında, potansiyel sendika lider adaylarının yetiştirilmesinde rol oynayarak sendika içi demokrasiye hizmet edebilir. Sendika içi demokrasinin gelişimine katkı sağlayacak başka bir yöntem olarak, sendika aydınlarının bir kurul olarak isimlendirilerek danışma organı şeklinde algılandığı sendikalarda, kararlara değilse de hazırlık toplantılarına görüş ve önerileri ile katkı sağlamaları birçok açıdan faydalı olacaktır (Aktaş, 1997: 115).

2.3.7.Sendikal Eğitim

Dar anlamıyla sendikal eğitim, sendikal haklar ve faaliyetler konusunda bilgili, sendikal birlik ve dayanışma duygusuna sahip üyelerin yetiştirilmesini hedefleyen eğitim faaliyeti olarak tanımlanabilir. Sendikal eğitim geniş anlamda ise, sendika üyelerine sendikal konuların yanı sıra, onların üretkenliklerini arttıracak ve kültürel yönde gelişimlerine katkı sağlayacak bilgi ve becerileri kazandıracak eğitimi ifade etmektedir. Sendikal eğitim, sendikanın gerçekleştirdiği faaliyetlere üyelerin aktif katılım eğilimini arttırmada, üyeler arasındaki birlik ve dayanışmayı arttırmada ve sendika içi demokrasinin geliştirilmesinde etkin bir araçtır (Demirbilek, 1992: 328, 329). Çalışanların eğitimi düşüncesi, toplumsal eşitlik ve adalet için işçilerin eğitilmesi fikrine dayanmaktadır. 1840'lı yıllarda İngiliz işçi hareketinin Pazar Okullarında şekillenmeye başlayan bu eğitim Pazar günleri, işçilerin aileleri ile birlikte katıldıkları toplumsal eğitim biçiminde devam etmiş ve 19. yüzyılın sonunda İşçi Eğitim Dernekleri biçiminde kurumlaşmıştır. Günümüzde eğitim sendikaların temel faaliyetlerinden biri haline gelmiştir. İngiltere, Fransa, Almanya gibi gelişmiş ülkelerde sendikalar ayrı eğitim kurumları oluşturmaktadır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC), Avrupa Sendika Koleji (ETUCO) özellikle Avrupa Birliğine üye ülkeler düzeyinde işçi konfederasyonları için eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. ETUCO işçilerin

yeni teknolojilere uyum sağlamasına yönelik kursların yanı sıra, üye konfederasyonların çeşitli birimlerinde görev alan sendika yöneticileri ve uzmanları için de liderlik seminerleri ve mesleki kurslar düzenlemektedir (Toksöz ve Sayılan, 1998: 299, 300).

2.4.Sendika İçi Demokrasinin Uygulanması ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar

Hemen hemen bütün sendikalarda olduğu gibi, ülkemiz sendikalarının da kaynağını farklı sebeplerden alan ancak sendika içi demokrasinin uygulanmasında etkisi bulunan sorunlarının olduğu bilinmektedir (Aktaş, 1997: 120). Hem çalışmanın bütünlüğünü sağlamak hem de yaşanan sorunların çözümüne yönelik öneriler oluşturulabilmesi açısından bu başlık altında sendika içi demokrasinin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ele alınacaktır.

2.4.1.Bürokratikleşme

Fransız kökenli bir terim olan bürokrasi, günümüzde bütün dünya dillerinde "burjuvazi, ariktokrasi" gibi bir sınıfı ve o sınıfın zihniyetini anlatan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Temel olarak 'bürokratların yönetimi' olarak ifade edilen bürokrasi, başta yönetim ve siyaset bilimi olmak üzere bir çok disiplinin inceleme alanına girmektedir (Akçakaya, 2016: 672). Askeri organizasyonlar, iktisadi kurum ve kuruluşlar, kamu yönetimi birimleri gibi yapı ve işleyişi bürokratik olan örgütlerde yöneticiler atama ile işbaşına getirilirler ve otorite üst kademelerden aşağıya doğru seyreder. Ancak sendikalar, siyasi partiler ve dernekler gibi demokratik yapıya sahiptir ve örgütlerde yöneticilerin atama ile değil seçimle işbaşına gelmesi ilkesi geçerlidir. Bu çeşit örgütlerde nihai otorite seçilenlerde değil seçenlerdedir ve otoritenin alt kademelerden üst kademelere doğru seyretmesi gerekir. Fakat uygulama bu yönde gelişmeyebilmekte ve sendikalarda demokrasiden sapma eğilimleri görülebilmektedir (Dereli, 1998: 23). Sendika içi demokraside yaşanan sapmalar, sendikaların hem üye sayılarının artışı hem de örgütsel olarak büyümeleri sonucu yaşanmaktadır. İlk ortaya çıktıkları zamanlarda küçük ve yerel örgütler olan sendikaların yönetimine üyeler dolaylı olarak değil doğrudan katılabilmekteyken

sendikaların büyümesi ve üye sayılarının artışı ile birlikte üyeler delegeler yoluyla temsil edilmeye başlamış ve örgütsel olarak büyüyen sendikalarda çeşitli organlar kurulmuştur. Bunun sonucunda sendika yönetimi ve yöneticiliğinin önemi de artmıştır (Hekimler, 2015d: 140). Bununla birlikte, sendika içi demokrasiden sapma eğilimlerinin yerel düzeydeki örgütlenmelerden çok üst örgütlenmelerde daha fazla görüldüğü söylenilebilir. Yerel örgütlenmelerde üye sayısı nispi olarak daha düşük olduğundan üyelerin yönetime doğrudan katılımı daha olasıyken, üst örgütlenmelerde üyelerin çoğunun örgüt içinde olup bitenden haberdar olma olasılığı daha sınırlıdır. Diğer bir deyişle, sendikalar büyüdükçe yöneticiler ile üyeler arasındaki ilişki zayıflayarak, yönetim kademesinde bürokratlaşma eğilimi yükselmektedir (Mahiroğulları, 2016: 24). Sendikanın büyümesi sonucu iş yükünün artması sendikaların bürokratikleşmesine sebep olmaktadır. Burada sakıncalı olarak görülen durum, sendikanın etkin çalışabilmesi için ihtiyaç duyulan hiyerarşinin aşılması ve sendika içi demokrasi için tehdit oluşturacak duruma gelmesidir. Zorunlu organların yanı sıra sendikal katılımı arttıracak kurulların oluşturulmaması, sendikal kurulların yeterince işlevli olmaması, üyelerin karar alma sürecine dâhil edilmemesi gibi tutumlar esas olarak sendika içi demokrasinin işlememesi, işletilmemesi anlamına gelmektedir (Yol-İş, (t.y.): 29, 30). Ülkemizde sendikalar ulusal düzeyde örgütlenmekteyken kurul toplantıları, mali işlemler gibi birçok faaliyetin sendika merkezlerinin bulunduğu yerlerde yapılması bürokratikleşmeye ilişkin eleştirileri arttırmaktadır (Aktaş, 1997: 122). Liderlerin üyelerle daha çok birlikte olması, üyelerin karar alma süreçlerine daha fazla katılmaları, sendika merkezlerinin işleyişlerinin daha dinamik hale getirilmesi gibi tedbirler eleştirilerin ortadan kalkmasını sağlayabilir. Sendikaların bürokratikleşmesi, liderler ve temsilcilerin tutumu doğrultusunda değişiklikler gösterebildiği gibi, sendika üyelerinin kültür ve bilinç düzeyi, sendikanın tüzüğünde veya yasalarda yer alan ve sendika-üye ilişkilerini düzenleyici hükümlerden de etkilenmektedir (Yol-İş, (t.y.): 29). Temsil ettiği kitlenin sorunlarıyla yakından ilgilenen ve seçimle göreve getirildiğinde bunları çözüme

kavuşturabilmek için samimi şekilde çaba harcayan bir sendika lideri bütün engellemelere rağmen üyelerle ilişkilerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilecektir. Yanı sıra, sendikalarda yönetici olan kişilerin sendikanın demokratik ilkelere bağlı kalmasını isteyen ve gerekli eğitimi almış kişiler olması hem bu durumun aşılmasına yardımcı olacak hem de sendika içi demokrasiden uzaklaşılması söz konusu olmayacaktır (Aktaş, 1997: 121).

2.4.2.Sendikal Anlayış Farklılıkları

Ülkemizde 5 işçi, 1 işveren ve 8 kamu görevlileri konfederasyonları ve bu konfederasyonlara bağlı birçok sendika bulunması, bazı işkollarında ise birden fazla sendikanın kurulmuş olması sendikal anlayış farklılıklarına sebep olmaktadır. Bu çerçevede, sendikal anlayış farklılıkları sendika içi demokrasinin bazı sendikalarda daha az bazılarında daha çok uygulanmasına gerekçe olarak gösterilmektedir. Ancak, sendikaların üyeleri arasındaki din, etnik köken, siyasi görüş gibi farklılıklar sendikaları demokratik kuruluşlar olmaya zorlamaktadır. Tüzükleri incelendiğinde tüm sendika ve konfederasyonların kendilerini demokratik olarak tanımladıkları dikkat çekmektedir. Her ne kadar uygulamada zaman zaman demokrasiden sapmalar meydana gelse de, sendikal anlayış farklılıkları sendika içi demokrasi açısından gerekçe olarak gösterilmemelidir. (Aktaş, 1997: 127).

2.4.3.Delege Seçimleri

1982 sonrası Türkiye'de merkezileşmiş ve sanayiye dayalı sendikalaşma sistemi, sendikaların sayısında büyük bir düşüşe neden olmuş ve aynı zamanda mevcut olanların üyelik büyüklüğünü arttırmıştır. Bu nedenle, sendika genel kurul toplantıları için delegasyon yöntemi neredeyse tüm sendikalar için vazgeçilmez hale gelmiştir. Genel kurulun tüm üyeler tarafından oluşturulması hiç kuşkusuz delegasyondan daha demokratik olmakla birlikte, üye/temsilci oranının aşırı derecede orantısız olmadığı ve delegelerin sıradan üyelerin taleplerini, çıkarlarını temsil etmesi durumunda etkili karar alma ile demokrasi arasında bir denge kurulabilir (Sipahi, 2016: 118, 119). Genel kurulların sahip olduğu yetkiler itibariyle sendikaların en üst karar ve denetim organı oldukları bilinmektedir. Sendika içi demokrasi

açısından da genel kurullar sendikaların en önemli organı olmaktadır. Tüzüğünde öngörülmüş olan sınırın üstünde üyesi bulunan sendikalar delegelerden oluşmaktadır. Genel kurulu delegelerden oluşan sendikalarda sendikanın üyesi olan herkes delege olabilir. Delege seçiminin usul ve esasları da sendikanın tüzüğü ile belirlenir (Sümer, 2014: 180, 181).

Delege seçimlerinin, işyerlerinden şubelere; şubelerden genel merkeze ve konfederasyona olmak üzere gerçekleştirilmesi bu zincirin ilk halkası olan işyeri delege seçimlerine özel bir önem kazandırmaktadır. İşyerlerinde yapılacak olan delege seçimlerinin demokratik nitelik kazanabilmesi için, seçimlerin eşit, serbest ve gizli oy, açık sayım ve döküm esasına uygun olarak yapılması gerekmektedir (Yol-İş, (t.y.): 34). Nitekim ülkemizde, genel kurul dışında yapılacak delege seçimlerinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince üyeler tarafından eşit, serbest, gizli oy, açık sayım ve döküm esası ve tüzük hükümlerine göre yapılması zorunluluğu bulunmaktadır (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: md. 16/1). Ancak, işyerlerinde yapılan seçimlerde kimi zaman başta serbestlik ve eşitlik kuralının ihlal edildiği görülebilmektedir. Zaman zaman karşılaşılabilen, işverenlerin tercihleri de dikkate alınarak üyeleri etkilemeye yönelik girişimlerde bulunulması, sendika yöneticilerinin seçimlere müdahale çabaları, çalışanların ise etnik köken, siyasi görüş, hemşehrilik vb. türde kutuplaşmaları gibi davranışlar, işyeri delege seçimlerinde demokratik esaslara aykırılık teşkil etmektedir. Seçimlerin temel amacı olan üye iradesinin özgürce ortaya çıkarılması böylece engellenmiş olmaktadır (Aktaş, 1997: 130).

2.4.4.Sendika İçi Denetlemenin Göstermelik Hale Gelmesi

Denetleme mekanizmasının bulunmadığı her rejim türünün, bozulmaya elverişli olduğu bilinen bir gerçektir. Sendika içinde de demokrasi rejiminin sağlıklı bir şekilde varlığını koruyabilmesi için denetlemenin muhakkak olması gerekmektedir. Ne yazık ki ülkemizde birçok kuruluşta olduğu gibi sendika içi denetlemenin de göstermelik hale geldiği görülebilmektedir (Yol-İş, (t.y.): 35). Denetlemenin rutinleşmiş bir tutanak tutma faaliyeti haline gelmesi, sahip olduğu yasal yetki ve fonksiyonlarını fiilen

yapamaması, sendika içi demokrasi açısından en önemli görülen işlevlerinden birinin gerektiği gibi kullanılamaması ortaya ciddi bir boşluk çıkarmakta, sorumsuzluk ve keyfi tutumlara neden olabilmektedir (Aktaş, 1997: 132). Sendikaların genel kurullarında denetleme kurullarında tecrübe sahibi, donanımlı ve bilgili kişilerin görevlendirilmesine yönelik çaba sarf edilmesi ve özen gösterilmesi sorunun çözümü açısından önem kazanmaktadır (Yol-İş, (t.y.): 35).

2.4.5.Sendikacılığın Meslek Haline Gelmesi

Meslek, "bir kişinin geçimini sağlamak amacıyla devamlı olarak yaptığı, eğitim, bilgi veya yaratıcı bir güç gerektiren etkinlik" şeklinde tanımlanabilir (TDK, 2018). Bu tanımdan yola çıkılarak sendikacılığın bir meslek değil, "işçi sınıfının verdiği ve gerektiğinde geri alabildiği bir görev" olduğu söylenilebilir. Eğer sendikacılık meslek olarak görülürse, bu onun aynı zamanda korunması gereken bir konum olarak değerlendirilmesine yol açabilecektir (Yol-İş, (t.y.): 35). Sendikacılığın ülkemiz açısından cazip bir meslek haline geldiği düşünülmektedir. İşçi sınıfı içinde bulunurken sahip olunamayan hem maddi hem de manevi olanakları, normal hayat şartlarında kolayca ortaya konulamayan lider pozisyonlarının elde edilmesi gibi çeşitli imkânları nedeniyle sendikacılık elde edilmesi gereken bir hedef olarak algılanabilmekte ve elde edildiğinde de korunması için ciddi bir çaba sarf edilebilmektedir. Bu çabaların ise sendika içi demokrasinin sömürülmesine, yok sayılmasına ya da göstermelik hale getirilmesine yol açtığı, bununla birlikte tüm sendikacılar için geçerli olmayan bu durumun geneli yansıttığı da söylenilebilir. Sarf edilen çabalara, görüşleri farklı olan üyelerin sendikadan uzaklaştırılması, sendikal hizmet ve imkânların dağıtımında eşitlik ilkesinin ihlal edilmesi, sendikal katılımın arttırılmasına yönelik yeni oluşumların üretilmemesi, mevcut bulunan katılım biçimlerinin köreltilmesi vb. yöntemler örnek gösterilebilir. Sayılan örneklerde ortak olan nokta sendika içi demokrasinin ortadan kaldırmasıdır. Sendikacılığın bir meslek olarak nitelendirilmesinden ziyade, gönüllülük esasına göre, fedakârlık yapılacak bir görev olarak görülmesi ve sendikacı kimliği ile işçinin esas mesleği arasında elde edilecek olanaklar açısından büyük farkların

bulunmaması sendikacılığı üyeler için gerçekten fedakârlıkta bulunacak kişilerin yapmasına, dolayısıyla da sendika içi demokrasinin işlemesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Aktaş, 1997: 132).

2.4.6.Örgütlenme

Uluslararası alanda doğrudan ve dolaylı yollardan güvence altına alınmış olan sendika hakkı, günümüzde örgütlenme hakkı olarak birinci kuşak haklar arasında yer alırken aynı zamanda sendikalaşma hakkı olarak da ikinci kuşak haklar arasındadır (Yenihan ve As, 2017: 71). Sendikal hak ve özgürlükler, insan haklarının da önemli parçalarından biridir. Bir ülkede sendikal hak ve özgürlüklere verilen önem o ülkenin demokratikliğinin ve insan haklarına verdiği önemin bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Sendikal hak ve özgürlüklerin tanınıp korunması konusunda günümüzde uluslararası alandaki en önemli örgüt Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dür. Ülkeler, sendikal hak ve özgürlükler alanında ulusal hukuki düzenlemelerini yaparken ILO normlarını dikkate almaktadırlar (Erdayı, 2009: 202, 203). Sendika özgürlüğü ve sendikal örgütlenme hakkı konularında ülkemizin de onaylamış olduğu 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile 151 sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi önemli kaynaklardır.

ILO tarafından 1948 yılında kabul edilen ve ülkemiz tarafından 1993 yılında onaylanan 87 sayılı sözleşmenin 10. maddesinde örgüt, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacı güden, çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşu şeklinde tanımlanmaktadır (87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1993: md. 10). Bu sözleşmenin 2. maddesine göre de çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayrım yapılmaksızın, önceden izin almadan, istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkına sahiptirler (87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1993: md. 2). Ulusal mevzuatımızda da 6356 sayılı kanunun 3. maddesi kuruluşların

önceden izin almaksızın kurulabileceğini güvence altına almıştır (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: md. 3).

ILO'nun 1949 yılında kabul ettiği ve ülkemizde 1952 yılında yürürlüğe giren 98 sayılı sözleşmenin 1. maddesinde de işçilerin, çalışma konusunda sendika özgürlüğüne halel getirmeye yönelik her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir korunmadan faydalanacakları belirtilmiştir (98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949: md. 1). Aynı zamanda 6356 sayılı kanunun 17. maddesinde de sendikaya üye olmanın serbest olduğu vurgulanmıştır (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: md. 17). 98 sayılı sözleşmenin yorumunda kamu görevlilerini kapsamadığı görüşü kamu görevlileri için yeni bir sözleşme ihtiyacını doğurmuş ve 151 sayılı sözleşme ILO tarafından 1978 yılında kabul edilmiş ülkemiz tarafından da 1993 yılında onaylanıp yürürlüğe girmiştir (Tosun, 2011: 77). Bu sözleşmenin 4. maddesi de kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı tanımaktadır.

Ülkemizde örgütlenme konusunda iki yöntem karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemlerden ilki işçilerin örgütlenme haklarını kullanarak kendi istek ve rızaları ile bir sendikaya üye olmaları, ikincisi ise sendika yetkililerinin işveren veya işveren vekili ile görüşerek işyerinin örgütlenmesine karar vermeleridir. İlk yöntem sendika özgürlüğüne uygun düşerken, ikinci yöntem sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkına aykırıdır (Aktaş, 1997: 134).

2.4.7.İşyeri Sendika Temsilciliği

Sendika üyelerinin örgütleriyle doğrudan temasları çoğunlukla işyeri sendika temsilcisi ile yüz yüze iletişim kurarak gerçekleşmektedir. Sendikanın genel kurulu için delegasyon sisteminin kullanılması durumunda sıradan bir üye başka mekanizmalar tasarlanmadıkça, işyeri sendika temsilcisi dışında doğrudan kurumla bağlantı kuramaz. Bu nedenle, işyeri sendika temsilcisinin üyeler ile idare arasındaki bağlantı oluşturma rolü büyük öneme sahiptir. İşyeri temsilcisinin yalnızca merkezi yönetimin bir aracı olarak davrandığı ve işyerinde üyelerin beklentilerine cevap vermediği durumda, örgüt içindeki demokrasi bozulacaktır (Sipahi, 2016: 122, 123).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması ve Görevleri" başlığını taşıyan 27. maddesinin 1. fıkrası uyarınca toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde çalışan işçiler arasından işçi sayısına göre işyeri sendika temsilci ya da temsilcilerini atar (Sümer, 2014: 206). Atama, seçim kurumuna yer vermeyen merkezi bir karar niteliği taşımaktadır. Demokratik olan elbette ki temsilci seçimi yapılmasıdır. Ancak yine de seçim yapılmasının önünde kuvvetli güçlüklerin bulunması ya da örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda atama yöntemi tercih edilebilir. Bu yöntemin tercihinde örgütsel uzlaşıya varılması atama yöntemine de demokratik bir yön kazandıracaktır (Yol-İş, (t.y.): 35, 36).

Kanunun aynı maddesinin 2. fıkrasına göre, sendika tüzüğüne konulacak hüküm ile işyeri sendika temsilcisinin seçimle göreve getirilmesi mümkündür (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012: 27/2). İşyeri sendika temsilcisinin görevleri kanunun 27. maddesinin 3. fıkrasında sayılmakla birlikte temel olarak, işçi-işveren, işçi-sendika ve işveren-sendika arasındaki ilişkileri kurmak ve işbirliğini sağlamaktır (Sümer, 2014: 207). Atama ile göreve gelen işyeri sendika temsilcisinin sevk ve idarede bir takım zorluklarla karşılaşabilmesi, merkezi kararların uygulanmasında merkezi otoriteye başvurmak zorunda kalması ya da demokratik olmayan yollara başvurabileceği hallerin oluşması muhtemeldir. İşyeri sendika temsilcisinin atama ile göreve gelmesi ülkemizde sıkça karşılaşılan ve sendika içi demokrasi açısından tehdit unsuru oluşturabilen bir uygulamadır. İşyerinde sendika temsilcisi seçimi yapılması, sendika içi demokrasiyi merkezden işyerine doğru genişletebilecek bir nitelik taşımaktadır. Bununla birlikte, göreve aday olan kişinin gönüllülüğü esas olduğundan, işyerinde yaşanan sorunların bilinmemesi gibi mazeretler ortadan kaldırılmış olacak ve işyerindeki uyuşmazlıklarda güçlü bir üye desteği, sendika merkezinin desteği ile işçi haklarının korunması ve barışçıl yolların bulunabilmesinde daha etkin faaliyetler ortaya koyulabilecektir (Aktaş, 1997: 134, 135). İşyeri sendika temsilcilerinin seçim ile göreve getirilmesi, sendika içi demokrasinin genişletilmesi ile birlikte, tüm üyelerin

hiç değilse temsilci-delege seçimleri noktasında katılımının sağlanması açısından yararlı olacaktır. Seçim yönteminin tek sakıncası olarak, üye desteği sağlayan temsilcinin çeşitli sendikal faaliyetlere karşı direnerek ayrı bir güç odağı haline gelmesi olasılığı görülebilir (Aktaş, 1997: 135; Yol-İş, (t.y.): 36). Şube denetim ve disiplin kurulları, sendika tüzüğü ve sendika genel kurul kararları bu sakıncayı önleyebilecek yöntemlerdir. Seçimin bir başka yararı da yarının sendikacılarının/sendika liderlerinin yetişmesine katkı sağlamasıdır (Aktaş, 1997: 135).

3.BÖLÜM

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ: İŞÇİ SENDİKALARI İLE KAMU SENDİKALARININ KARŞILAŞTIRILMASI TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

Demokratik bir toplum olabilmenin yolu, toplumu oluşturan kurumlar içerisinde demokrasinin işletilebilmesi ile mümkündür. Bu açıdan bakıldığında sendikaların da kendi içlerinde demokratik kurumlar olabilmelerinin önemli ve gerekli olduğu görülebilmektedir. Demokratik katılım, sendikalar için gerekli olmanın da ötesinde bir zorunluluktur. Bu zorunluluğu içermeyen sendikal faaliyetler, örgüt ve üyeler için bir dizi çıkar sağlayabilse bile kalıcı çıkarları elde edemezler (Günday, 2003: 16). Çalışanlar statü bakımından gruplandırıldığında, bağımlı çalışanlar olarak aynı grubun içerisinde yer alan işçiler ve memurların tabi oldukları yasal düzenlemeler sebebiyle farklı sendikalar altında örgütlendikleri bilinmektedir. İster işçi ister kamu sendikası olsun, çalışanların hak ve menfaatlerini savunmayı ve geliştirmeyi amaçlayan sendikaların, sendika içi demokrasi konusuna gereken önemi veriyor olmaları beklenmektedir.

Bu bölümde, çalışmanın odak noktası olan sendika içi demokrasi konusu Tekirdağ ilinde şubesi bulunan işçi sendikaları ile kamu sendikaları arasında karşılaştırmalı bir şekilde analiz edilmeye çalışılacaktır.

3.1.Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, sendika içi demokrasinin işçi sendikaları ve kamu sendikalarında işletilip işletilmediği ve işletilebiliyorsa hangi sendika türünün daha demokratik olduğunu belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, sendika üyelerine bağlı oldukları sendikalara yönelik sorular sorulmuştur. Çalışmanın cevap aradığı temel soru şu şekildedir:

- Üyelerinin görüşleri ve düşünceleri doğrultusunda, kamu sendikaları ile işçi sendikaları arasında sendika içi demokrasi açısından farklılık var mıdır?

Çalışmada, bu temel sorunun yanı sıra şu sorular da cevaplanmaya çalışılacaktır:

- Sendikaların işyeri sendika temsilcileri nasıl göreve gelmektedir? Üyelerin, işyeri sendika temsilciliği için demokratik bir seçim yapılması konusundaki görüşleri nelerdir?
- Üyeler, sendikanın herhangi bir organında görev almak istediklerinde demokratik olarak göreve gelebileceklerini düşünüyorlar mı?
- İşyeri sendika temsilcisi olmak isteyen üyeler, seçim süreci hakkında detaylı bilgiye sahip midir?

Çalışmada, üyelerinin hak ve çıkarlarını savunmayı ve geliştirmeyi amaç edinen, demokrasinin tüm topluma yayılmasına aracılık edebilecek ve doğası gereği demokratik olan ya da olması gereken sendikaların, iç işleyişlerinde demokrasinin sağlanabilmesi amacıyla, varsa aksak veya eksik noktalarına değinilecektir. Böylelikle, sendika liderleri ve temsilcileri, daha demokratik bir örgüt düzeni oluşturabilmeleri için üyelerinin hem arzu ve istekleri hem de mevcut düzenle ilgili görüş ve şikâyetleri hakkında bilgi edinebileceklerdir. Ülkemizde, sendika içi demokrasi konusunda yapılmış yeterince akademik araştırma bulunmamaktadır.

Tablo 7. Türk Sosyal Bilimler Literatüründe "Sendika İçi Demokrasi", "Sendikal Demokrasi" ve "Sendika Demokrasisi" Başlığını Taşıyan Çalışmalar

Yazar	Yıl	Çalışmanın Adı	Türü
Doğan DUMAN	1987	Sendika İçi Demokrasi	Yüksek Lisans Tezi
Turgay MERİNÇ	1991	Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi	Yüksek Lisans Tezi
Dilek SARACIK	1997	2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Çerçevesinde Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi	Yüksek Lisans Tezi
Hasan AKTAŞ	1997	Sendika İçi Demokrasi	Yüksek Lisans Tezi
Hatice DEMİRTAŞ	2017	Örgütsel Demokrasi Bağlamında Sendikal Demokrasinin Sendika Bağlılığa Etkisi: İzmir İlinde Bir İnceleme	Yüksek Lisans Tezi
Frank MILLER	1962	Sendika İçi Demokrasi	Makale
Bengü DERELİ	1971	Sendika Demokrasisinin Teorik Temelleri	Makale
Mustafa ÖZTÜRK	2013	Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi	Makale
Derya DEMİRDİZEN, Kuvvet LORDOĞLU	2013	Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi, ya da Bir İmkânsızın Arayışı Mı?	Makale
Yaser GÜNDAY	2015	Sendikal Demokrasi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	Makale
Mesut AYDIN	2016	Sendikal İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	Makale

Kaynak:https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp;https://scholar.google.com.tr/

Tablodan görülebileceği üzere, Türk sosyal bilimleri yazınında "sendika içi demokrasi", "sendikal demokrasi" ve "sendika demokrasisi" kelimelerini

başlığında taşıyan 5 yüksek lisans tezi ve 7 makale mevcuttur. Bu nedenle çalışmanın, literatüre de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Tekirdağ ilinde şubesi bulunan işçi ve kamu sendikalarının, sendika şubesinde herhangi bir görevi bulunmayan salt üye durumundaki üyeleri oluşturmaktadır. Evrenden yola çıkılarak, nitel araştırmalarda kullanılan ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme ile kolay ulaşılabilir durum örneklemesi bir arada kullanılarak araştırmanın örneklemi belirlenmiştir.

Olasılığa dayalı olmayan amaçlı örnekleme yöntemi, araştırmanın amacı doğrultusunda, bilgi bakımından zengin durumların seçilerek derinlemesine bir araştırma yapılmasına imkân tanımaktadır. Bu yöntem, belirli ölçütleri karşılayan veya belirli özelliklere sahip olan bir ya da daha fazla özel durum ile çalışılmak istendiği takdirde tercih edilebilmektedir. Amaçlı örneklem yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme, araştırmacı tarafından oluşturulmuş ya da önceden var olan bir ölçüt listesi dikkate alınarak belirlenen ölçüt ya da ölçütleri karşılayan tüm durumların çalışıldığı örnekleme türüdür (Başaran, 2017: 490, 491). Nitel araştırmalarda sıkça kullanılan bir yöntem olan kolay ulaşılabilir durum örneklemesi yöntemi ise, araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmak amacıyla ve diğer örnekleme yöntemlerinin kullanılamadığı durumlarda tercih edilen bir örnekleme yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 141).

Örneklem, kamu sendikalarından; Eğitim-İş, Türk Eğitim-Sen, Türk Sağlık-Sen, Türk Büro-Sen, Eğitim Bir-Sen, Sağlık-Sen, Büro Memur-Sen, Eğitim-Sen, Tüm Bel-Sen, işçi sendikalarından; Lastik-İş, Tekstil İşçileri Sendikası, Türk Metal, Türk Koop-İş, Hizmet-İş, ve Öz İplik-İş sendikalarının her birinden 1 kadın ve 1 erkek olmak üzere, toplamda 30 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 8. Görüşmecilerin İlçeler Bazında Dağılımı

İlçeler	Görüşülen Sendika Sayısı	Kadın Görüşmeci Sayısı	Erkek Görüşmeci Sayısı	Toplam
Süleymanpaşa	11	11	11	22
Çorlu	1	1	1	2
Çerkezköy	3	3	3	6

3.3.Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın en önemli sınırlılığını bazı sendikalara ulaşılamaması, bazı sendika başkanlarının şehir dışında ikamet etmeleri sebebiyle kendileriyle görüşülememesi, bazı sendikalardan ise üyelere ulaşma noktasında gerekli yardımın sağlanamaması nedenleriyle bu sendikaların çalışma kapsamından çıkarılması oluşturmuştur. Başlangıçta görüşülmesi planlanan ancak daha sonra çalışmanın kapsamından çıkarılan sendikalar, Diyanet-Sen, Tek Gıda-İş, Türkiye Belediye-İş, Teksif (Çorlu Şubesi) ve Öz Gıda-İş olmuştur.

Bir diğer sınırlılığı, özellikle işçi sendikalarının üyeleri bakımından "işlerini kaybetme korkusu" oluşturmuştur. Araştırmacının onlar için bir yabancı olduğu düşünüldüğünde, verecekleri bilgilerin sendika yetkilileri ile paylaşılacağı ve bu sebeple işlerinden olabilecekleri kaygısı anlaşılabilir bir durumdur. Bu nedenle, görüşmecilerin tedirgin oldukları ve yeterince açık konuşamadıkları gözlemlenmiştir.

3.4.Çalışmanın Yöntemi

Çalışma, yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak sendika üyelerinin kendilerini rahat hissedebilecekleri düşüncesiyle baş başa görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere 02.04.2018 tarihinde başlanmış ve görüşmeler 29.06.2018 tarihinde tamamlanmıştır. Görüşmeler 3 dakika ile 10 dakika arasında olup, toplam 180 dakika görüşme gerçekleştirilmiştir.

Derinlemesine mülakat, üzerinde çalışılan konunun tüm boyutlarını kapsayan, daha çok açık uçlu sorular sorularak görüşülen kişiden ayrıntılı cevapların alınabilmesine olanak sağlayan, bilgilerin birebir ve yüz yüze görüşülerek toplanmasına imkân veren bir veri toplama tekniği olarak

tanımlanabilir (Tekin, 2006: 101). Derinlemesine mülakat teknikleri, literatürde farklı şekillerde sınıflandırılmakla birlikte en çok kullanılan sınıflama, yapılandırılmamış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmış mülakat şeklindeki sınıflamadır. Yapılandırılmış mülakat tekniğinde standart sorular sorularak esneklik ve farklılıklar en aza indirilirken, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış mülakat tekniğinde açık uçlu ve standartlaştırılmamış soruların sorulması mülakatın derinlemesine olduğunu gösterir niteliktedir. Yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniğinde, önceden hazırlanmış standart sorular bulunmasının yanı sıra görüşmenin akışına göre konuyla ilişkili farklı sorular da geliştirilebilmektedir (Punch, 2005: 166, 167).

Yapılan mülakat ve görüşmeler esnasında, sendika üyelerinin soruları kendi sendikalarındaki durumu göz önüne alarak cevaplandırmaları istenmiş, üyelerin kişisel görüş ve tecrübelerine başvurulmuştur. Görüşülen üyelerin kendilerini rahat hissederek, soruları objektif olarak değerlendirebilmeleri ve kişisel görüşlerini açıkça ifade edebilmeleri amacıyla, görüşmenin başında kişisel bilgilerinin çalışmada yer almayacağının ve sorulara verecekleri cevapların sendika yöneticileri ile paylaşılmayacağının bilgisi kendilerine verilmiştir. Görüşmeler ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiş, kaydı kabul etmeyen üyelerin cevapları not edilmiştir. Yine burada, ses kayıtlarının kimseye dinletilmeyeceğinin bilgisi görüşülen sendika üyelerine görüşme ses kaydı başlatılmadan önce verilmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen kayıtlar ve tutulan notlar içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir.

Nitel verilerin analizinde en çok kullanılan yöntemlerden biri olan içerik analizi, çoğunlukla yazılı ve görsel verilerin analiz edilmesinde başvurulan bir yöntemdir. İçerik analizi yönteminde tümdengelimci bir yol izlenmektedir. Bu yöntemde araştırmacı ilk adımda araştırmanın konusu ile ilgili kategoriler geliştirmektedir. Sonraki adımda araştırmacı üzerinde çalıştığı veri setindeki, resim, cümle veya kelimelerden geliştirdiği kategorilerin içine girenleri saymaktadır (Özdemir, 2010: 335).

Çalışmada, görüşmecilerden sağlanan bilgi ve veriler doğrultusunda iki ana tema oluşturulmuş, bu temalar altında araştırmanın soruları kavramsal olarak bir anlam taşıyacak şekilde kodlanmıştır.

3.5.Bulgular

Çalışmada elde edilen bulgular iki başlık altında incelenecektir. İlk başlıkta kamu ve işçi sendikaları üyelerinin sendika algısına yönelik bulgulara, ikinci başlıkta ise aynı üyelerin demokrasi algısı ve demokrasiyi sendika ile bağdaştırmalarına yönelik bulgulara yer verilecektir.

3.5.1.Kamu ve İşçi Sendikalarında Sendika Algısı

Bu başlık altında elde edilen bulgular öncelikle çalışma ve üyelik ilişkisi ardından, sendikal faaliyetlere katılım ve daha sonra yöneticilerle iletişim alt başlıkları şeklinde sunulacaktır.

3.5.1.1.Çalışma ve üyelik ilişkisi

Bu başlık altında, sendika üyelerinin çalışma ve üyelik ilişkisi yıl bazında değerlendirilecektir.

Tablo 9. Kamu ve İşçi Sendikaları Üyelerinin Çalışma-Sendika Üyeliği İlişkisi

	Kamu Sendikaları		**İşçi Sendikaları**	
	Çalışma	**Sendika Üyeliği**	**Çalışma**	**Sendika Üyeliği**
0-10 Yıl	1/18 (%5,5)	10/18 (%55,6)	6/12 (%50)	8/12 (%66,7)
11-20 Yıl	5/18 (%27,8)	3/18 (%16,7)	5/12 (%41,7)	4/12 (%33,3)
21-30 Yıl	9/18 (%50)	3/18 (%16,7)	1/12 (%8,3)	-
31+ Yıl	3/18 (%16,7)	2/18 (%11,1)	-	-

Tablo 9, kamu ve işçi sendikaları üyelerinin çalışma-sendika üyeliği ilişkisi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; çalışma kapsamında görüşülen kamu sendikası üyelerinin 1/18'inin (%5,5) 0-10 yıl, 5/18'inin (%27,8) 11-20 yıl, 9/18'inin (%50) 21-30 yıl ve 3/18'inin (%16,7) 31 yıl ve üzeri yıldır çalışma hayatında oldukları tespit edilmiştir. Sendikaya üyelik sürelerine bakıldığında ise, 10/18'inin (%55,6) 0-10 yıl, 3/18'inin (%16,7)

11-20 yıl, 3/18'inin (%16,7) 21-30 yıl ve 2/18'inin (%11,1) 31 yıl ve üzeri yıldır sendikaya üye oldukları görülmüştür.

Çalışma kapsamında görüşülen işçi sendikası üyelerinin, 6/12'sinin (%50) 0-10 yıl, 5/12'sinin (%41,7) 11-20 yıl ve 1/12'sinin (%8,3) 21-30 yıldır çalışma hayatında oldukları tespit edilmiş ve 31 yıl ve üzeri yıldır çalışma hayatında bulunan üyeye rastlanmamıştır. Üyelik yılları açısından dağılım ise, 8/12'sinin (%66,7) 0-10 yıl ve 4/12'sinin (%33,3) 11-20 yıl şeklinde olup, 21-30 yıl ve 31 yıl ve üzeri yıldır sendikaya üye olan kimsenin bulunmadığı dikkat çekmiştir.

Kamu sendikası üyeleri ile işçi sendikası üyelerinin çalışma ve sendikaya üye olma ilişkisi yıl bazında değerlendirilerek karşılaştırılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Çalışma hayatına yeni dâhil olan az sayıdaki kamu sendikaları üyeleri çalışma hayatının başında sendikaya üye olurken, işçi sendikalarında çalışma hayatına yeni dâhil olan daha fazla sayıda üyenin olduğu ve bu üyelerin kamu sendikaları üyeleri ile benzer şekilde sendikaya çalışma hayatının erken evrelerinde katıldığı görülmektedir.

Çalışma hayatında 10 yılı doldurmamış işçi sendikalarının üyelerinin çoğunlukta olduğu ve çalışma hayatında uzun süredir yer alan üyeler de dâhil büyük çoğunluğunun 0-10 yıldır sendika üyesi olduğu buna karşın kamu sendikalarının üyelerinin büyük çoğunluğunun 21-30 yıldır çalışma hayatında olduğu ancak sendika üyeliği açısından büyük çoğunluğun 0-10 yıldır sendika üyesi olduğu dikkat çekmektedir. Bu da göstermektedir ki işçi sendikalarının üyeleri kamu sendikaları üyelerinden daha erken evrelerde sendikalaşmaktadır.

3.5.1.2.Sendikal faaliyetlere katılım

Bu başlık altında, görüşmecilerin yanıtları doğrultusunda sendika üyelerinin sendikal faaliyetlere olan bakış açısı ve ilgilerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 10. Sendikal Faaliyetlere Katılım Açısından Kamu ve İşçi Sendikaları Üyelerinin Karşılaştırılması

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
Genellikle Katılırım	10/18 (%55,6)	5/12 (%41,7)
Ara Sıra Katılırım	4/18 (%22,2)	3/12 (%25)
Katılmam	4/18 (%22,2)	4/12 (%33,3)

Tablo 10 sendikal faaliyetlere katılım açısından kamu ve işçi sendikaları üyelerinin karşılaştırılması sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; kamu sendikası üyelerinin 10/18'inin (%55,6) sendikal faaliyetlere genellikle katıldığı, 4/18'inin (%22,2) ara sıra katıldığı ve 4/18'inin de (%22,2) katılmadığı görülmüştür. İşçi sendikası üyelerinin durumu incelendiğinde ise 5/12'sinin (%41,7) sendikal faaliyetlere genellikle katıldığı, 3/12'sinin (%25) ara sıra katıldığı, 4/12'sinin ise (%33,3) katılmadığı görülmüştür.

Sendikal faaliyetlere katılma açısından kamu ve işçi sendikaları incelendiğinde; kamu sendikası üyelerinin (%77,8), işçi sendikası üyelerine kıyasla (%66,7) daha yüksek oranda sendikal faaliyetlere katıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Görüşmeye katılan kamu sendikası üyelerinin bu soru ile ilgili ifadeleri şöyledir:

Tablo 11. Kamu Sendikası Üyelerinin Sendikal Faaliyetlere Katılımı ile İlgili Mülakat Verileri

M4	"Hepsine katılırım. Hangi eylem kararı, etkinlik kararını almışlarsa hepsine katılmaya özen gösteririm. Çünkü üyelerin aktif olmasına inanan biriyim. Yemek, gezi, eylem ne faaliyet yapsalar katılırım. Haklıysalar eylem, iş bırakma gibi faaliyetlerde ve inanıyorsam katılırım. Gereksiz eylemlerde oluyor bazen onlara demokratik olarak tavrımı gösteriyorum katılmıyorum."
M7	"Ara ara katılıyorum. Sendikaların sadece memurun haklarıyla ilgili konularda çalışması gerekiyor, bu konulardaki çalışmalara katılırım ama bunun dışındaki eylemlere katılmam. Sendikanın sosyal faaliyetlerine katılırım. Sendikamız geziler, yemekler düzenliyor ben sadece yemeklere katıldım. Sendikaların grupsal gücü var ama yaptırım gücü yok."
M15	"Sendikal faaliyetlere pek katılamıyorum iş dolayısıyla ama benimde savunduğum örneğin şeker fabrikalarının kapatılmasıyla alakalı, kafama yatan bir faaliyet olursa katılıyorum. Ülkemizde sendikal faaliyetlere memurların katılımı pek mümkün değil. Takdir edersiniz ki sendikamız hükümete muhalif bir sendika ve bu yüzden pek faaliyetlere katılamıyoruz, ibre tersine döndüğü zaman bir nevi sendikacılık kişileri mimliyor. Kültürel faaliyetler pek fazla yapılmıyor seyrek yani. Onlara katılmaya çalışıyorum. Sendikanın kültürel faaliyetlerden çok üyelerin haklarını korumaya ve geliştirmeye yönelik faaliyet yapması gerek diye düşünüyorum."
M16	"Yok, katılmıyorum. **Neden?**[2] Bizim sendikanın çok etkili olduğunu düşünmüyorum. Kültürel faaliyetler de ya olmuyor ya da bize bilgi ulaştırılamıyor."

Görüşülen işçi sendikası üyelerinin sendikal faaliyetlere katılım ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

[2] Tablolar içerisinde koyu renkle yazılmış olan ifadeler, yazar tarafından üyelere yöneltilen soruları göstermektedir.

Tablo 12. İşçi Sendikası Üyelerinin Sendikal Faaliyetlere Katılımı ile İlgili Mülakat Verileri

İ2	"Bugüne kadar hiçbir faaliyetine katılmadım, ne sosyal faaliyetlerine ne de diğerlerine hiçbirine katılmadım. Sendikaya üye olacaksınız dediler olduk.".
İ8	"1 Mayıs kutlamaları, toplu sözleşme zamanında faaliyet yapılırsa onlara da katılırım. Bundan da gurur duyuyorum. Sendika bizim bağlı olduğumuz bir kurum yani bu demokrasiye de yansır. Demokrasi nedir dediğinizde bizim sesimizi duyurabildiğimiz bir kurum, bizim davamız bu, mücadelemiz. Sosyal faaliyetlere de katılırım."

3.5.1.3.Sendika lider ve temsilcileri ile iletişim

Bu başlık altında, görüşmecilerin sendikalarının lideri ve temsilcileri ile olan iletişimleri ele alınacak olup, üyelerin sorunlar karşısında sendika yöneticilerini samimi bulup bulmadıkları da analiz edilmiştir.

Her iki tür sendikanın üyelerine de "Sendikanızın lideri ya da temsilcileri sizi ziyaret edip sıkıntılarınızı sorar mı?" sorusu sorulmuş ve şu yanıtlar elde edilmiştir:

Tablo 13. Sendika Yöneticilerinin Üyelere Ziyaretleri

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
Sık sık	10/18 (%55,6)	7/12 (%58,3)
Nadiren	8/18 (%44,4)	5/12 (%41,7)

Tablo 13 sendika lider ve temsilcilerinin üyelerini işyerlerinde ziyaret etme sıklıklarını göstermektedir. Buna göre; kamu sendikası üyelerinin 10/18'i (%55,6) sık sık sendika lider ve temsilcilerinin kendilerini ziyaret ettiğini ifade etmişlerdir. Üyelerin 8/18'i (%44,4) ise sıklıkla olmamakla birlikte nadiren sendika yöneticilerinin işyerlerine ziyarette bulunduğunu belirtmişlerdir. İşçi sendikası üyelerinin ise 7/12'si (%58,3) yöneticilerin sık sık, 5/12'si (%41,7) ise nadiren yöneticilerin kendilerini ziyaret ettiklerini ifade etmektedirler.

Bu soruyla bağlantılı olarak iki tür sendikanın da üyelerine "Sendika lider veya temsilcilerinizin bu görüşme ve ziyaretlerde samimi olduklarını düşünüyor musunuz?" sorusu sorulmuş ve kamu sendikası üyeleri, yöneticilerinin görüşmelerde samimi olduklarını, bir problem ile

karşılaştıklarında yöneticilerin samimiyetle kendilerini dinleyip sorunlarına çözüm aradığını düşündüklerini ancak çoğu zaman sorun çözme konusunda yetersiz kaldıklarını dile getirmişlerdir. İşçi sendikası üyelerinin ise 1/12'si (%8,3) yöneticilerin pek de samimi olmadıklarını, 1/12'si (%8,3) yöneticilerin samimiyetinin duruma göre değişkenlik gösterdiğini ve 10/12'si (%83,3) yöneticilerin samimi olduklarını düşünmektedirler.

Bununla birlikte iki tür sendikanın da üyeleri işyeri sendika temsilcileri ile daha çok iletişim kurduklarını belirtmişler ve ihtiyaç duyduklarında sendika şubesine giderek ya da şube yetkilileri ile telefon aracılığıyla iletişim kurabildiklerini dile getirmişlerdir.

Hem kamu hem işçi sendikalarının yöneticileri üyelerini sık sık ziyaret etmektedirler. Kamu sendikalarının yöneticileri de birer kamu görevlisi olduklarından üyelerini işyerlerinde ziyaret edebilme sıklıkları daha az olabilmektedir. Sık sık ziyaret edildiğini belirten kamu sendikalarının üyelerinin birçoğu şube yönetiminden en az bir kişiyle aynı kurumda görev yaptığını ifade etmektedir. İşçi sendikası üyelerinin de sendika lider ve temsilcileri tarafından sık sık ziyaret edildiklerini belirtmeleri sendika lider ve temsilcileri ile rahatlıkla iletişim kurabildikleri, sorun ve sıkıntılarını sendikalarına aktarabildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Görüşmeye katılan kamu sendikası üyelerinin bu soru ile ilgili ifadeleri şöyledir:

Tablo 14. Kamu Sendikası Üyelerinin Sendika Lider ve Temsilcileri ile İletişimlerine Yönelik Mülakat Verileri

M1	"Evet, ara ara gelirler sağ olsunlar. **Ne sıklıkla görüşüyorsunuz yetkililerle?** Valla okulları ziyaretleri 2-3 ayda bir oluyordu şimdiye kadar ama yönetimimiz değişti ve yeni yönetimden pek gelen olmadı henüz bir kere geldiler. Gerçi herhangi bir sıkıntı olduğu zaman bizde büroya gidip halledebiliyoruz. **Peki, bu ziyaretlerinde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Valla ziyaretlerinin sebebi zaten özlük haklarıyla ilgili sıkıntıları dile getirmek için tabi bilgilendirme amaçlı da geliyorlar. Bizim takıldığımız bilmediğimiz yerlerde sorularımıza cevap verebiliyorlar ama sorun çözümünde pek etkin olduklarını zannetmiyorum."
M5	"Evet, yılda en az 1-2 kere gelirler. Hem sendikal faaliyetler açısından oluşan bir takım gelişmeleri, yurt genelinde sendikayla alakalı bir takım faaliyetleri ve yeni gelişmeleri bize duyurmak için gelirler. Yılda en az 1 kere gelirler. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz, yani sizin sıkıntılarınızı samimiyetle dinleyip çözüm ararlar mı?** Yani bu biraz da şey açısındadır bizim şikâyetlerimizi alırlar fakat ben 40 yıllık bu çalışma hayatım boyunca ve sendikal faaliyetlerde de bulunmam hasbiyle de zaten bu arkadaşların çok fazla yaptırım güçleri yok yani ben onlara çok fazla bir mana bulamam. Yani alıyorlar onlarında verilen hak kadar, onlarında ulaşabildikleri yere kadar bizim bu sorunlarımızı samimiyetle dile getirdiklerine ben inanıyorum. Fakat yaptırım güçleri yok onu çok iyi biliyorum."

Görüşülen işçi sendikası üyelerinin sendika lider ve temsilcileri ile iletişim konusundaki ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 15. İşçi Sendikası Üyelerinin Sendika Lider ve Temsilcileri ile İletişimlerine Yönelik Mülakat Verileri

İ4	"Her gün burada zaten. **Şube başkanı mesela?** Geliyor o da çok geliyor, telefonla da ulaşabiliyoruz. **Ne sıklıklarla diyebiliriz?** Ayda 1 falan gelir. **Görüşmelerde samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Çok samimi. Kendi isteklerimizi de çok rahat söyleyebiliyoruz, toplu görüşmeler için gelirler bizim fikirlerimizi sorarlar, not alırlar, ona göre konuşurlar."
İ6	"Soruyorlar. **Ne sıklıkla yetkililer işyerine ziyarette bulunurlar?** Yetkililerimiz, biri bir vukuat işlediği zaman, bir şey olduğu zaman araştırmaya gelirler. Başka türlü daha gelen giden olmadı. 2-3 sene oldu sözleşme yapılalı daha hiç gelen olmadı. **Peki, yetkililer sadece sizi görmek içi gelseler bir olay olmadan sıkıntılarınızı sormaya gelseler bu sizin sendikaya bakış açınızı ya da bağlılığınızı etkiler mi?** Gelsinler, biz her gün söylüyoruz gelsinler bizi dinlesinler, muhabbet edelim kaynaşalım diye. Tabi ki ortada bir şey olmadan gelseler sendikaya bakış açımı, bağlılığımı etkiler niye etkilemesin ki. Düşünün ben hastayım siz beni hasta ziyaretine geliyorsunuz ne kadar memnun olurum öyle düşünün yani. **Peki, bir olay olduğu için geldiklerinde yetkililerin görüşmelerde samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Düşünüyorum yani problemi çözmek için ellerinden geleni yaparlar."
İ7	"Çok fazlasıyla sorarlar. Aile gibiyiz. **Peki, ne sıklıkla görüşürsünüz yetkililerle?** Şöyle anlatayım, ben kanser hastasıydım işe Ağustos ayında başladım. 11 yıldır bu fabrikada çalışıyorum, 2 yıldır raporluydum. 21 günde bir kemoterapi aldım. Benim kemoterapi tarihlerimi işyeri temsilcimiz takip ederdi. Beni arardı, aracın var mı, gidebilecek misin diye. Beni rahat haftada 1 kere sadece temsilcimiz değil tüm sendika çalışanları arardı. Canım sıkıldı desem hangisi boşsa gelir beni alır gezdirirdi. Hepsi benim için ayrı kıymetlidir. Sendikam böyle bir şeye olanak vermese olmazdı bunlar. Evet, sendikalıydım ama hastalığımdan sonra anladım ki biz çok büyük bir aileymişiz. **Fabrikaya ne sıklıkla gelirler?** Tam bir ay-gün aralığı veremem ama sık sık geliyorlar, hepimizi dolaşıyorlar. Ayda bir, 2 ayda bir geliyorlar. **Yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Çok fazlasıyla samimiler. Şube başkanımız hepimizi ismimizle tanır. Derdin vardı halledebildin mi diye sorar. Sadece özel hayatımızda değil işle ilgili sıkıntılarımızda da çok samimiler, aile gibiyiz."

3.5.2.Kamu ve İşçi Sendikalarında Demokrasi Algısı ve Sendika ile Bağdaştırma

Bu başlık altında ilk olarak görüşme sağlanan kamu ve işçi sendikaları üyelerinin demokrasiye yükledikleri anlama ve üyelerin demokrasi tanımlarına yer verilmiş ardından demokrasi ile sendika arasında kurdukları ilişki ve sendika içi demokrasiye karşı tutumları analiz edilmiştir.

3.5.2.1.Demokrasi algısı

Bu başlık altında, kamu ve işçi sendikası üyelerinin demokrasi algıları ele alınacaktır.

Tablo 16. Kamu Sendikası Üyeleri ile İşçi Sendikası Üyelerinin Karşılaştırmalı Demokrasi Anlayışı

	Kamu Sendikası Üyeleri	**İşçi Sendikası Üyeleri**
Özgürlük	16/18 (%88,9)	7/12 (%58,3)

Tablo 16 kamu ve işçi sendikalarının üyelerinin demokrasi anlayışını göstermektedir. Buna göre; kamu sendikası üyelerinin 16/18'i (%88,9), işçi sendikası üyelerinin ise 7/12'si (%58,3) demokrasiyi "özgürlük" olarak tanımlamaktadırlar.

Kamu sendikası üyeleri aynı zamanda "adalet" ve "eşitlik" kavramlarına da değinmişlerdir. Bazı üyeler de, demokrasilerde kararların ortak alınması ve insan haklarına saygı gösterilmesi gerektiğini, işçi sendikası üyeleri ise eşitlik, herkesin söz hakkına sahip olması ve insanların birbirlerinin duygu ve düşüncelerine karşılıklı saygı duyması gerektiğini dile getirmişlerdir.

Demokrasinin özgür olmayı ifade ettiğini vurgulayan üyelerin oranı kamu sendikalarında 16/18 iken, işçi sendikalarında bu oran 7/12 olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki tür sendikanın da üyelerinin büyük çoğunluğunun demokrasinin özgürlük anlamına geldiğine, bununla birlikte eşitlik, adalet, karşılıklı saygı, herkesin söz hakkına sahip olması ve kararların ortak alınması vb. değerlere vurgu yaptıkları görülmüştür.

Görüşülen kamu sendikası üyelerinin demokrasi ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 17. Kamu Sendikası Üyelerinin Demokrasi Anlayışı ile İlgili Mülakat Verileri

M11	"İnsanların her konuda özgürce fikirlerini belirtmesidir. Demokrasi uygulamada biraz sıkıntılı. Bir konu hakkında insanlar özgürce fikirlerini söyler. Ortak noktada buluşulur."
M12	"Demokrasi deyince aklıma, özgürlük, adalet, eşitlik gelir en başta. Sonra sevgi gelir, ortak karar, saygı gelir. Toplumun bir arada düzgün şekilde birbirine saygı göstererek yaşamasıdır demokrasi."

Görüşülen işçi sendikası üyelerinin demokrasi ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 18. İşçi Sendikası Üyelerinin Demokrasi Anlayışı ile İlgili Mülakat Verileri

İ3	"Demokrasi, insanların düşüncelerini daha özgür bir ortamda ifade edebilmeleridir. İnsanlar, düşünce ve duygulara karşılıklı olarak önem vermesi ve saygı duymasıdır. Empati yapabilmek gerekiyor, düşüncelerimizi özgürce ifade edebilmek."
İ9	"Bence eşitliktir. Yani hayatın hangi alanında olursa olsun yönetimin eşit olmasıdır."
İ12	"Demokrasi benim için özgürlüktür, seçme ve seçilme hakkıdır. Ama şu dönemlerde geçim şartları uygun olmadığı için hiçbir yerde uygulanmaz. Buna işyeri ve aile de dâhil."

3.5.2.2.Sendika içi demokrasiye karşı tutum

Bu başlık altında, çalışma kapsamında görüşülen kamu ve işçi sendikası üyelerinin demokrasi ile sendika arasında kurdukları ilişkiye ve sendika içi demokrasiye karşı tutumlarına yönelik elde edilen bulgular sunulacaktır.

Tablo 19. Kamu ve İşçi Sendikalarının İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Şekilleri

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
Seçim	8/18 (%44,4)	8/12 (%66,7)
Atama	-	4/12(%33,3)
Gönüllü	1/18 (%5,6)	-
Emin Değil	7/18 (%38,9)	-
Bilmiyor	2/18 (%11,1)	-

Tablo 19 kamu ve işçi sendikalarının işyeri sendika temsilcilerinin göreve geliş şekillerini göstermektedir. Kamu sendikası üyelerinin 1/18'i (%5,6) işyeri sendika temsilcilerinin gönüllü olarak göreve geldiğini, 8/18'i (%44,4) seçildiğini, 7/18'i (%38,9) işyeri sendika temsilcilerinin nasıl göreve geldiğinden emin olmadığını, 2/18'i (%11,1) ise temsilcilerinin göreve geliş şeklini bilmediğini ifade etmişlerdir. İşyeri sendika temsilcilerinin nasıl göreve geldiğinden emin olmadığını söyleyen üyelerin 4/7'si (%57,1) gönüllü olmuş olabileceğini, 3/7'si (%42,9) ise seçimle göreve gelmiş olabileceğini belirtmişlerdir. İşçi sendikası üyelerinin ise 8/12'si (%66,7) işyeri sendika temsilcilerinin seçildiğini, 4/12'si (%33,3) atama yolu ile göreve geldiğini belirtmiştir.

Bu soruyla bağlantılı olarak üyelere işyeri sendika temsilcilerinin ifade ettikleri şekilde göreve gelmelerinden memnun olup olmadığı sorulmuş, kamu sendikası üyelerinin 8/9'unun (%88,9) memnun olduğu, 1/9'unun (%11,1) ise memnun olmadığı tespit edilmiştir. İşyeri sendika temsilcilerinin göreve geliş şeklinden emin olmadığını ifade eden kamu sendikası üyeleri emin olmasalar da durumdan memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Bu durum üyelerin sendika içi demokrasi konusunda ya bilgi sahibi olmadığını ya da konuya önem vermediklerini göstermektedir.

Buna karşın işçi sendikası üyelerinin, 10/12'sinin (%83,3) memnun oldukları, 2/12'sinin (%16,7) memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu sendikası üyelerinin 9/18'inin (%50), işyeri sendika temsilcilerinin nasıl göreve geldiğini bilmemesi ya da göreve geliş şeklinden emin olmaması buna karşın işçi sendikası üyelerinin ise tamamının bu konuda net bilgiye sahip olması, işyeri sendika temsilcilerinin demokratik

yollarla göreve gelmesine işçi sendikası üyelerinin kamu sendikası üyelerinden daha fazla önem verdiği şeklinde yorumlanabilir.

Görüşme sağlanan kamu sendikası üyelerinin işyeri sendika temsilcilerinin göreve geliş biçimleri ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 20. Kamu Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Biçimleri ile İlgili Mülakat Verileri

M1	"Seçim veya atama değil de gönüllü olarak göreve geldi dersek daha uygun olacak. Yani buradaki şuandaki işyeri temsilcisinden önce bendim temsilci, benden sonra şuandaki temsilcimiz talip oldu ve ona geçti temsilcilik. Gönüllü olarak talip oldu yani. **Peki, bu şekilde işyeri sendika temsilcisi olunmasından memnun musunuz?** Tabi tabi memnunum, gönüllülüğe bağlı zaten bunun ekonomik bir getirisi yok artı yük getiriyor insana bunun için gönüllülük esas olması lazım, zorla yapılmaz yani."
M12	"Seçimle. **Peki, seçim sürecinden memnun musunuz?** Evet, bizim sendika temsilcimiz demokratik bir seçimle seçildi. Gizli oylamayla seçim yaptık, ben memnunum. Hiçbir sıkıntı yok. Tüm katılımcılar, oyunu kullandı."
M15	"Seçilerek göreve geldi. Seçimlere biz katılmadık ama delegeler seçtiler, açık oylamayla seçtiler diye biliyorum. Seçim sürecinden memnunum diyebilirim ama içinde olmadığım için ayrıntılı bilgim de yok. Aslında bizim seçmemiz lazım yani delegeler yönetime yakın kişiler olduğu için bu yöntem pek doğru değil."

Tablo 21. İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Biçiminden Emin Olmayan veya Göreve Geliş Biçimini Bilmeyen Kamu Sendikası Üyelerinin Mülakat Verileri

M3	"Gönüllü göreve geldi sanırım. Biz de destekledik zaten çok fazla sayımız yoktu onu istedik. **Peki, bu şekilde işyeri sendika temsilcisi olunmasından memnun musunuz?** Tam detayını bilmiyorum göreve nasıl geldiğini ama ben gönüllü olarak veya okulda tek kişi o vardı o tek olduğu için belki de öyle olmuştur tabi ki gönüllülük usulü olabilir ama eğer bir okulda çok aday varsa seçimle olması daha doğru. Şuan bizde çok fazla üye sayısı olmadığı için ve başta bu okulda ikimiz olduğumuz için başka öğretmen olmadığı için şuan da o devam ediyor. **Peki değişmeli mi sizce tekrar bir seçim yapılsa mesela veya gönüllülük esasına göre de olsa değişmeli mi?** Şuan ben çok gerek görmüyorum değişmesine."
M9	"Açıkçası tam olarak bilmiyorum ama her yıl değişiyor onu biliyorum. Gönüllü olarak göreve geliyor olabilirler. **Peki, siz bu sistemden memnun musunuz?** Evet, memnunum yani bu işler gönül işi zorla yapılmaz, gönüllü olmak daha iyidir."

Görüşülen işçi sendikası üyelerinin işyeri sendika temsilcilerinin göreve geliş biçimleri ile ilgili ifadeleri ise şu şekildedir:

Tablo 22. İşçi Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcilerinin Göreve Geliş Biçimi ile İlgili Mülakat Verileri

İ10	"Atandı, seçilmedi. 10-11 yıldır buradayız bir kere sandık yüzü görmedik bu konuda muzdaripiz yani. **Atama olmasından memnun değil misiniz, seçim mi olmalı?** Tabi ki, yani demokrasi olursa özgürlük olur istediğiniz kişiye oy verirseniz. Sevdiğimiz biri başımıza gelsin isteriz. Sendika önümüze sandığı getirecek diyecek ki başka seçimi var atıyorum 2 kişi aday oldu istediğimizi seçeriz. Bizde öyle bir şey yok. Atanmış olduğu için temsilci devam ediyor görevine."
İ12	"Seçilerek göreve geldi. **Seçim sürecinden memnun musunuz, demokratik olduğunu düşünüyor musunuz?** Tabi, bizde kapalı oy herkes kendi istediğine oy veriyor."

Tablo 23. Üyelerin Sendikalarının Herhangi Bir Organında Daha Önce Görev Alıp-Almaması ile İlgili Bulgular

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
Aldım	4/18 (%22,2)	-
Almadım	14/18(%77,8)	12/12 (%100)

Tablo 23 kamu ve işçi sendikası üyelerinin üye oldukları sendikanın herhangi bir organında daha önce görev alıp almadıklarını göstermektedir. Buna göre; kamu sendikası üyelerinin 4/18'inin (%22,2) sendikasının herhangi bir organında daha önce görev aldığı, 14/18'inin (%77,8) görev almadığı tespit edilmiştir. İşçi sendikası üyelerinin ise hiçbirinin daha önce sendikanın hiçbir organında görev almadığı dikkat çekmektedir.

Sendikasının herhangi bir organında daha önce görev almış olan kamu sendikası üyelerinin, görevlerinin ilçe başkanlığı, şube yönetim kurulu ve şube disiplin kurulu üyelikleri olduğu ve üyelerin 3/4'ünün (%75) sendika organında görev aldıkları sürede sendikanın kararlarında etkili olduğunu düşündüğü tespit edilmiştir.

Tablo 24. Sendikalarının Herhangi Bir Organında Daha Önce Görev Almamış Olan Üyelerin Görev Alma İstekleri

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
İsterim	3/14 (%21,4)	8/12 (%66,7)
İstemem	11/14 (%78,6)	4/12 (%33,3)

Tablo 24 her iki tür sendikanın da sendikanın herhangi bir organında daha önce görev almamış olan üyelerinin görev almayı isteyip istemediklerini göstermektedir. Buna göre; kamu sendikası üyelerinin 3/14'ünün (%21,4) sendikada görev almak isteyebilecekleri 11/14'ünün (%78,6) ise görev almayı istemediği dikkat çekmiştir. İşçi sendikası üyelerinin ise 8/12'si (%66,7) sendikalarının herhangi bir organında görev almak isteyebileceklerini 4/12'si ise görev almak istemediklerini ifade etmektedirler.

Bu soruyla bağlantılı olarak üyelere "Sendikanın herhangi bir organında görev almak istediğinizde demokratik olarak göreve gelebileceğinizi düşünüyor musunuz?" sorusu sorulmuş ve kamu sendikası üyelerinin tamamı görev almak istediklerinde demokratik olarak göreve

gelebileceklerini düşündüklerini, işçi sendikası üyelerinin ise 7/8'i (%87,5) demokratik olarak göreve gelebileceğini düşündüğünü 1/8'i (%12,5) göreve gelemeyeceğini düşündüğünü dile getirmiştir.

Sendikasının herhangi bir organında daha önce görev almamış olan kamu sendikası üyelerinin büyük çoğunluğu (%78,6) sendikada görev almak istememektedir. Bu durumun nedeni olarak üyeler, kişiliklerini, iş yoğunluklarını ya da özel hayatlarını göstermişlerdir. İşçi sendikası üyelerinin ise %33,3'ünün sendikasının herhangi bir organında görev almayı istemediği, bunun nedenlerinin ise, sendikalarının siyasetten bağımsız olamadıklarını düşünmeleri, yoğun çalışma hayatları nedeniyle sorumluluk almak istememeleri, özel hayat şartları ve mevcut görevlilerin görevlerini iyi yaptıklarını düşünmelerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

İşçi sendikası üyelerinden hiçbirinin daha önce sendikanın herhangi bir organında görev almamış olması ancak görev almayı isteyen üyelerin 8/12 (%66,7) gibi yüksek bir oranla çoğunlukta olması sendika içi demokrasi açısından işçi sendikasının organlarında aynı kişilerin uzun süreler görev aldıklarını ve diğer üyelere de bu organlarda görev alma şansının verilmediği anlamına gelebilir. Buna karşılık kamu sendikalarında üyelerin 14/18'inin (%77,8) sendikanın herhangi bir organında görev almamış ve 11/14'ünün (%78,6) almak istemiyor olması kamu sendikası üyelerinin sendika organlarında görev alma konusunda ilgisiz olduklarına işaret etmektedir.

Görüşülen kamu sendikası üyelerinin sendikanın herhangi bir organında görev almaları ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 25. Kamu Sendikası Üyelerinin Sendikalarının Herhangi Bir Organında Görev Almaları ile İlgili Mülakat Verileri

M9	"Hayır, herhangi bir görevim olmadı sendikada. **Peki, görev almak ister miydiniz?** İlerleyen yıllarda isterim. **Sendikada görev almak istediğinizde demokratik bir şekilde bu göreve gelebileceğinizi düşünüyor musunuz? Bir engelleme ile karşılaşabilir misiniz?** Görev almak istediğimde bir engelleme ile karşılaşacağımı sanmıyorum, göreve gelebileceğimi düşünüyorum yani anti-demokratik bir gözlemim olmadı sendika içerisinde bugüne kadar."
M10	"Hayır, almadım. **Sendikanın herhangi bir organında görev almak ister miydiniz?** Düşünmüyorum. **Neden?** Yoğun çalışıyorum, iş yoğunluğundan dolayı görev almayı düşünmüyorum."
M18	"Aldım daha önce. Yönetim kurulunda görevliydim. **Görev aldığınız dönemde sendikanın kararlarına gerçekten etki edebildiğinizi düşünüyor musunuz?** Yani şubelerde çok öyle bir karar alınmıyor. Şubelerde genellikle harcamalarla ilgili, kurulların seçimiyle ilgili kararlar alınır. Genel kararları genel merkez alır, toplu sözleşme masasına genel merkezdekiler oturur. Şube bazında alınan kararlarda etkili olmuşumdur tabi."

Görüşülen işçi sendikası üyelerinin sendikanın herhangi bir organında görev almaları ile ilgili ifadeleri ise şu şekildedir:

Tablo 26. İşçi Sendikası Üyelerinin Sendikalarının Herhangi Bir Organında Görev Alıp Almamaları ile İlgili Mülakat Verileri

İ3	"Hayır. **Almak ister miydiniz?** Hayır. **Neden?** Daha şahsi bir konu. **Sendikayla bağlantınız olmadığı için mi istemiyorsunuz ya da göreve gelmek isteseniz gelemeyeceğinizi mi düşünüyorsunuz?** Yok, hayır sendikaların şuan için çok tarafsız olduğunu düşünmüyorum, oralara geldiğiniz zaman mutlaka siyasi baskılar olacaktır ya da başka şeyler olacaktır, öyle bir ortamın içinde bulunmak istemiyorum. Bana uymayacağını düşünüyorum."
İ6	"Yok, bir görev almadım. **Peki, görev almak ister miydiniz?** Olursa olur yani niye olmasın ki. **Görev almak isteseniz, demokratik olarak bu göreve seçilebileceğinize inanıyor musunuz?** İnanıyorum. **Yani, siz bir görev için aday oldunuz, sendikanın yetkilileri size oy vermemeleri için üyeleri etkilemeye çalışır mı?** Çalışan çalışır. **Peki, sizin sendikanız için düşünürseniz, yetkililer böyle bir şey yapmaya çalışıyorlar mı, işçileri etkiliyorlar mı bir seçim olacağı zaman?** Yapılıyor, o işler oluyor."
İ8	"Yok, almadım. **Almak ister miydiniz?** Yani, uygun görülürse neden olmasın. Biz her türlü desteği veriyoruz aktif olarak. **Peki, görev almak istediğinizde bu göreve demokratik olarak seçilebileceğinize inanıyor musunuz?** Yani. **Siz aday olsanız, sendika yetkilileri sizin seçilmemeniz için diğer işçilere baskı yaparlar mı?** Hayır, asla. Öyle bir şey olsa demokrasi olmaz zaten. Özgürlük olmaz. Yani sevilen bir kişiyseniz seçilmemeniz için hiçbir engel yok."

Tablo 27. Üyelerin İşyeri Sendika Temsilcisi Olma İstekleri

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
İsterim	4/18 (%22,2)	7/12 (%58,3)
İstemem	14/18 (%77,8)	5/12 (%41,7)

Tablo 27 kamu ve işçi sendikası üyelerinin işyeri sendika temsilcisi olmak isteyip istememeleri ile ilgili bulguları göstermektedir. Buna göre; kamu sendikası üyelerinin 4/18'inin (%22,2) işyeri sendika temsilcisi olmak istediği 14/18'inin (%77,8) ise istemediği, işçi sendikası üyelerinin ise

7/12'sinin (%58,3) istediği 5/12'sinin (%41,7) istemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu soruyla bağlantılı olarak üyelere "İşyeri sendika temsilcisi olabileceğinize inanıyor musunuz?" sorusu sorulmuş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Tablo 28. Üyelerin İşyeri Sendika Temsilcisi Olabileceklerine Olan İnançları

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
Düşünüyorum	4/4 (%100)	5/7 (%71,4)
Düşünmüyorum	-	2/7 (%28,6)

Tablo 28 üyelerin işyeri sendika temsilcisi olabileceklerine olan inançlarını göstermektedir. Buna göre; işyeri sendika temsilcisi olmak isteyen kamu sendikası üyelerinin tamamının işyeri sendika temsilcisi olabileceğini düşündüğü, işçi sendikası üyelerinin ise 5/7'sinin (%71,4) demokratik koşullar içerisinde göreve gelebileceğini ve işyeri sendika temsilcisi olabileceğini düşünürken, 2/7'sinin (%28,6) işyeri sendika temsilcisi olamayacağını düşündüğü dikkat çekmiştir. İşyeri sendika temsilcisi olmak isteyip olamayacağını düşünen üyelerin neden böyle düşündükleri incelendiğinde, sendika yetkililerinin üyeye beyaz yakalı olma sebebiyle işyeri sendika temsilcisi olamayacağını söylemeleri ve üyenin yaş ve tecrübe sebebiyle mevcut işyeri sendika temsilcisinin sendika yöneticileri tarafından destekleneceğini düşünmesi karşımıza çıkmıştır.

İşyeri sendika temsilcisi olmak isteyip olabileceğini düşünen üyelerin, işyeri sendika temsilciliği seçim süreci hakkında detaylı bilgiye sahip olup olmadığı araştırıldığında ise şu durumla karşılaşılmıştır:

Tablo 29. Üyelerin İşyeri Sendika Temsilciliği Seçim Süreci Hakkında Bilgi Sahibi Olup-Olmamaları

	Kamu Sendikaları	**İşçi Sendikaları**
Bilgi Sahibi	1/4 (%25)	-
Bilgi Sahibi Değil	3/4 (%75)	5/5 (%100)

Tablo 29 üyelerin işyeri sendika temsilciliği seçim süreci hakkında bilgi sahibi olup olmamalarını göstermektedir. Buna göre; kamu sendikası üyelerinin yalnızca 1/4'ünün (%25) işyeri sendika temsilciliği seçim sürecinin nasıl işlediği ve temsilci olabilmek için neler yapmak gerektiği konusunda bilgi sahibi olduğu, 3/4'ünün (%75) ise konuya hâkim olmadığı,

işçi sendikası üyelerinin ise hiçbirinin net bilgiye sahip olmadığı dikkat çekmiştir.

İşyeri sendika temsilcisi olmak istemeyen kamu sendikası üyelerinin nedenleri arasında, kişisel durumları, daha önce işyeri sendika temsilciliği yapmış olmaları, iş yoğunlukları ve mevcut işyeri sendika temsilcilerinden memnun olmaları sayılabilir. İşçi sendikası üyeleri ise işyeri sendika temsilcisi olmak istememelerinin nedenleri olarak kişisel özelliklerini, mevcut işyeri sendika temsilcisinden memnun olduklarını, sürgün edilme korkusu yaşadıklarını ve kendilerini sendikacılıkta değil kendi mesleklerinde geliştirmek istediklerini göstermişlerdir.

İşyeri sendika temsilcisi olma noktasında da kamu sendikası üyelerinin yalnızca 4/18'inin (%22,2) temsilci olmak istemesi üyelerin işyeri sendika temsilciliği konusuna da ilgisiz olduklarına ve işyeri sendika temsilcisi olmak isteyip olabileceğini düşünen bu üyelerin 3/4'ünün (%75) işyeri sendika temsilcisi olmak için neler yapılması gerektiği konusunda bilgi sahibi olmaması sendikalarına ve sendika içi demokrasi konusuna olan uzaklıklarına bir işaret olarak kabul edilebilir. Buna karşın işçi sendikası üyelerinin 7/12'sinin (%58,3) işyeri sendika temsilcisi olmak isterken, bu üyelerden demokratik olarak bu göreve gelemeyeceğini düşünen üyelerin 2/7 (%28,6) gibi düşük bir oranla bile olsa varolması işçi sendikası yöneticilerinin anti-demokratik davranışlar gösterebildiğini işaret etmektedir.

"İşyeri sendika temsilcisi olmak ister misiniz?" sorusuna görüşmeci kamu sendikası üyelerinden bazılarının verdikleri cevaplar şu şekildedir:

Tablo 30. Kamu Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcisi Olmak İsteyip İstememeleri ile İlgili Mülakat Verileri

M4	"Olabilir. **Peki, seçilebileceğinizi düşünüyor musunuz?** Olabilir. **Yani sendikanızın içinde seçim demokratik olarak yapılıyor, kimseye bir ayrımcılık yapılmıyor ve sizde aday olsanız demokratik olarak seçilebileceğinize inanıyorsunuz.** Şimdi şöyle söyleyeyim okul seçiminde zaten burada hepimiz arkadaşız birbirimizi tanırız. Sen ol ben olayım bunlar zaten konuşuluyor ve oylama yapılıyor aramızda, aday varsa zaten mutlaka seçilir. Burada bir sıkıntı yok yani zaten seçim oluyor yukardan atama olmuyor. **İşyeri sendika temsilciliği seçim süreci tam olarak nasıl işliyor, neler yapmak gerekiyor temsilci olabilmek için?** Şöyle, sendikadan okulunuzla ilgili liste gelir, sendikaya son 1 aya kadar sendikaya aidat ödeyen kişilerin listesi gelir. Mesela benim sendikamdan 7 kişi varsa 7 kişi bir araya gelirler oylama yaparlar. Sonra bu tutanak altına alınıp sendikaya bildirilir. Bu seçimden herkesin haberi vardır çünkü seçim takvimleri vardır."
M5	"Ben daha önce işyeri temsilcisi oldum. Yani yeniden işyeri temsilcisi olmak istemem. **Neden?** Daha önce olduğum için istemiyorum. Başka arkadaşlarda yapsınlar diye."
M9	"İsterim. **Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Evet, bu konuda da bir engel ile karşılaşmam diye düşünüyorum. **Peki, işyeri sendika temsilcisi olabilmek için neler yapmak gerekiyor?** Bu konuda çok bilgim yok açıkçası."

İşçi sendikası üyelerinin ise "İşyeri sendika temsilcisi olmak ister misiniz?" sorusuna verdikleri yanıtlar şu şekildedir:

Tablo 31. İşçi Sendikası Üyelerinin İşyeri Sendika Temsilcisi Olmak İsteyip İstememelerine Dair Mülakat Verileri

İ1	"Evet, isterim. **Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Evet.Özgüven patlaması yaşıyorum şuan. **İşyeri sendika temsilciliği seçim süreci nasıl işliyor, temsilci olabilmek için neler yapmak gerekiyor?** Şuan bizde seçimle göreve gelmiyor, atama yapıyorlar. Ama yakın zamanda seçim usulüne dönecekler. Atamanın da seçimin de nasıl bir süreç olduğunu bilmiyorum."
İ3	"Hayır. Belki ilerde emekliliğime yakın. **Neden istemiyorsunuz?** Belki Kofçaz'a sürgün olabilir. **(güldü)** Biraz benim kişiliğimle alakalı dik duran bir insanımdır eğilmem ve haksızlığa asla gelemem bu konuda da gözü kara davranabiliyorum hani vereceğim tepkiler farklı olabiliyor. Orası benim için çok sağlıklı olmayabilir. **Emekliliğe yakın isteyebilirim dediniz.** O zaman pek korkum kalmayacak."
İ10	"Zaman gösterir yani şu ana kadar aklıma öyle bir şey gelmedi ama tabi ki olursa olur. **Olmak isteseniz olabileceğinizi düşünüyor musunuz? Demokratik bir şekilde sizi bu göreve getirirler mi?** Tabi ki olma şansımız da vardır ama istemek lazım. İsteksiz olursanız o işi yapamazsınız, isteyerek gönülden yapmak lazım. **Peki, isteseniz şubeye gitseniz ben olmak istiyorum deseniz, sizi desteklerler mi yoksa şuan ki temsilcinin kalmasını mı isterler?** Şuan ki temsilcimiz tecrübeli hem de yaş itibariyle ben daha gencim, onun kalmasını isterler."

SONUÇ

Sanayi Devrimi'nin bir ürünü olan ve dünyada ilk kez İngiltere'de ortaya çıkan sendikalar ülkemizde cemiyet adı altında kurulan işçi örgütlenmeleri olarak ilk kez 1894-95 yıllarında karşımıza çıkmaktadır. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar sendikacılık alanında dört kanun çıkarılmıştır. Bunlardan ilk 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu'dur. 5018 sayılı kanun işçilere sendika kurma hakkı verirken grevi yasaklamıştır. Ülkemizde 1946-60 arası dönem "Grev Haksız Sendikacılık" dönemi olarak bilinmektedir. 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları ise sendikacılık alanında çıkarılan ikinci kanunlardır. 275 sayılı kanun aynı zamanda ülkemizde çıkarılmış olan ilk toplu iş sözleşmesi kanunudur ve bu kanun işçilere grev hakkı tanımıştır. Kamu görevlilerine sendika kurma hakkı ilk defa 1961 Anayasasında yapılan değişiklik ile tanınmış olsa da kamu görevlilerinin sendika kurma hakkına ilişkin yasa ancak 1965 yılında çıkarılabilmiştir. 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası adıyla çıkarılan kanunla kamu görevlilerine verilen sendika kurma hakkı 1971 yılında yapılan askeri müdahale ile geri alınmıştır. Ülkemizde 1980'li yılların sendikacılığı "sarı sendikacılık", sendikaları ise "eylülist sendikalar" adıyla anılmaktadır. Sendikacılık alanında karşımıza çıkan üçüncü kanun, 1983 yılında çıkarılan 2821 Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları'dır. 1995 yılında 1982 Anayasasında yapılan değişiklikle kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tekrar verilmiş ve 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunda kamu görevlilerine toplu pazarlık ve grev hakkı verilmemiş, toplu pazarlık hakkı 2010 yılında yapılan anayasa değişikliği ile tanınmış ve kanunun adı 2012 yılında Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak değiştirilmiştir. Sendikacılık alanında ülkemizde çıkarılan son kanun olan ve halen yürürlükte bulunan kanun, 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur ve ilk

kez sendikalar ile toplu iş sözleşmesi kanunları tek kanun altında toplanmıştır.

Ülkemizde kurulan sendikaların sayısına bakılacak olursa 1948 yılında 73 olan sendika sayısının 1960 yılında 432'ye, 1980 yılında ise 733'e kadar yükseldiği görülmektedir. 1980 sonrası dönemde hem dünyada hem de ülkemizde sendikalaşma oranlarında düşme eğilimleri görülmektedir. 2018 yılında kamu ve işçi sendikalarının toplam sayısı 325'tir. Sendikalı işçi sayıları ise, 1948 yılında 52000, 1960 yılında 282967, 1980 yılında 5721074 ve 2018 yılında 1802155 olarak karşımıza çıkmaktadır.

1980 sonrasında sendikalaşma eğilimlerinde karşılaşılan düşüşün ekonomik, sosyo-kültürel, siyasi, hukuki ya da sendikal birçok sebebi bulunmaktadır. Sendikalaşmanın düşmesine sebep olan sendikal faktörler arasında sendika içi demokrasinin işletilememesi de sayılmaktadır.

Sendika içi demokrasiyi en basit haliyle, sendikaların yapı ve işleyişleri ile yürüttükleri faaliyetlerde demokratik esaslara uygun davranmaları olarak tanımlamak mümkündür. Sendika içi demokrasiyi etkileyen faktörler; ülkenin siyasal rejimi, anayasa ve yasalar, uluslararası normlar, ülkenin demokrasi kültürü, liderlik, sendika aydınlarının rolü ve sendikal eğitimdir.

Kamu sendikaları ile işçi sendikalarının sendika içi demokrasi açısından karşılaştırılmaları amacıyla Tekirdağ ilinde şubesi bulunan 9 kamu, 6 işçi sendikasından toplam 30 kişi ile derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak yapılan çalışmada, katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakat formunda yer alan 7 soru yöneltilmiş ve katılımcıların cevapları mülakat çözümleme anahtarına kaydedilmiştir. Mülakat çözümleme anahtarı üzerinde içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümleme yapılmıştır. İçerik analizi sonucu çeşitli temalar oluşmuştur. Oluşan temalar şöyle şematize edilmiştir:

1. Kamu ve İşçi Sendikalarında Sendika Algısı
    - Çalışma ve Üyelik İlişkisi
    - Sendikal Faaliyetlere Katılım
    - Lider ve Temsilcilerle İletişim

2. Kamu ve İşçi Sendikalarında Demokrasi Algısı ve Sendika ile Bağdaştırma

- Demokrasi Algısı
- Sendika İçi Demokrasiye Karşı Tutum

Çalışma kapsamında sendika üyeleri ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde iki ana tema ve beş alt tema ortaya çıkmıştır. Kamu ve işçi sendikalarında sendika algısı teması altında ki ilk alt tema olarak, çalışma ve üyelik ilişkisi ele alınıp iki sendika türünün üyeleri açısından karşılaştırıldığında; işçi sendikaları üyelerinin kamu sendikaları üyelerinden daha erken evrelerde sendikalaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İkinci alt tema olan sendikal faaliyetlere katılım açısından işçi sendikaları ile kamu sendikaları karşılaştırıldığında, sendikal faaliyetlere işçi sendikaları üyelerinin kamu sendikaları üyelerinden daha az katılım sağladığı belirlenmiştir. Kamu ve işçi sendikalarında sendika algısı teması altında son tema olarak, sendika üyelerinin lider ve temsilciler ile olan iletişimi ele alınmıştır. Bu alt tema kapsamında her iki tür sendikanın üyelerinin de sendika lider ve temsilcileri tarafından sık sık ziyaret edildiklerini belirtmeleri iletişim konusunda üyelerin sıkıntı çekmediklerini göstermektedir.

Kamu ve işçi sendikalarında demokrasi algısı ve sendika ile bağdaştırma teması altında oluşan demokrasi algısı alt teması değerlendirildiğinde, hem işçi hem de kamu sendikası üyelerinin demokrasiyi özgürlük olarak tanımladıkları, bunun yanı sıra eşitlik, adalet ve ortak karar alımına da değindikleri sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, sendika içi demokrasiye karşı tutum alt temasında, işyeri sendika temsilcilerinin demokratik yollarla göreve gelmesine işçi sendikası üyelerinin kamu sendikası üyelerinden daha fazla önem verdiği, sendika içi demokrasi açısından işçi sendikasının organlarında aynı kişilerin uzun süreler görev aldıkları ve diğer üyelere de bu organlarda görev alma şansının verilmediği ve kamu sendikası üyelerinin sendika organlarında görev alma konusunda ilgisiz oldukları tespit edilmiştir. Aynı alt tema kapsamında, işyeri sendika temsilcisi olma noktasında işçi sendikası

yöneticilerinin anti-demokratik davranışlar gösterebildiği ve kamu sendikası üyelerinin bu konuda da ilgisiz oldukları varılan diğer sonuçlardır.

Sendika içi demokrasinin daha iyi işletilebilmesi için üyelere şu öneriler sunulabilir:

- Sendika içinde yapılacak olan delege ya da işyeri sendika temsilciliği seçimlerine üyelerin katılımı, hem destekledikleri adayların seçilmesini sağlamaları açısından etkili olacak hem de sendika içi demokrasiyi arttırıcı etki yaratacaktır.
- Üyeler sendikal toplantılara katılarak sendikada alınacak olan kararları etkileyebilir böylece sendika içi demokrasi arttırılabilir.
- Sendikanın iç işleyişiyle ilgili konulara üyelerin daha fazla ilgi göstermeleri ve bilgi edinmeleri, anti-demokratik bir davranışı daha kolay görebilmelerini ve böylece tepkilerini gösterebilmelerini sağlayabilecektir.

Sendika lider ve temsilcilerine demokrasiyi sendika içinde daha iyi işletebilmeleri amacıyla aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Sendika liderlerinin üyelerini işyerlerinde daha sık ziyaret edip sıkıntılarını dinlemeleri hem üyelerin sendikaya olan inanç ve bağlılığını arttırabilir hem de üye isteklerinin karar organlarına demokratik yollarla aktarılması sağlanarak sendika içi demokrasi arttırılabilir.
- Sendikanın organlarında görev almak isteyen tüm üyelere eşit şans tanınmalıdır. Aynı görevlerde aynı kişilerin uzun süre görev almalarının önüne geçilerek sendika içi demokrasi arttırılabilir.
- İşyeri sendika temsilciliği için atama her ne kadar kanunen mümkün olsa da işyeri sendika temsilcilerinin üyeler tarafından seçilmeleri, üyelerin sorun ve istekleri ile daha fazla ilgilendiğini düşündüğü kişileri göreve getirmelerini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akçakaya, M. (2016). "Bürokrasi Kuramları ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 3, ss. 669-694.

Akgül, M. E. (2010). "Kuvvetler Ayrılığı İlkesinin Dönüşümü ve Günümüz Demokratik Rejimlerindeki Anlamı", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 4, ss. 79-101.

Akpınar, M. (2011). "Günışığında Yönetim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Açıklık ve Şeffaflık Sorunu", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 16, S. 2, ss. 235-261.

Aksoy, B. ve Günbayı, İ. (2016). "Eğitim-Sen Üyesi Öğretmenlerin Sendikalarından Beklentilerine İlişkin Görüşleri", *Eğitim, Bilim, Toplum Dergisi*, C. 14, S. 54, ss. 10-49.

Aktan, C. C. (2008). "Siyasal Yönetim Biçimleri ve Demokrasi", *Köprü Dergisi*, S. 103, http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=935 (Erişim: 13. 04. 2018).

Aktaş, H. (1997). *Sendika İçi Demokrasi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. https://tez.yok.gov.tr/ (Tez No. 351539).

Aktay, N., Arıcı, K. ve Senyen/Kaplan, E.T. (2006). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Altan, Ö.Z. (2004). *Sosyal Politika.* Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Aydemir, M. (1997). "Grev Hakkının Niteliği ve Uluslar arası Belgelerdeki Yeri", *Kamu-İş Dergisi,* C. 4, S. 2, ss. 269-298.

Aydın, M. (2016). "Sendika İçi Demokrasinin Sağlanmasında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri", *İş ve Hayat Dergisi,* C. 2, S. 4, ss. 9-58.

Aydoğanoğlu, E. (2007). *Sınıf Mücadelesinde Sendikalar*. İstanbul: Evrensel Yayıncılık.

Aydoğanoğlu, E. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi.* Ankara: Kültür Sanat-Sen.

Balcı, Y. (2015). *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başaran, Y. K. (2017). "Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,* S.47, ss. 480-495.

Bayhan, V. (2002). "Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* C. 26, S. 1, ss. 1-13.

Biçer, İ. (1996). "Genel Olarak Sendika Kavramı ve Türkiye'deki Durum", *Sabahaddin Zaim'e Armağan*. İktisat Fakültesi Mecmuası, 1994/B-3, C. 1-4, ss.267-297.

Bigger, J. (2013). "*How Far Are Trade Unions Democratic Organisations? Discuss, Drawing On Examples To Illustrate Your Arguments*", https://tradeonion.files.wordpress.com/2013/05/summative-assignment-2.pdf, (Erişim: 06.06.2018).

Cerev, G. (2014). "Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 24-39.

Çelik, A. (2004). "Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar (Toplu İşçi Hakları) ve Türkiye'nin Uyum Sorunları", http://www.kristalis.org.tr/aa_html/ab.htm, (Erişim: 28.02.2018).

Çelik, N. (2004). *İş Hukuku Dersleri.* İstanbul: Beta Yayınları.

Çelik, N. (2009). *İş Hukuku Dersleri.* İstanbul: Beta Yayınları.

Çubuk, A. (1979). *Sosyal Politika.* Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.

Daud, Z. ve Tumin, S. (2013). "The Relationship between Employees' Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company's Experience", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No. 13, pp. 124-134.

Delican, M. (2006). "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 51, ss. 3-45.

Demir, N. (2010). "Demokrasinin Temel İlkeleri ve Modern Demokrasi Kuramları", *Ege Akademik Bakış Dergisi,* C. 10, S. 2, ss. 597-611.

Demirbilek, T. (1992). "Türkiye'de İşçi Sendikalarının Sendikal Eğitim Faaliyetlerinin Teorik Çerçevesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 328-348.

Demirbilek, T. (2003). "Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 5, S. 1, ss. 22-37.

Demircioğlu, A. M. (2010). *Labor Law in Turkey*. İstanbul: İstanbul Chamber of Commerce.

Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (1993). *İş Hukuku.* İstanbul: Beta Yayınları.

Demirdizen, D. ve Lordoğlu K. (2013). "Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?" *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı.* İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Dereli, T. (1975). *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Dereli, T. (1998). "Sendika İçi Demokrasi", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, C. 3. İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.

Doğan, M. (2013). "Yerel Yönetimlerde Açıklık Politikaları", *Öneri Dergisi*, C. 10, S. 40, ss. 173-183.

Duman, D. (1987). *Sendika İçi Demokrasi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.https://tez.yok.gov.tr/ (Tez No. 1492).

Dursun, D. (2016). *Siyaset Bilimi.* İstanbul: Beta Yayınları.

Eken, M. (1994). "Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı", *Amme İdaresi Dergisi*, C. 27, S. 2, ss. 25-54.

Erdayı, U. (2009). "Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Uyum Sorunu", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* Dergisi, C. 13, S. 3, ss. 201-226.

Erdem, Z. ve Şahin, L. (2008). "Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı", *Kamu-İş Dergisi,* C. 10, S. 2, ss. 43-78.

Ertem, Ü. (2015). *Sendikacılık Üzerine Düşünceler.* Bursa: Ekin Yayınevi.

Eyrenci, Ö. (1984). *Sendikalar Hukuku*. İstanbul: Banksis Yayınları.

Güler, Ş. (2006). "İşveren Sendikacılığı Bağlamında Kamu İşveren Sendikacılığı", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 20 S. 1-2, ss.60-77.

Gülmez, M. (1982). "Bir İnsan Hakkı Olarak Sendika Hakkı Konusunda Türkiye'de Yasakçılıktan Yasal Tanımaya Geçiş: 1947 Yasası", *TODAİE İnsan Hakları Yıllığı*, C. 1, S. 3-4, ss. 76-108.

Gülmez, M. (1990). *Memurlar ve Sendikal Haklar (Türkiye'de ve Dünya'da)*. Ankara: İmge Kitapevi.

Gülmez, M. (2002). *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku.* Ankara: TODAİE.

Gülmez, M. (2011). *Uluslararası Sosyal Politika*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.

Günay, D. (2002). "Sanayi ve Sanayi Tarihi", *Mimar ve Mühendis Dergisi,* S. 31, ss. 8-14.

Günday, Y. (2003). "Sendikal Demokrasi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, C. 4, S.15, ss. 15-23.

Güven, S. (2001). *Sosyal Politikanın Temelleri.* Bursa: Ezgi Kitabevi.

Güzel, B. (2014). "Sanayi Devrimi'nin Ortaya Çıkardığı Toplumsal Sorunların Edebiyattaki İzdüşümü: Emile Zola'nın Germinal Örneği", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S. 33, ss. 157-165.

Han, E. (2012). *Türkiye Kamu-Sen Tarihi I Damladan Deryaya.* Ankara: Altuğ Reklam Basın Yayın.

Hançerlioğlu, O. (2005). *Felsefe Ansiklopedisi,* C. VI.İstanbul: Remzi Kitabevi.

Haydaroğlu, C. ve Erdoğan, H. (2016). "Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi", *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 38-46.

Hekimler, B. U. (2015a). "Sendikacılığın Kavramsal Çerçevesi", *Sendikacılık*. der. B. U. Hekimler, D. Kağnıcıoğlu ve A. Çelik, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Hekimler, B. U. (2015b). "Sendikacılığın Tarihsel Gelişim Süreci", *Sendikacılık.* der. B. U. Hekimler, D. Kağnıcıoğlu ve A. Çelik, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Hekimler, B. U. (2015c). "Sendikal Örgütlenme Modelleri", *Sendikacılık*. der. B. U. Hekimler, D. Kağnıcıoğlu ve A. Çelik, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Hekimler, B. U. (2015d). "Demokrasi, Sendikacılık ve Siyaset", *Sendikacılık*. der. B. U. Hekimler, D. Kağnıcıoğlu ve A. Çelik, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Hirschsohn, P. (2011). "The "Hollowing-Out" of Trade Union Democracy in COSATU? Members, Shop Stewards and the South African Communist Party", *University of the Western CapeLaw Democracy & Development Journal of the Faculty of Law*, Vol. 15, pp. 279-310.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.

Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: İmge Kitabevi.

İleri, Ü. (2008). "Tek Partili Dönem'de (1923-1946) İşçi Örgütlenmelerini Güçleştiren ve Hazırlayan Etmenler", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 21, S. 5-6, ss. 70-92.

İleri, Ü. (2014). "Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi Örgütlenmelerini Hazırlayan Etmenler", *Emek ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 7, ss. 32-59.

Jackson, M. P. (1996). "*Sendikalar*", çev. Eriç Bilginoğlu, Ankara: Öteki Yayınevi.

Kahn-Freund, O. (1961). "Trade Unions Democracy and The Law", *Ohio State Law Journal*, Vol. 22, No. 1, pp. 4-20.

Kalaycıoğlu, S., Tılıç, H. R. ve Çelik, K. (2008). "Değişen İşçilik ve Sendika", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 25, S.1, ss. 75-102.

Kaldırım, E. (2005). "İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Demokrasi Algıları", *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 3, ss. 143-162.

Kalkan, A. ve Alparslan, A. M. (2009). "Şeffaflık, İletişim ve Hesap Verebilirliğin Yerel Yönetim Başarılarına Etkileri", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 25-40.

Kanlıgöz, C. (1993). "1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 43, S. 1-4, ss. 169-201.

Kesici, A., Pesen, A. ve Oral, B. (2017). "Öğretmenlerin Sınıf İçi Demokratik Davranışlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 16, S. 60, ss. 34-45.

Kocabaş, F. (2002). "Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 39-60.

Koç, Y. (1987). "Sendika İçi Demokrasi", *11. Tez Kitap Dizisi: 6*. İstanbul: Uluslararası Yayıncılık.

Koç, Y. (2000). "Uluslararası Sendikacılık Hareketi", http://yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322245372b.pdf,(Erişim: 28.02.2018).

Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi.* İstanbul: Kaynak Yayınları.

Koray, M. (2000). *Sosyal Politika.* Bursa: Ezgi Kitabevi.

Koray, M. (2008). *Sosyal Politika.* Ankara: İmge Kitabevi.

Kozak, İ. E. (1988). "İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, ss. 63-81.

Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. ve Arslan, C. (2016). "Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S, 27, ss. 101-123.

Kuzu, B. (1992). "Demokrasi-Resmi İdeoloji-Sivil Toplum", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 47, S.1, ss. 335-369.

Lefranc, G. (1966). "*Dünyada Sendikacılık*", çev. Asım Bezirci, İstanbul: Varlık Yayınevi.

Lipset, S. M. (2008). "Robert Michels, Demokrasi ve Oligarşinin Tunç Kanunu", çev. Toker Dereli. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 19, ss. 11-38.

Mahiroğulları, A. (2001). "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 161-190.

Mahiroğulları, A. (2005). "Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar", *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, S. 32, ss. 41-53.

Mahiroğulları, A. (2016). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık.* Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Mahiroğulları, A. (2017). "1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim ve Dönüşümü Bağlamında Sendikacılıkta Gelinen Nokta", *Emek ve Toplum Dergisi*, C.6, S. 16, ss. 499-522.

McNail, G.E. (1903). "Trade Union Ideals", *Publications of the American Economic Association*, 3rd Series, Vol. 4, No, 1, pp. 211-247.

Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Okur, Z. (2013). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 39, ss. 69-110.

Oppenheim, A. M. (1949). "*Trade-Union Democracy*", https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3339&context=dlj, (Erişim: 05.06.2018).

Orhan, S. ve Savuk, F. (2014). "Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 9-24.

Önsal, N. (2010). *Endüstri İlişkileri Notları.* Ankara: Türk Metal Sendikası

Ören, K. (2017). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Özdemir, M. (2010). "Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 323-343.

Özerkmen, N. (2003). "Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih, Coğrafya Fakültesi Dergisi*, C. 43, S. 1, ss. 239-257.

Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). "Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C. 2, ss. 108-126.

Öztürk, M. (2013). "Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 269-285.

Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Perlman, M. (1960). "Labor Movement Theories: ast, Present and Future", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 13, No. 3, pp. 338-348.

Pıçak, M. ve Kadah, H. (2017). "Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi", *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları.* der. S. Koç, S. Y. Genç ve K. Çolak, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.

Punch, K. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, çev. Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Read, C. (1920). "The Political Progress of the English Workingman", *Journal of Political Economy,* Vol. 28, No. 7, pp. 601-618.

Selamoğlu, A. (2011). "Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S. 1, ss. 61-86.

Serdar, A. B. (2012). "Sosyal Politikanın Tarihsel Gelişimi", *Sosyal Politika.* der. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayınları.

Siméon, O. (2012). "*Robert Owen: The Father of British Socialism?*", http://www.booksandideas.net/Robert-Owen-The-Father-of-British.html, (Erişim: 11.03.2018).

Sipahi, İ. (2016). "Oligarchy as a Trade Union Default Setting: A Structural Re-examination of Union Democracy in Turkey", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 71, ss. 99-126.

Soysal, M. (1990). *100 Soruda Anayasanın Anlamı.* İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Stanford, J. D. (1975). "The Employed Professional And Trade Unionism", *The Australian Journal Of Physiotherapy*, Vol. 21, No. 3, pp. 88-92.

Stephenson, S. (2015). "*Comparative Trade Union Democracy in Australia and the United States*", http://sydney.edu.au/business/__data/assets/pdf_file/0004/219352/Stephenson_paper.pdf, (Erişim: 07.07.2018).

Strauss, G. (1991). "*Union Democracy*", http://irle.berkeley.edu/files/1991/Union-Democracy.pdf, (Erişim: 06.06.2018).

Sümer, H. H. (2014). *İş Hukuku.* Konya: Mimoza Yayınları.

Şahin, H. (2015). "İşçi Hareketine Tarihsel Bir Bakış: Dünden Bugüne Yaşanan Dönüşümlerin Yapısal Bir Analizi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 17, S. 1, ss. 161-184.

Şahin, K. (2014). "Türkiye'deki Hükümet Sistemi Tartışmalarına Siyasi Kültür ve Demokrasi Eksenli Bir Yaklaşım", *Sakarya İktisat Dergisi*, C. 3, S. 3, ss. 29-71.

Şahin, S. (2016). "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Rolü ve Önemi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 28, ss. 327-343.

Şakar, M. (2009). *İş Hukuku Uygulaması.* İstanbul: Beta Yayınları.

Talas, C. (1975). "Sendikacılık ve Toplum", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 30, S. 1, ss. 1-23.

Tan, M., Çiçek, Y. ve Koçar, H. (2015). "Siyasi Partiler ve Türkiye'de Parti İçi Demokrasi Sorununa İlişkin Çözüm Önerileri", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 2, ss. 347-366.

Tanilli, S. (1996). *Devlet ve Demokrasi.* İstanbul: Çağdaş Yayınları.

Tekin, H. H. (2006). "Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme", *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, C. 3, S. 13, ss. 101-116.

Tekin, Ö. A. (2014). "Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 2, S. 20, ss. 125-152.

Teziç, E. (2003). *Anayasa Hukuku.* İstanbul: Beta Yayınları.

Thomassen, A. (2015). *"How Do Trade Unions Contribute To Democratisation? A Study Of Three Teacher Trade Unions İn Sri Lanka"*, Master Thesis. The University of Bergen, Faculty of Social Sciences, Department of Comparative Politics, Norway. http://bora.uib.no/handle/1956/11625, (Erişim: 15.04.2018).

Tokol, A. (1994). *Türkiye'de Sendikal Hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Tokol, A. (2000a). *Sosyal Politika.* Bursa: Vipaş.

Tokol, A. (2000b). *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket.* Bursa: Vipaş.

Tokol, A. (2002). "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar", https://www.isguc.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2002, (Erişim: 28.02.2018).

Tokol, A. (2012). "Sosyal Politikanın Tarafları", *Sosyal Politika.* der. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayınları.

Tokol, A. (2015). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*. Bursa: Dora Yayınları.

Tokol, A. (2016). "Türkiye'de Sendikacılık Hareketi", *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4.* der. Y. Alper, Ankara: Türk-İş.

Tokol, A. (2017). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler.* Bursa: Dora Yayınları.

Toksöz, G. ve Sayılan, F. (1998). "Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C. 53, S. 1, ss. 297-306.

Tosun, S. (2011). "87, 98, 151 Sayılı ILO Sözleşmelerine Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 23, S. 5-6, ss. 76-86.

Traub-Merz, R. and Eckl, J. (2007). "*International Trade Union Movement: Mergers and Contradictions*", http://library.fes.de/pdf-files/iez/04589.pdf, (Erişim: 10.04.2018).

Tuncay, A. C. (1999). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Tunç, H. (1999). *Anayasa Hukukuna Giriş.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tunç, H. (2008). "Demokrasi Türleri ve Müzakereci Demokrasi Kavramı", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XII, S. 1-2, ss. 1113-1132.

Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları.* İstanbul: Beta Yayınları.

Turhan, M. (2008). *Siyaset ve Anayasa.* İstanbul: Gündoğan Yayınları.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5be0315596faf8.55950969, (Erişim: 13.01.2018).

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5be031627e1f13.89406924, (Erişim: 28.05.2018).

Türköne, M. (2007). *Siyaset.* Ankara: Lotus Yayınevi.

Tütüncü, G. (2015). "İngiltere ve Türkiye'de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Tarih Okulu Dergisi*, S. XXIII, ss. 493-539.

Uslu, A. (2014). "Avrupa'da Erken Dönem Sosyalist Teori ve İşçi Hareketleri (1830-1840)", *Akademik İncelemeler Dergisi*, C. 9, S. 1, ss. 1-24.

Uzun, A. (2000). "Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları", *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*. Ankara: TÜHİS Yayınları.

Üstün, A., Yılmaz, M. (2008). "Üniversitesi Öğrencilerinin Aile İçi Demokrasi İle İlgili Görüşlerinin Cinsiyet ve Anne-Baba Eğitim Düzeyine Göre Değerlendirilmesi", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 2, ss. 77-90.

Windmuller, J. P., Pursey, S. K. and Baker, J. (2014). "The International Trade Union Movement", https://media.wolterskluwer.com/pdfs/SampleChaptersPDF/6596.pdf , (Erişim: 09.04.2018).

Yağcı, E. (1998). "Demokrasi ve Eğitim", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, C. 22, S. 107, ss. 15-22.

Yazıcı, E. (1996). *Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi*. Ankara: Sistem Yayınları.

Yenihan, B. ve As, İ. (2017). "Türkiye'de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları", *The International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, V. 1, No. 1, pp. 71-89.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, K. (2012). "Balkan Savaşları'nın Osmanlı'da İşçi Hareketleri Üzerindeki Etkileri", *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 213-234.

Yılmaz, E. (2010). "Türkiye'de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 14, S. 1, ss. 195-207.

Yol-İş Sendikası (t.y.), "Sendika İçi Demokrasi: Kavram ve İlkeler", http://www.yol-is.org.tr/TR/dosya/1-1398/h/sendikaicidemokrasi.pdf, (Erişim: 15.05.2018).

Zorlutuna, D. (2015). *Sendikalar Hukukunda Demokrasi*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. https://tez.yok.gov.tr/ (Tez No. 396765).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf, (Erişim: 15.01.2018).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf, (Erişim: 10.01.2018).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf, (Erişim: 22.01.2018).

1995 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. tar. 26.07.1995, S.22355,http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22355.pdf, (Erişim: 10.02.2018).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf, (Erişim: 10.04.2018).

87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, (Erişim: 8. 10. 2018).

98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm, (Erişim: 8. 10. 2018).

151 No'lu Çalışma İlişkileri Kamu Hizmeti Sözleşmesi (1978), https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm, (Erişim: 8. 10. 2018).

https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/ (Erişim: 19.10.2018).

https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp (Erişim: 24.11.2018).

https://scholar.google.com.tr/ (Erişim: 24.11.2018).

EKLER

EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

Soru1: Sizce demokrasi nedir? Demokrasi denince aklınıza gelen nedir?

Soru2: Kaç yıldır çalışma hayatındasınız ve sendikaya ne zamandır üyesiniz?

Soru3: Sendikal faaliyetlere katılır mısınız?

Soru4: İşyeri sendika temsilciniz nasıl seçildi? Seçim sürecinden memnun musunuz?

Soru5: Sendikanızın lideri ya da temsilcileri sizi ziyaret edip sıkıntılarınızı sorar mı?

a) **Evet, ise:** Ne sıklıkla sendika yetkilileri ile görüşürsünüz? Bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?

b) **Hayır, ise:** Sendika yetkilileri sizi ziyaret etse bu sizin sendikaya bakışınızı ya da bağlılığınızı etkiler mi?

Soru6: Sendikanızın herhangi bir organında görev aldınız mı?

a) **Evet, ise:** Sendikanın hangi organında görev aldınız? Görev aldığınız dönemde sendikanın kararlarına gerçekten etki ettiğinizi düşünüyor musunuz?

b) **Hayır, ise:** Sendikanın herhangi bir organında görev almak ister miydiniz?

1) **Hayır, ise:** Neden?

2) **Evet, ise:** Sendikada görev almak istediğinizde demokratik bir şekilde bu göreve seçilebileceğinize inanıyor musunuz?

Soru7: İşyeri sendika temsilcisi olmak ister misiniz?

a) **Hayır, ise:** Neden?

b) **Evet, ise:** Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?

1) **Hayır, ise:** Neden?

2) **Evet, ise:** İşyeri sendika temsilciliği seçim süreci nasıl işliyor, temsilci olabilmek için neler yapmak gerekiyor?

EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı

Soru 1.Sizce demokrasi nedir? Demokrasi denince aklınıza gelen nedir?	
M1	"Demokrasi denince ilk aklıma gelen özgürlük tabii başkalarının sınırlarını aşmamak kaydıyla insanların kendi fikir ve düşüncelerini buna göre ayarlamasıdır. **Peki, yönetim içerisinde nedir, nasıldır?Okul yönetimi, ülke yönetimi vb. alanlarda.** Yönetim içerisinde ülke yönetimini ele alırsak siyasi partilerin içinde demokrasi bana göre pek uygulanmadı, millete her ne kadar demokrasiyi savunsalar da kendi parti yönetimlerinde demokrasi ile ilgili doğru dürüst davrandıklarına inanmıyorum, görmedim de zaten eski bir lider sultası yıllardan beri devam ediyor ama şu dönemde biraz kırıldı. Okul yönetimine gelirsek müdürler siyasi görüşler ön plana alınıp göreve getiriliyor. Seçilmişler (belediye başkanı gibi) onlarda sıkıntı yok zaten halk seçiyor istediği kişiyi."
M2	"Demokrasi bence özgür olmak, kendini özgür bir şekilde ifade etmek demektir. **Peki, yönetim sistemleri içinde nedir, nasıl olmalıdır?** Herhangi bir yönetim içerisinde demokrasi bence herkesin fikrine başvurularak ortak bir karar alınmasıdır."
M3	"İnsan hakları, adalet, hukuk, laiklik. **Peki, yönetim içerisinde nedir, nasıldır?Okul yönetimi, ülke yönetimi vb. alanlarda.** Çok demokratik olduğunu görmüyorum. Yani demokratik bir ülkede yaşıyoruz ama çok demokratik gibi gelmiyor bana sadece hükümet açısından değil birçok yerde haklara pek saygı gösterilmiyor. **Peki, nasıl olmalıydı sizce?** Demokrasiyi tam anlamıyla yaşamalıyız her alanda ailemizde, mahallemizde, sitede, okulda, ülkede. **Peki, bu söylediklerinizçerçevesinde demokrasi nasıl bir şey?** Demokrasi karşı tarafın özgürlüğüne herhangi bir kısıtlamada bulunmadan özgürce yaşamak, düşüncelerini, fikirlerini, yaşam standartlarını özgürce yaşayabilmek ama bu tabi senin özgürlüğünü kısıtlamayacak şekilde ve herkese adil davranılması gereken bir şey olarak düşünüyorum."
M4	"Demokrasi, bireyin özgürlüğüdür. Kimseye bağlı olmadan, kendi fikirlerini ortaya koyabileceği bir düzen demektir demokrasi. **Peki, yönetim sistemi içinde demokrasi nedir?** Az önce söylediğim gibi, sonuçta insanlar demokrasi deyince bir sistem anlıyorlar, sistem aslında

	kişinin bağımsızlığıdır. Bu evde bağımsızlık, okulda bağımsızlık, sendikada bağımsızlık, partide bağımsızlık çünkü insan başka türlü kendini ifade etme şansına sahip değildir. Demokrasiden çıkarsanız biata girersiniz, biat kültüründe de sizin fikrinizin anlamı yoktur. Ailede de öyledir, çocuğa düşünce özgürlüğü vermezseniz o zaman otokrasiye gireriz. Herkesin fikirlerini özgürce ifade edebilmesidir yani ama bu fikirler çok uçukta olmamalı tabi. Sendikaların mesela bağlı oldukları bir tüzükleri vardır belli bir amaçları vardır ve bu amaçların dışına pek fazla çıkmazlar işte buna uygun fikirler olması lazım bunun dışına çıkmazlar. Şuanda sendikalar ne yazık ki belirli bir siyasi parti ile örtüşüyorlar ve belli partilerin peşinden gidiyorlar yanlış olan burası zaten. Sendika bu değildir sendika yön verendir. Ama bizde tam tersi ne yazık ki bizde gücü takip ediyorlar. Bu demokrasi midir, değildir, oy vermek midir, oy veririz ama demokrasi değildir. Çünkü senin fikrin yoksa içinde, ciddiye alınmıyorsan demokrasi yoktur. Kendini ifade edebiliyorsan demokrasi vardır, edemiyorsan sadece bir grubun içindesindir.”
M5	“Aslında hem çok basit hem çok zor bir kavram. Bunu özümseyenler için, kültürel gelişimini bu kriterlere uyduranlar için demokrasi çok basittir. İnsan haklarının egemen olduğu, insanları önceleyen, insanların refahı ve mutluluğu için çaba sarf eden yönetimlerin iş başında olduğu ve halkına her türlü kolaylığı, devletin halk için var olduğunu önceleyen bir anlayış biçimidir bence. Eğer ülkemizi özelleştirirsek bu konuda ülkemizde maalesef hala demokrasi çok ağır aksak ilerlemektedir. İş başına gelen hükümetlerin ve yönetimlerin kendilerine uydurdukları bir demokrasi anlayışı var ki bu da evrensel demokrasilerden uzaklaşa gelen bir anlayış biçimidir ama dediğim gibi en önemlisi ve can alıcı yani bu bir kültürel süreçtir. Kimi toplumların demokrasiyi özümseyebilmeleri adına bin yıllık geçmişleri var biz daha çok genç bir cumhuriyetiz. Atatürk’ün önderliğinde var olan bu cumhuriyetle beraber aslında Atatürk ve silah arkadaşları tam anlamıyla tamamlayamadılar o günkü şartlarda demokrasinin bütün unsurlarını egemen kılabilmek adına yoğun çaba içerisinde olmalarına rağmen ömürleri yetmedi tamamlayamadılar. Ve maalesef bizim de şuan da ki demokrasimiz her ne kadar cumhuriyet demokrasisi olarak geçiyorsa

	bile Atatürk'ün önderliğinde var olan bir demokrasidir, çok ağır aksak ilerlemektedir diyebilirim."
M6	"Demokrasi denince aklıma ilk olarak, insanların özgürce düşüncelerini ifade edebildiği, insanca yaşabildiği bir ortam geliyor. Bu cümle her şeyi açıklıyor bence. Özgürce, başkasının özgürlüğüne zarar vermeden hayatınızı yaşayabiliyorsanız orada demokrasi vardır. Bir karar alınırken de herkesin fikrini öne sürmesi ve ortak karar alınması gerekir."
M7	"Demokrasi, birbirimizin haklarına zarar vermeden devlet bütünlüğüne, vatanın hiçbir alanına zarar vermeden, çevremizde yaşayan insanları olumsuz etkilemeden özgürce yaşam biçimidir. Peki, yönetim içinde demokrasi nedir, nasıl olmalıdır? Yönetim katılımcı olmalı, herkes kendini ifade edebilmeli ve sonunda lider katılımcılardan aldığı fikirlerle karar vermelidir. Bu karar ortakta olabilir, farklı fikirlerin harmanlanmasıyla oluşturulan ve liderin en mantıklı gördüğü fikir de olabilir. Tabii lider yanlış bir karar verirse de bir sonraki seçim döneminde bunun cezasını yaşar."
M8	"Demokrasi, insanların düşüncelerini özgürce söyleyebilmesi, kendi inanç ve ölçütlerine göre davranabilmesidir. Demokraside eğer bir karar alınacaksa herkese fikrinin sorularak ortak bir karar alınması gerekir."
M9	"Demokrasi bence herkesin özgürce yaşadığı, fikrini özgürce söyleyebildiği bir sistemdir. Şuan pek olduğunu sanmıyorum. Peki, ne olursa demokrasi var dersiniz? Herkes fikrini özgürce söylerse ve bu bir suç sayılmazsa demokrasi var demektir."
M10	"Bence demokrasi, özgürlüktür. Yani insanın istediği yerde istediği fikrini özgürce açıklayabilmesidir. İnsanın düşünce açısından özgür olabilmesidir."
M11	"İnsanların her konuda özgürce fikirlerini belirtmesidir. Demokrasi uygulamada biraz sıkıntılı. Bir konu hakkında insanlar özgürce fikirlerini söyler. Ortak noktada buluşulur."
M12	"Demokrasi deyince aklıma, özgürlük, adalet, eşitlik gelir en başta. Sonra sevgi gelir, ortak karar, saygı gelir. Toplumun bir arada düzgün şekilde birbirine saygı göstererek yaşamasıdır demokrasi."
M13	"Duygu ve düşüncelerin net bir şekilde açıklanabilme özgürlüğüdür.

	Bir karar alınacaksa herkes fikrini söylemeli ve bu doğrultuda ortak bir karara varılmalıdır. Herkes açıkça korkusuzca fikrini söyleyebilmelidir.”
M14	“Demokrasi, herkesin eşit derecede ihtiyaçlarını karşılayabilmesidir. Yani herkes ihtiyaçlarını eşit olarak karşılayamazsa demokrasi olmaz. Herkesin kendini ifade edebilmesi gerekir.”
M15	“Demokrasi kişilerin özgürce fikrini beyan edebildiği, kişisel hak ve özgürlüklerinin kısıtlanmadığı her bireyin eşit olduğu bir sistemdir. Eğer bir karar alınacaksa vatandaşların seçimleri ön planda olarak yine vatandaşın çıkarlarını ve haklarını koruyacak şekilde adaletli olmalıdır.”
M16	“Kişisel özgürlükler, kendi seçimlerini yapabilmektir. Her bakış açısına saygı duyabilmek, hoşgörülü olmak, seninle aynı görüşte olmayan kişilerle birlikte uyum içinde yaşayabilmektir. Fikirlerini rahatça, kibar şekilde ifade edebilmektir.”
M17	“Demokrasi medeniyet demektir, özgürlük demektir. Medeniyetin olduğu yerde demokrasi de vardır. Herhangi bir karar alınacaksa insanların ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır.”
M18	“Demokrasi, kişilerin diğer kişilerin alanına girmeden istediklerini yapabilmesidir. Başkalarının haklarına saygı gösterilmesidir. İstişare ederek kararları almak gerekir.”
İ1	“Demokrasi denince Türkiye geliyor. Demokrasi nasıl bir şeydi? İstediğimiz sendikayı seçebilme, kısıtlama olmaması, özgürlük, her konuda seçeneklerin olması demek bence.”
İ2	“Demokrasi denince aklına eşitlik geliyor. Demokraside herkesin söz hakkına sahip olması gerekiyor.”
İ3	“Demokrasi, insanların düşüncelerini daha özgür bir ortamda ifade edebilmeleridir. İnsanlar, düşünce ve duygulara karşılıklı olarak önem vermesi ve saygı duymasıdır. Empati yapabilmek gerekiyor, düşüncelerimizi özgürce ifade edebilmek.”
İ4	“Demokrasi denince aklıma gelen eşitlik aklıma geliyor, halkın kararı aklıma geliyor. Demokrasi budur yani. Herkes kendi haklarını söyleyebilmeli, öyle bir düzendir.”
İ5	“Demokrasi denince aklıma gelen, özgürlük, irade, birlik, beraberlik, iki tarafın eşit haklara sahip olması geliyor.”

İ6	"Demokrasi özgürlüktür. Herkes fikrini söyler, fikirler eşit şekilde değerlendirilir, ona göre de kararlar verilir."
İ7	"Bence demokrasi, eşitliktir. Hani bireyin eşit olması ve saygı duyması gerekiyor birbirine. **Mesela işyerinde nasıldır demokrasi?** Biz burada hepimiz işçiyiz başımızda bir tane amir var ve amirin herkese eşit davranması gerekiyor. Ha şöyle bir şey var çok çalışan ve çok az çalışan varsa yine onlara göre eşit davranması gerekiyor. Bu çalışıyor eşit, bu çalışmıyor ona da çalışmayanlara göre eşit yani hepsinin bir kademesi olması gerekiyor."
İ8	"Demokrasi, halkın kendi kendini yani siz şimdi siyasi olarak mı soruyorsunuz? **Yok, sadece siyasi olarak düşünmeyin.** Hayatın her alanında lazım.İşyerinde mesela herkesin söz hakkının olması lazım, yöneticilerin herkesi dinlemesi lazım."
İ9	"Bence eşitliktir. Yani hayatın hangi alanında olursa olsun yönetimin eşit olmasıdır."
İ10	"Özgürlüktür. Eğer demokrasi varsa özgürlük vardır. Karşılıklı hoşgörüdür. Karşılıklı hoşgörü olursa saygı olursa illa ki demokrasi de gerçekleşir."
İ11	"Bana göre demokrasi özgürlük demek. Hayatın her alanında işyerinde olsun aile de olsun demokrasi özgürlüktür."
İ12	"Demokrasi benim için özgürlüktür, seçme ve seçilme hakkıdır. Ama şu dönemlerde geçim şartları uygun olmadığı için hiçbir yerde uygulanmaz. Buna işyeri ve aile de dâhil."

Soru 2. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız ve sendikaya ne zamandır üyesiniz?	
M1	"33 yıldır meslekteyim, 1992 yılından beri (25 yıldır) sendikaya üyeyim."
M2	"Ben 24 yıldır çalışıyorum, sendikaya da yaklaşık 5-6 yıldır üyeyim."
M3	"29 yıldır çalışma hayatındayım. 2010'dan beri sendikaya üyeyim."
M4	"25 yıldır çalışma hayatının içindeyim, stajyerken sendikaya üye oldum hala üyeyim 25 yıldır sendikalıyım."
M5	"Ben 40 yıldır çalışma hayatındayım, 35 yıldır sendikal faaliyette bulunmaktayım ve çalışma hayatında da emeğin kutsallığını, emeğin öncülüğünü, hakikatini bulunduğum meslek alanında hem meslektaşlarıma hem velilerime yaymak adına dilimin döndüğünce,

	gücümün yettiğince ve bulunduğum sendikanın kuralları çerçevesinde çaba sarf etmekteyim.”
M6	“13yıldır çalışma hayatındayım sendikaya da 12 yıldır üyeyim.”
M7	“24 yıldır meslekteyim ve sendika kurulduğundan beri üyeyim.”
M8	“14 yıldır çalışma hayatındayım ve sendikaya 1 yıldır üyeyim.”
M9	“Çalışma hayatında 25 yıl, sendikada 14 yıl.”
M10	“22 yıldır çalışma hayatındayım, 17 yıldır da sendikaya üyeyim.”
M11	“35 yıldır çalışma hayatındayım, meslek hayatımın başından beri yani 35 yıldır sendikaya da üyeyim.”
M12	“30 yıldır çalışma hayatındayım sendikaya 10 yıldır üyeyim.”
M13	“24 yıldır çalışma hayatındayım, toplam sendikalılığım 23 yıl, Sağlık-Sen’e 9 senedir üyeyim.”
M14	“23 yıldır çalışma hayatındayım, 10 yıldır da sendikaya üyeyim.”
M15	“12 yıldır, 2 yıldır sendikaya üyeyim.”
M16	“14 yıldır çalışma hayatındayım, 4 yıldan beri sendikaya üyeyim.”
M17	“5 yıldır çalışma hayatındayım ve 5 yıldır sendikaya üyeyim.”
M18	“15 yıldır çalışma hayatındayım. Büro Memur-Sen’e 8 yıldır üyeyim.”
İ1	“Sekiz senedir sigortalı olarak çalışıyorum, sendikaya 2015 Şubat ayından beri üyeyim.”
İ2	“10 yıldır çalışma hayatındayım ve sendikaya 2 yıldır üyeyim.”
İ3	“10 senedir çalışma hayatının içindeyim ve 8 senedir sendika üyesiyim.”
İ4	“7 yıldır çalışma hayatındayım, 7 yıldır sendikaya üyeyim.”
İ5	“10 yıldır çalışıyorum. Sendikaya yeni üye oldum. 2010 yılında 1 sene üyeliğim var ama bu sendikaya üye değildim o zaman. Bu sendikaya 5-6 ay oldu üye olalı.”
İ6	“15 yıldır çalışma hayatındayım, sendikaya da 2006 yıllarında, ilk dönemlerde üye oldum.”
İ7	“15 yıldır çalışma hayatındayım, bu sendikaya 11 yıldır üyeyim.”
İ8	“Yaklaşık 1997 yılından beri çalışma hayatındayım. Sendikaya da 9 yıldır falan üyeyim.”
İ9	“4 yıldır çalışma hayatındayım ve 3 yıldır sendikaya üyeyim.”
İ10	“10 yıldır bu işyerindeyim. Toplam 15-16 yıldır çalışma hayatındayım. 11 yıldır sendikalıyım.”

İ11	"13 yıldır çalışma hayatındayım, 10 senedir sendikaya üyeyim."
İ12	"13 yıldır çalışma hayatındayım. İlk 2005 de Türk Metale üye oldum. Girdi çıktı falan yaptım. 2007 de tekrar üye oldum sonra bir kere üyeliğim düştü ama yine üye oldum."

Soru 3. Sendikal faaliyetlere katılır mısınız?	
M1	"Sendikanın yaptığı etkinliklerin birçoğuna katıldım, aktif rol de aldım. Mesela ne gibi faaliyetler? Müzik faaliyetlerinde kuruluşundan beri ritim saz çalarak, solo söyleyerek katıldım. Bazı eylemlere katıldım, İstanbul'daki yürüyüşler de dâhil olmak üzere artı Balkan gezilerine ve yurtiçi gezilere bazen katıldım. Sendika cüzi miktarlarda bazen de ücretsiz yemekler de düzenliyor onlara da katılmaya çalışıyorum hepsine olmasa da."
M2	"Eylemlere, protestolara katılmaya çalışıyorum, fazla faal değilim. **Sendikanız sosyal faaliyetler yapar mı, yemek, gezi vb.?** Sendikam bu tür etkinlikler yapar ve 1-2 defada katılmışlığım oldu."
M3	"Çok fazla katılamıyorum. Yani takip edemiyorum çok faaliyetleri. **Sendikanız ne gibi faaliyetler yapıyor?** Birçok şeyde toplantılar yapıyor, görülen haksızlıklarda kişinin arkasında duracak toplantılar yapıyor. Yemek, kahvaltı, gezi gibi sosyal faaliyetler de yapıyor. Ben yemeklere katıldım."
M4	"Hepsine katılırım. **Ne gibi faaliyetler yapılıyor?** Hangi eylem kararı, etkinlik kararını almışlarsa hepsine katılmaya özen gösteririm. Çünkü üyelerin aktif olmasına inanan biriyim. Yemek, gezi, eylem ne faaliyet yapsalar katılırım. Haklıysalar eylem, iş bırakma gibi faaliyetlerde ve inanıyorsam katılırım. Gereksiz eylemlerde oluyor bazen onlara demokratik olarak tavrımı gösteriyorum katılmıyorum."
M5	"Genellikle katılırım. **Ne gibi faaliyetler?** Genellikle sendikanın almış olduğu iş bırakma eylemleri, basın açıklamaları ya da diğer yardım edilebilecek kurum veya kuruluş varsa onlarla gönül ve dostane birlikleri oluşturmak adına bu faaliyetlerine katılırım. **Peki, sosyal faaliyetleri var mı sendikanın, katılır mısınız?** Evet, sosyal faaliyetler mesela benim bağlı olduğum sendika genellikle yılda en az 1-2 kere olmak üzere şiir dinletisi gibi geceler, birlikte üyelerin kaynaştığı yemekli sazlı sözlü geceler yapa gelmektedir ve ben de uygun olduğum

	müddetçe oraya katılmaya çalışıyorum.”
M6	“Genelde katılıyorum. Gidebildiğim ölçüde basın açıklamalarına, onayladığım ve desteklediğim bir konuda iş bırakma eylemine katılıyorum. Kültürel faaliyetlere de katılabildiğim ölçüde katılıyorum.”
M7	“Ara ara katılıyorum. Sendikaların sadece memurun haklarıyla ilgili konularda çalışması gerekiyor, bu konulardaki çalışmalara katılırım ama bunun dışındaki eylemlere katılmam. Sendikanın sosyal faaliyetlerine katılırım. Sendikamız geziler, yemekler düzenliyor ben sadece yemeklere katıldım. Sendikaların grupsal gücü var ama yaptırım gücü yok.”
M8	“Ben sendikaya yeni üye oldum ve 1 yıldır henüz hiçbir faaliyete katılmadım. Sendika bir takım faaliyetler yapıyor, bende vakit bulabildiğimde katılmayı düşünüyorum.”
M9	“Evet. Mümkün olduğu kadar katılmaya çalışıyorum, her zaman olmasa da.”
M10	“Fırsat buldukça bütün faaliyetlere katılmaya çalışıyorum. Toplantılara, basın açıklamalarına, kültürel birçok faaliyete katıldım.”
M11	“Uygun oldukça, çalışma sürelerim ya da izinlerim uyduğu sürece katılmaya çalışırım. Şimdiye kadar sendika içi seçimlere, basın açıklamalarına katıldım. Kültürel faaliyetlerde yapılıyor onlara da aktif olarak katılıyorum.”
M12	“Sürekli olmamakla beraber katılıyorum. Miting, toplantı gibi faaliyetlere katıldım, sosyal faaliyetlere de katılıyorum gezi gibi.”
M13	“Evet. Eylemlere, toplantılara, eğitimlere katılıyorum. Kültürel faaliyetlere de mümkün olduğunca katılıyorum.”
M14	“Katılıyorum, arada bir. Toplantı, yürüyüş, gösteri gibi faaliyetlere katıldım. Kültürel faaliyetlerde yapıyor. Ama ben onlara katılmıyorum, vaktim olmuyor pek.”
M15	“Sendikal faaliyetlere pek katılamıyorum iş dolayısıyla ama benimde savunduğum örneğin şeker fabrikalarının kapatılmasıyla alakalı, kafama yatan bir faaliyet olursa katılıyorum. Ülkemizde sendikal faaliyetlere memurların katılımı pek mümkün değil. Takdir edersiniz ki sendikamız hükümete muhalif bir sendika ve bu yüzden pek faaliyetlere katılamıyoruz, ibre tersine döndüğü zaman bir nevi sendikacılık kişileri mimliyor. Kültürel faaliyetler pek fazla yapılmıyor seyrek yani. Onlara

	katılmaya çalışıyorum. Sendikanın kültürel faaliyetlerden çok üyelerin haklarını korumaya ve geliştirmeye yönelik faaliyet yapması gerek diye düşünüyorum.”
M16	“Yok, katılmıyorum. **Neden?** Bizim sendikanın çok etkili olduğunu düşünmüyorum. Kültürel faaliyetler de ya olmuyor ya da bize bilgi ulaştırılamıyor.”
M17	“Sadece bir dilekçe etkinliğimiz olmuştu ona katıldım. Memur olduğumuz için pek katılamıyorum ama uygunsa katılırım. Pek fazla etkinliğimizde olmadı. Sosyal faaliyet oluyor ara sıra iftar programı olmuştu gerçi ben gidemedim ama zaman zaman katılabiliyorum.”
M18	“Katılırım, sendikanın yapmış olduğu her türlü faaliyete katılırım.”
İ1	“Hangi faaliyet olduğuna bağlı. **Gündemdeki konularla ilgili yürüyüşler, protestolar, grev gibi faaliyetlere katılır mısınız örneğin?** Devlete karşı olan hiçbir faaliyete katılmam. **Peki, sosyal faaliyetlere katılır mısınız?** Sosyal faaliyet dediğiniz yemek gibi mi? **Evet.** Onlara katılıyorum.”
İ2	“Bugüne kadar hiçbir faaliyetine katılmadım, ne sosyal faaliyetlerine ne de diğerlerine hiçbirine katılmadım. Sendikaya üye olacaksınız dediler olduk.”
İ3	“Hayır. Sendikanın yaptığı sosyal faaliyetlerde dâhil hiçbirine katılmıyorum.”
İ4	“Katılıyoruz. Gezilere gidiyoruz ara sıra. Gösteri, miting gibi faaliyetlere katılmıyorum daha çok sosyal faaliyetlerine katılıyorum.”
İ5	“Katılırım her türlü. **Hangi faaliyetlere katıldınız?** Toplantılarına geldim. **Sosyal faaliyetler oldu mu?** Şuana kadar benim üyeliğimden itibaren olmadı ama olduğunu duymuştum. Olur herhalde. Olsa katılırım yani.”
İ6	“Sendikanın bütün faaliyetlerine katılırım. Sosyal faaliyetlerine de katılırım, diğer faaliyetlerine de katılırım.”
İ7	“Evet, katılırım. **Mesela ne tür faaliyetlere katıldınız?** 1 Mayıs etkinliklerine katıldım, eğitimlere katılıyorum, sosyal faaliyetlere de katılıyorum.”
İ8	“Katılırım. **Mesela ne gibi faaliyetlere katılırsınız?** 1 Mayıs kutlamaları, toplu sözleşme zamanında faaliyet yapılırsa onlara da katılırım. Bundan da gurur duyuyorum. Sendika bizim bağlı olduğumuz

	bir kurum yani bu demokrasiye de yansır. Demokrasi nedir dediğinizde bizim sesimizi duyurabildiğimiz bir kurum, bizim davamız bu, mücadelemiz. Sosyal faaliyetlere de katılırım.”
İ9	“Çok katılmam yani denk gelmedi açıkçası. Açıkçası katılmak isterim her türlü faaliyeti, aktif olmayı seviyorum ama zaman sıkıntısından dolayı çok vaktim olmuyor.”
İ10	“Valla olursa katılıyoruz. Bizim sendika biraz pasif kalıyor faaliyet konusunda. Ama elimizden gelen bir şey olduğu zaman yapıyoruz.”
İ11	“Tabi, zamanı uyarsa katılırım. Şuana kadar hiç katılmadım.”
İ12	“Elimden geldikçe katılmaya çalışırım. 1 Mayıs etkinliklerine, fabrikanın düzenlediği etkinliklere gidiyorum, müsait oldukça. Fabrikayla anlaşmamız var sosyal faaliyetler için bende onlara mümkün oldukça katılıyorum.”

Soru 4. İşyeri sendika temsilciniz nasıl göreve geldi?	
M1	“Seçim veya atama değil de gönüllü olarak göreve geldi dersek daha uygun olacak. Yani buradaki şuandaki işyeri temsilcisinden önce bendim temsilci, benden sonra şuandaki temsilcimiz talip oldu ve ona geçti temsilcilik. Gönüllü olarak talip oldu yani. **Peki, bu şekilde işyeri sendika temsilcisi olunmasından memnun musunuz?** Tabi tabi memnunum, gönüllülüğe bağlı zaten bunun ekonomik bir getirisi yok artı yük getiriyor insana bunun için gönüllülük esas olması lazım, zorla yapılmaz yani.”
M2	“Valla tam bilemiyorum ama gönüllü oldu herhalde. **(İşyeri temsilcisi o an yanımızdaymış ve seçildiğini söyledi, hanım efendi habersiz olsa da seçim sürecinden memnun musunuz diye sordum. Memnunum ama sanırım bütün üyeler değil kendi aralarında seçtiler ama bu konuda bilgim yok ben gönüllü oldu sanıyordum açıkçası dedi.)”**
M3	“Gönüllü göreve geldi sanırım. Biz de destekledik zaten çok fazla sayımız yoktu onu istedik. **Peki, bu şekilde işyeri sendika temsilcisi olunmasından memnun musunuz?** Tam detayını bilmiyorum göreve nasıl geldiğini ama ben gönüllü olarak veya okulda tek kişi o vardı o tek olduğu için belki de öyle olmuştur tabi ki gönüllülük usulü olabilir ama eğer bir okulda çok aday varsa seçimle olması daha doğru. Şuan

	bizde çok fazla üye sayısı olmadığı için ve başta bu okulda ikimiz olduğumuz için başka öğretmen olmadığı için şuan da o devam ediyor. **Peki değişmeli mi sizce tekrar bir seçim yapılsa mesela veya gönüllülük esasına göre de olsa değişmeli mi?** Şuan ben çok gerek görmüyorum değişmesine."
M4	"Seçilerek. **Peki, seçim sürecinden memnun musunuz?** Evet, memnunum, bizim sendikada öyle bir problem yok, delege seçimi, başkanlık seçimi hepsi güzel bir şekilde işliyor. Demokratik bir sistem içerisinde işliyor. Adaysınızdır, aday olmak istersiniz, fikriniz vardır sonuçta 6 kişi seçilecekse 6 kişiden biri olmak için çaba sarf etmeniz gerekir. Öyle ben olmak istiyorum demekle de bu işler olmuyor, küsmeye de gerek yok. Çünkü çabalamazsanız size oy vermezler. Sizin kendinizi göstermeniz lazım her zaman sendikada göstermiyorsanız da sizi kimse tanımaz ve oy vermez, o zaman da küsme hakkına sahip değilsiniz diye düşünüyorum. Çünkü demokratik olarak fikirlerinizi ortaya koymuyorsunuz, sonra fikirlerim beğenilmiyor diyorsunuz. Bilmiyoruz ki beğenelim."
M5	"İşyeri sendika temsilcimiz kendi aramızda o sendikaya bağlı olan bütün üyelerimizin çalıştığımız iş ortamındaki kendi aramızda demokratik bir seçimle işbaşına getirildi ve biz istedik, oylama yaptık, teveccüh gösterdik ve öyle işyeri temsilcimizi seçtik. **Yani, bu süreçten memnunsunuz.** Kesinlikle, atama ile iş başına gelmedi yani biz seçtik."
M6	"Ben bu okula yeni geldim. Tam olarak nasıl göreve geldiğini bilmiyorum ama genel olarak prosedür şöyledir, seçimle olur. Bir veya birkaç kişi aday olur, en çok oyu alan işyeri temsilcisi olur. Büyük ihtimalle burada da öyle olmuştur. Daha önce görev yaptığım yerde aynen bu şekilde seçim oldu. **Seçim sürecinden memnun musunuz peki**? Evet. Demokratik olduğunu düşünüyorum çünkü ortada birkaç aday var üyelerin hepsi oy kullanıyor ve en çok oyu alan göreve geliyor, demokratik bir seçim."
M7	"Üyeler kendi aralarında toplanıp seçiyorlar, doğru olanı da bu bence. Ben bu şekilde seçilmesinden, göreve gelmesinden memnunum."
M8	"Ben sendikaya üye olduğumda işyeri sendika temsilcimiz bu görevdeydi. Açıkçası nasıl göreve geldiğini tam bilmiyorum ama

	sanırım seçimle göreve geldi.”
M9	“Açıkçası tam olarak bilmiyorum ama her yıl değişiyor onu biliyorum. Gönüllü olarak göreve geliyor olabilirler. **Peki, siz bu sistemden memnun musunuz?** Evet, memnunum yani bu işler gönül işi zorla yapılmaz, gönüllü olmak daha iyidir.”
M10	“Seçimle. **Peki, siz seçim sürecinden memnun musunuz?** Açık oylamayla seçim yaptık. Ben seçim sürecinden memnunum. Şeffaf ve güvenilir bir seçim olduğunu düşünüyorum.”
M11	“Seçimle göreve geldi. Açık oylamayla seçim yapıldı ve gayet demokratikti. Ben seçim sürecinden memnunum.”
M12	“Seçimle. **Peki, seçim sürecinden memnun musunuz?** Evet, bizim sendika temsilcimiz demokratik bir seçimle seçildi. Gizli oylamayla seçim yaptık, ben memnunum. Hiçbir sıkıntı yok. Tüm katılımcılar, oyunu kullandı.”
M13	“Uzun zamandır işyeri sendika temsilcimiz görevli, gönüllü olarak olduğunu düşünüyorum. Çünkü bu özveri işi, atamayla falan yapılabilecek bir iş değil. **Peki, siz böyle olmasından memnun musunuz?** Tabi, gönüllülük esasına göre olması sayesinde özverili çalışıyor. Atamayla yapılmasıyla gönüllü olarak yapılması arasında çok fark var.”
M14	“Seçilerek göreve geldi. Açık oylamayla seçim yaptık. **Seçim sürecinden memnun musunuz?** Evet, memnunum, demokratik bir seçim olduğunu da düşünüyorum.”
M15	“Seçilerek göreve geldi. Seçimlere biz katılmadık ama delegeler seçtiler, açık oylamayla seçtiler diye biliyorum. Seçim sürecinden memnunum diyebilirim ama içinde olmadığım için ayrıntılı bilgim de yok. Aslında bizim seçmemiz lazım yani delegeler yönetime yakın kişiler olduğu için bu yöntem pek doğru değil.”
M16	“Hiç bilmiyorum ki.”
M17	“O zamanlar ben burada değildim. İlçede görev yapıyordum o yüzden bu konuda bir bilgim yok. İlçede işyeri sendika temsilcisi yok ilde var sadece.”
M18	“Buraya yeni geldim, buradaki temsilcinin nasıl göreve geldiğini bilmiyorum. Ama genelde bizim sendikada tüm yetkililer seçimle göreve gelir. Çalışanların görüşleri alınarak seçim yapılır, gizli oy açık

	sayım usulüyle seçim yapılıyor bizim sendikada. Bir önceki işyerimde seçim sürecinden memnundum, demokratik bir seçim olmuştu.”
İ1	“Atanarak göreve geldi. **Peki, işyeri sendika temsilciliğinin atama yoluyla göreve gelmesinden memnun musunuz?** Atanan arkadaştan memnun olduğum için evet bu şekilde göreve gelmesinden memnunum. Ama bize de sorulursa iyi olur. Seçimle işbaşına gelmesi daha iyi.”
İ2	“Bizim şuan ki işyeri sendika temsilcimiz sendikadaki bütün görüşmelere o gidiyordu. Yönetim karar verdi atadılar, biz oy kullanmadık yani seçmedik. **Peki, temsilcinin bu şekilde göreve gelmesinden memnun musunuz?** İşyeri temsilcimizden memnun olduğum için süreçten de memnunum yani başka birini de atayabilirlerdi. Zaten memnun olmasam sendikadan istifa ederdim.”
İ3	“Seçimle geldi. **Seçim sürecinden memnun musunuz?** Dürüst mü davranayım? Genel olarak seçimlerin hiçbiri şey olmuyor. Tamam, görünüşte kurallara uyuyor gibi görünse de o mevzuat içinde oluyor gibi görünse de bazı aksaklıklar olduğunu düşünüyorum. **Yani demokratik değil mi?** Evet.”
İ4	“Seçimle. **Seçim sürecinden memnun musunuz, nasıl seçildi?** Memnunum, gittim oyumu kullandım, normal seçim ortamında gittik seçtik. Demokratikti.”
İ5	“Seçildi. **Seçim sürecinden memnun musunuz?** Evet. **Demokratik olduğunu düşünüyor musunuz?** Evet. **Nasıl seçtiniz peki?** Arkadaşlarla el oyuyla yaptık, çünkü acil olması gerekiyordu. Sandıkta yapacaktık ama elle yaptık.”
İ6	“Seçilerek göreve geldi. **Seçim nasıl yapıldı?** Sandık usulü yapıldı. **Peki, siz bu seçim sürecinden memnun musunuz, demokratik olduğunu düşünüyor musunuz?** İşyeri sendika temsilcimizden memnunuz, 3-4 seferdir seçiliyor demek ki memnunuz.”
İ7	“Seçildi. **Seçim sürecinden memnun musunuz?** Gayet iyi, herkes kendini en iyi şekilde ifade etti, tanıyanlar falan zaten ona göre oy verdi herhalde. **Seçim nasıl oldu?** Milletvekili seçimleri gibi oldu.”
İ8	“Seçim oldu. **Seçim nasıl yapıldı**? Sandık usulü oldu. **Seçim sürecinden memnun musunuz, demokratik olduğunu düşünüyor musunuz?** Tabi ki.”

İ9	"Atamayla göreve geldi. **Peki, siz temsilcinin atamayla göreve gelmesinden memnun musunuz?** Ben memnunum benlik bir sıkıntı yok böyle olmaya devam edebilir."
İ10	"Atandı, seçilmedi. 10-11 yıldır buradayız bir kere sandık yüzü görmedik bu konuda müzdaribiz yani. **Atama olmasından memnun değil misiniz, seçim mi olmalı?** Tabi ki, yani demokrasi olursa özgürlük olur istediğiniz kişiye oy verirseniz. Sevdiğimiz biri başımıza gelsin isteriz. Sendika önümüze sandığı getirecek diyecek ki başka seçimi var atıyorum 2 kişi aday oldu istediğimizi seçeriz. Bizde öyle bir şey yok. Atanmış olduğu için temsilci devam ediyor görevine."
İ11	"Seçilerek. **Peki, siz seçim sürecinden memnun musunuz?** Memnunum bence demokratik. **Seçim nasıl yapıldı?** Sandık usulü yapıldı."
İ12	"Seçilerek göreve geldi. **Seçim sürecinden memnun musunuz, demokratik olduğunu düşünüyor musunuz?** Tabi, bizde kapalı oy herkes kendi istediğine oy veriyor."

Soru 5. Sendikanızın lideri ya da temsilcileri sizi ziyaret edip sıkıntılarınızı sorar mı?	
M1	"Evet, ara ara gelirler sağ olsunlar. **Ne sıklıkla görüşüyorsunuz yetkililerle?** Valla okulları ziyaretleri 2-3 ayda bir oluyordu şimdiye kadar ama yönetimimiz değişti ve yeni yönetimden pek gelen olmadı henüz bir kere geldiler. Gerçi herhangi bir sıkıntı olduğu zaman bizde büroya gidip halledebiliyoruz. **Peki, bu ziyaretlerinde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Valla ziyaretlerinin sebebi zaten özlük haklarıyla ilgili sıkıntıları dile getirmek için tabi bilgilendirme amaçlı da geliyorlar. Bizim takıldığımız bilmediğimiz yerlerde sorularımıza cevap verebiliyorlar ama sorun çözümünde pek etkin olduklarını zannetmiyorum."
M2	"Evet. **Peki, ne sıklıkla yetkililerle görüşürsünüz?** Şube başkanıyla aynı okulda görev yaptığımız için onu da yakından tanıyorum ve sık sık geliyor. Hiç gelmese her ay uğruyor. **Peki, yetkililerin samimi olduklarını, sıkıntılarınızı samimiyetle dinleyip çözüm aradıklarını düşünüyor musunuz?** Tabi, tabi kesinlikle."
M3	"Çok sık değil. **Ne sıklıkla mesela?** Yani, her ay ya da 2-3 ayda bir

	gelip de değil. Bir ihtiyacımız olduğu zamanlarda diyebilirim. **Peki, bu ziyaretlerinde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, evet samimi olduklarını düşünüyorum."
M4	"Genellikle sorarlar. **Peki, ne sıklıkla?** Okula ziyareti bakımından il ve ilçe temsilcilerinin bunu yapma şansı çok az çünkü o da benim gibi öğretmen, çalışan birisi, ne zaman yapacak bu işleri. Onun yerine ben sendikaya büroya giderim ya da telefonları var, genel merkezin de telefonları var derdimi ulaşıp anlatırım. **Peki, samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, düşünüyorum, bir sorunum olduğu zaman samimiyetle çözmek için ellerinden geleni yaparlar. Bu bugüne kadar gördüm zaten ve bütün sendikalar da bunu yapar. Çok absürt bir şey değilse üye tarafında çok absürt bir şey yapılmadıysa üye tarafından herkes arkasında durur. Bunu tüm sendikalar için söyleyebilirim."
M5	"Evet, yılda en az 1-2 kere gelirler. Hem sendikal faaliyetler açısından oluşan bir takım gelişmeleri, yurt genelinde sendikayla alakalı bir takım faaliyetleri ve yeni gelişmeleri bize duyurmak için gelirler. Yılda en az 1 kere gelirler. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz, yani sizin sıkıntılarınızı samimiyetle dinleyip çözüm ararlar mı?** Yani bu biraz da şey açısındadır bizim şikâyetlerimizi alırlar fakat ben 40 yıllık bu çalışma hayatım boyunca ve sendikal faaliyetlerde de bulunmam hasbiyle de zaten bu arkadaşların çok fazla yaptırım güçleri yok yani ben onlara çok fazla bir mana bulamam. Yani alıyorlar onlarında verilen hak kadar, onlarında ulaşabildikleri yere kadar bizim bu sorunlarımızı samimiyetle dile getirdiklerine ben inanıyorum. Fakat yaptırım güçleri yok onu çok iyi biliyorum."
M6	"Okulları gezerler ama çok sık gelemiyorlar, yılda 1 kez gelirler. **Bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet düşünüyorum. Okulda yaşadığımız bireysel problemlerimizi tabi ki aktarmıyoruz bana göre aktarmak da saçma. Ama haklarımızın yendiği durumlarda kesinlikle samimi şekilde arkamızda duruyorlar."
M7	"Senede bir kere gelirler. Şimdiye kadar herhangi bir sıkıntım olmadı o yüzden sıkıntılarıma dair bir görüşmem de olmadı ama olsa gelirlerdi ve samimiyetle dinlerlerdi. Yetkililer samimiyetle dinlerler ama çözüm noktasında yaptırımı az. Bütün sendikalarda mücadele vardır,

	yapabileceği bir şey varsa bütün sendikalar yapmak ister. O yüzden ilimizde sendikacılık güzel gidiyor.”
M8	“Hayır. Ben 1 yıldır buradayım henüz gelmediler ama gelirler diye düşünüyorum. Sendika şube başkanımızla hiç görüşmedim, tanımıyorum kendisini. Görüşmeme gerek de olmadı henüz. İşyeri sendika temsilcimizin samimi olduğunu söyleyebilirim. Herhangi bir sorunum olsa işyeri temsilcimle görüşürüm o da bana samimiyetle yardımcı olmaya çalışır. **Sendika yetkilileri sizi ziyaret etse bu sizin sendikaya bakışınızı ya da bağlılığınızı etkiler mi?** Evet etkiler elbette. Yani ziyaret etseler daha iyi olur.”
M9	“Evet, zaten şube başkanımızla aynı yerde çalışıyorum o yüzden istediğim zaman görüşebiliyorum. **Bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, yakın zamanda bir problemim oldu ve görüştüm. Kesinlikle çok samimiler.”
M10	“Evet. **Ne sıklıkla ziyarete gelirler?** Şube başkanımızla aynı yerde çalışıyorum zaten o yüzden istediğim zaman görüşebiliyorum. Başkanımız ve temsilcilerimizle görüşebilmek için onların ziyaret etmelerine gerek yok, ziyaret etmelerini beklemeden ben istediğim zaman ulaşabiliyorum hepsine. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, samimiyetle bizi dinlerler sorunlarımıza çözüm ararlar. Pek sonuç alamasalar da ellerinden geleni yaparlar.”
M11	“Tabi ki, işyerimize geliyorlar gerekli olduğunda bizde onlara ulaşabiliyoruz. **Ne sıklıkla yetkililerle görüşüyorsunuz?** Çok yakınımda olduğu için sık sık görüyorum, haftayı bile bulmuyor yani. **Bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Genelde samimiler. Bir sıkıntı yaşamadım ama yaşarsam samimiyetle beni destekleyeceklerine ve çözüm arayacaklarına eminim.”
M12	“Evet, ziyaretimize gelirler. Ama ben sendika şubesine de sık sık gittiğim için bir derdimiz olduğu zaman telefonla da görüşebiliyorum. Haftada bir görüşüyorum diyebiliriz. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, kendi sendikamla alakalı beni dinlerler ve samimiyetle çözüm de ararlar diyebilirim.”

M13	"Evet, saha çalışmalarına çıkıyorlar. Onlar gelmese bile biz onlara istediğimiz zaman ulaşabiliyoruz. **Ne sıklıkla gelirler?** Ayda 1 ya da 2 ayda 1 gelmeye çalışıyorlar. Ama ekstradan bizim işyeri temsilcimiz bir alt katta çalışıyor o yüzden sürekli temas halindeyiz. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, samimiler. Zaten gönüllülük esas olduğu için yapabilecekleri her şeyi yapıyorlar."
M14	"Tabi, gelirler. **Peki, ne sıklıkla yetkililerle görüşürsünüz?** Temsilcilerimizi her gün görüyoruz, başkan da 2 günde 1 gelir işyerimize. Bir ihtiyaç olduğunda bizde ulaşabiliyoruz. **Görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Tabi tabi, ellerinden geleni yaparlar."
M15	"Evet, ediyorlar. Genellikle şube başkanımız bizi ziyaret eder. **Peki, ne sıklıkla yetkililerle görüşürsünüz?** Ayda 1 ya da 2 haftada 1 görüşüyoruz. Bizim sıkıntımız olduğunda kolayca ulaşabiliyoruz. Onun iş yoğunluğu sebebiyle bize ziyaretleri aksayabilir. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Konuya göre değişebilir aslında. Samimiyetle dinlerler ama çözüm aşamasında konuya bağlı değişiklik gösterebilir."
M16	"Çok seyrek olarak gelirler. 2 kez falan geldi sanırım. **Peki, yetkililer sizi ziyaret etseydiler bu sizin sendikaya bakış açınızı ya da bağlılığınızı etkiler miydi?** Beni ziyaret etmesi değil de yaptığı faaliyetler daha önemli. Ziyaret ederse benim sorunlarımı sorabilir ama bir defa geldiğinde sordu sorunumu çözüm bulamadı. Benim beklentilerimi karşılaması gerekiyor sadece ziyarete gelmesi önemli değil. Eğer sorunlarıma çözüm bulabilirse bağlılığım artar."
M17	"Evet. **Ne sıklıkla gelirler?** Çok sık gelmezler, arada sırada diyelim. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, şuan ki başkanımız gayet samimi bir insandır."
M18	"Evet, gelirler. Temsilcimiz burada olduğu için sürekli görüşüyoruz. Şube başkanımızda ayda 1 gelir. Büro işkolunun 13-14 tane kolu var o yüzden sendika başkanının çok sık ziyarete gelmesi zor. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Yani, yerel düzeyde çözülmesi gereken konularda samimiyetle çözmeye çalışırlar sıkıntılarımızı ama genel düzeyde örneğin atama gibi

	konularda sendikanın Ankara'daki genel merkezinde çözülür."
İ1	"Trakya temsilcisi çok sık değil ama ziyaret ediyor, bizde onlara ulaşabiliyoruz zaten iletişim problemimiz yok**. Peki, ne sıklıkla gelirler?** Yılda 3-4 kez diyebiliriz. Ayrıca biz talep edersek de gelirler. **Bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, samimi olduklarına inanıyorum."
İ2	"Bir kere geldiler, toplantı yaptık. Sık sık gelmezler. O da ilk sendikaya girdiğimizde gelmişlerdi**. Bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, samimiler."
İ3	"Sorarlar. **Ne sıklıkla yetkililerle görüşebiliyorsunuz?** Temsilcilerden biri müdürümüz, diğeri de devamlı ziyaretimize gelir. Şube başkanımızda gelir. **Bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet. **Samimiyetle sıkıntılarınızı dinleyip çözüm ararlar mı yani?** Samimiyetle dinliyorlar ama çözüm konusunda çözüme ulaştığı noktalarda oluyor ulaşmadığı noktalarda oluyor. Ama ilgileniyorlar."
İ4	"Her gün burada zaten. **Şube başkanı mesela?** Geliyor o da çok geliyor, telefonla da ulaşabiliyoruz. **Ne sıklıklarla diyebiliriz?** Ayda 1 falan gelir. **Görüşmelerde samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Çok samimi. Kendi isteklerimizi de çok rahat söyleyebiliyoruz, toplu görüşmeler için gelirler bizim fikirlerimizi sorarlar, not alırlar, ona göre konuşurlar."
İ5	"Sorarlar. **Peki, ne sıklıkla yetkililerle görüşürsünüz?** Yani bir problem olduğunda görüşürüm her türlü bunun bir zamanı yok bence. **İşyerinize geliyorlar mı mesela?** Tabi gelirler, çok içli dışlıyız, zaten küçük bir yer bizim işyerimiz. **Peki, işyerine ne sıklıkla gelirler?** Yani, bizim işyerine sendika yeni girdiği için şuan bir şey diyemeyeceğim ama önceden nasıl oluyorsa öyle olur herhalde. Ama ben ihtiyacım olduğunda görüşürüm, onlar da gelirler diye düşünüyorum. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, samimiler. Samimiyetle bizi dinleyip çözüm ararlar, bu zamana kadar yardımcı oldular hep."
İ6	"Soruyorlar. **Ne sıklıkla yetkililer işyerine ziyarette bulunurlar?** Yetkililerimiz, biri bir vukuat işlediği zaman, bir şey olduğu zaman araştırmaya gelirler. Başka türlü daha gelen giden olmadı. 2-3 sene oldu

	sözleşme yapılalı daha hiç gelen olmadı. **Peki, yetkililer sadece sizi görmek içi gelseler bir olay olmadan sıkıntılarınızı sormaya gelseler bu sizin sendikaya bakış açınızı ya da bağlılığınızı etkiler mi?** Gelsinler, biz her gün söylüyoruz gelsinler bizi dinlesinler, muhabbet edelim kaynaşalım diye. Tabi ki ortada bir şey olmadan gelseler sendikaya bakış açımı, bağlılığımı etkiler niye etkilemesin ki. Düşünün ben hastayım siz beni hasta ziyaretine geliyorsunuz ne kadar memnun olurum öyle düşünün yani. **Peki, bir olay olduğu için geldiklerinde yetkililerin görüşmelerde samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Düşünüyorum yani problemi çözmek için ellerinden geleni yaparlar."
İ7	"Çok fazlasıyla sorarlar. Aile gibiyiz. **Peki, ne sıklıkla görüşürsünüz yetkililerle?** Şöyle anlatayım, ben kanser hastasıydım işe Ağustos ayında başladım. 11 yıldır arçelikteyim, 2 yıldır raporluydum. 21 günde bir kemoterapi aldım. Benim kemoterapi tarihlerimi işyeri temsilcimiz takip ederdi. Beni arardı, aracın var mı, gidebilecek misin diye. Beni rahat haftada 1 kere sadece temsilcimiz değil tüm sendika çalışanları arardı. Canım sıkıldı desem hangisi boşsa gelir beni alır gezdirirdi. Hepsi benim için ayrı kıymetlidir. Sendikam böyle bir şeye olanak vermese olmazdı bunlar. Evet, sendikalıydım ama hastalığımdan sonra anladım ki biz çok büyük bir aileymişiz. **Fabrikaya ne sıklıkla gelirler?** Tam bir ay-gün aralığı veremem ama sık sık geliyorlar, hepimizi dolaşıyorlar. Ayda bir, 2 ayda bir geliyorlar. **Yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Çok fazlasıyla samimiler. Şube başkanımız hepimizi ismimizle tanır. Derdin vardı halledebildin mi diye sorar. Sadece özel hayatımızda değil işle ilgili sıkıntılarımızda da çok samimiler, aile gibiyiz."
İ8	"Evet. **Peki, ne sıklıkla görüşürsünüz?** Zaten bizim her vardiyada temsilci arkadaşlar var. **Şube başkanınız gelir mi mesela fabrikaya?** Tabi ki. **O ne sıklıklarla gelir?** Kendisi de çok sosyal ve yoğun bir adam, zaman bulabildikçe geliyor. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, tabi ki. Ben hiçbir yanlışlarını hiçbir şeylerini görmedim."
İ9	"Geliyorlar sık sık, biz de zaten bir sıkıntı yaşadığımızda arıyoruz kendilerini. Çalışanlar da direkt kendileriyle irtibata geçebiliyorlar. **Peki, ne sıklıkla görüşüyorsunuz, yani ayda bir falan mı?** O kadar

	uzamıyor süreç. **Bu ziyaretleri işyerinize mi yapıyorlar?** Evet, işyerimize geliyorlar. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Evet, samimiler. Bizim sorunlarımızı gayet samimi olarak dinlerler ve çözüm de ararlar.”
İ10	“Evet, 10-15 günde bir gelirler işyerine. Biz pek sendika şubesine gidemiyoruz. Şube Çorlu’da ben Çerkezköy’de oturuyorum şubeye gidemiyorum, o yüzden işyerine geldiği zaman rahatlıkla onları görüp derdimizi anlatabiliyoruz. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Aslında, değil yani. Bazı konular vardır söylenmesi lazımdır bazı konular vardır söylenmemesi lazımdır ama tabi ki de gelip bizi görüyorlar ama yeri geldiği zaman o da patrona sözünü geçiremiyor, işbirliği yapıyor. Bizim dediğimiz her zaman olmuyor.”
İ11	“Evet, hepsi gelirler bizi dolaşırlar sıkıntılarımızı sorarlar. **Ne sıklıklarla gelirler?** Her zaman gelmez yani biz istediğimiz zaman gelir. **Ayda bir falan gibi bir aralık verebilir misiniz?** Yok, öyle bir aralık veremeyiz. Ama temsilcilerimiz hep buradalar. **Peki, yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Tabi ki samimiyetle bütün sorunlarımıza çözüm ararlar.”
İ12	“Çok nadir diyebilirim. **Peki, bu görüşmelerde yetkililerin samimi olduklarını düşünüyor musunuz?** Duruma göre diyeyim. **Nasıl yani?** Açmak istemiyorum o konuyu.”

Soru 6. Sendikanızın herhangi bir organında görev aldınız mı?	
M1	“Aldım. **Hangi organda görev aldınız?** Disiplin kurulunda bir dönemde görev aldım**. Peki, görev aldığınız dönemde sendikanın kararlarına gerçekten etki ettiğinizi düşünüyor musunuz?** Benim görev aldığım dönemde bir soruşturma olmadı bu yüzden kararlara etki ettiğimi söyleyemem.”
M2	“Yok, almadım. **Almak ister miydiniz?** Yani, üstüme düşen görevi yapmak isterim ama ben bu konularda o kadar aktif bir insan değilim daha aktif ve kendini gösterebilecek olan kişilerin olmasını tercih ederim.”
M3	“Almadım. **Almak ister miydiniz?** Yok, benim yapım çok müsait değil

	böyle şeyleri takip etmeye, destek veriyorum ama onun içerisinde olmayı düşünmüyorum.”
M4	“Evet, aldım. İlçe başkanlığında görev aldım. **Peki, görev aldığınız dönemde sendikanın kararlarına gerçekten etki edebildiğinizi düşünüyor musunuz?** Düşünüyorum. Çünkü 2007 yılında ben bu görevdeydim 13 kişiyle başladık şuan da 600 kişiyiz demek ki etkili olmuşuz. **Yani üye sayılarının arttırılmasında mı daha çok etkili oldunuz?** Tabi ki fikir de arttırıyorsunuz, siz fikrinizi açıklıyorsunuz sizin fikrinizle size geliyorlar.”
M5	“Ben ilk aşamalarda evet görev aldım özellikle kuruluş esnasında, bundan 25 yıl önce ilk kurduğumuz esnada küçük bir ilçedeydik ve orada sendikanın kuruluşuyla ilgili yoğun bir çaba içerisine girdim ve yönetimde görev aldım, yönetim kurulundaydım. **Peki, görev aldığınız dönemde sendikanın kararlarına gerçekten etki ettiğinizi düşünüyor musunuz?** Sendikamız o zamanki şartlarda çok fazla etkili olamadı benim görev yaptığım zamanlarda yeni kurulmuştuk. Ben sendika içinde çok fazla değil ama az da olsa etkili olabildiğimi söyleyebilirim.”
M6	“İşyeri temsilcisi oldum ama organlarda görev almadım. **Peki, almak ister miydiniz?** Şuan da almak istemem. Çünkü şuan kendimi tam olarak sendikal faaliyetlere verebilecek güçte hissetmiyorum. Küçük bir çocuğum olduğu için, verimli olamayacağımı düşündüğüm için istemiyorum.”
M7	“Bir görev almadım. Dediğim gibi sendikanın katılımcı gücü var, yaptırımı yok. Katılımcılıktan dolayı sendikayı destekliyorum. **Peki, görev almak ister miydiniz?** Hayır, görev almak istemem. Çünkü idarecilerin bu konulardan biraz uzak durması gerekiyor bence sendika içi görevde bulunma anlamında.”
M8	“Hayır, bir görev almadım. Almayı da düşünmüyorum. Yani yönetici kademe bana göre değil, ben bu işleri yapamam.”
M9	“Hayır, herhangi bir görevim olmadı sendikada. **Peki, görev almak ister miydiniz?** İlerleyen yıllarda isterim. **Sendikada görev almak istediğinizde demokratik bir şekilde bu göreve gelebileceğinizi**

	düşünüyor musunuz? Bir engelleme ile karşılaşabilir misiniz? Görev almak istediğimde bir engelleme ile karşılaşacağımı sanmıyorum, göreve gelebileceğimi düşünüyorum yani anti-demokratik bir gözlemim olmadı sendika içerisinde bugüne kadar.”
M10	“Hayır, almadım. **Sendikanın herhangi bir organında görev almak ister miydiniz?** Düşünmüyorum. **Neden?** Yoğun çalışıyorum, iş yoğunluğundan dolayı görev almayı düşünmüyorum.”
M11	“Hayır. **Peki, görev almak ister miydiniz?** Biz tayinci olduğumuz için isterdim ama zor yani. **Peki, bir organda görev almak isteseydiniz, bu göreve gelebileceğinize inanıyor musunuz?** Evet, girebilirim. Aklın yolu birdir, ben bir göreve gelmek istediğimde oturur konuşuruz uygunsa anti demokratik bir uygulamayla karşılaşmam, göreve getirilirim.”
M12	“Hayır. **Almak ister miydiniz?** Hayır. **Neden?** İşim gereği, çok yoğun olduğum için.”
M13	“Almadım. **Almak ister miydiniz?** İstemem çünkü benim şuan küçük bir çocuğum var ve onunla ilgilenmem gerekiyor, daha fazla zaman geçirmek istiyorum onunla. İleri de olabilir. **Peki, ileri de olmak istediğinizde görev alabileceğinize inanıyor musunuz?** Evet, alabilirim. Herhangi bir engellemeyle karşılaşacağımı sanmıyorum. Bizim sendikamızda şu var; sen nesin, ne düşünüyorsun, hangi partidensin ayrımı yok. Bunu hiç yaşamadık.”
M14	“Buradaki şubede almadım. **Almak ister miydiniz?** İsterim. **Peki, bu göreve demokratik olarak gelebileceğinizi düşünüyor musunuz?** Tabi düşünüyorum, bir engelleme ile karşılaşabileceğimi sanmıyorum.”
M15	“Hayır. **Almak ister miydiniz?** Hayır, şuan için istemiyorum. İlerleyen dönemlerde olabilir. **Neden istemiyorsunuz?** İş yoğunluğu sebebiyle. Bir de sendikalarda görev alan kişilerin sosyal hayatlarından ödün vermeleri gerekiyor ve insanların sıkıntılarıyla uğraşmak zor.”
M16	“Hayır, almadım. **Almak ister miydiniz?** Hayır. **Neden?** Çünkü çok iyi faaliyetler yaptıklarını düşünmüyorum.”
M17	“Hayır. **Almak ister miydiniz?** Şuan düşünmüyorum. **Neden?** Sendika

	işleriyle uğraşabilecek vaktim yok.”
M18	“Aldım daha önce. Yönetim kurulunda görevliydim. **Görev aldığınız dönemde sendikanın kararlarına gerçekten etki edebildiğinizi düşünüyor musunuz?** Yani şubelerde çok öyle bir karar alınmıyor. Şubelerde genellikle harcamalarla ilgili, kurulların seçimiyle ilgili kararlar alınır. Genel kararları genel merkez alır, toplu sözleşme masasına genel merkezdekiler oturur. Şube bazında alınan kararlarda etkili olmuşumdur tabi.”
İ1	“Hayır, almadım. **Sendikanın herhangi bir organında görev almak ister miydiniz?** İsterdim. **Sendikada görev almak istediğinizde demokratik bir şekilde bu göreve seçilebileceğinize inanıyor musunuz?** Evet, inanıyorum. Demokratik bir şekilde seçilebilirim.”
İ2	“Hayır. **Sendikanın herhangi bir organında görev almak ister miydiniz?** Evet, kadın kollarında, kadınlarla ilgilenmek isterim. **Sendikada görev almak istediğinizde demokratik bir şekilde bu göreve seçilebileceğinize inanıyor musunuz?** Evet, inanıyorum.”
İ3	“Hayır. **Almak ister miydiniz?** Hayır. **Neden?** Daha şahsi bir konu. **Sendikayla bağlantınız olmadığı için mi istemiyorsunuz ya da göreve gelmek isteseniz gelemeyeceğinizi mi düşünüyorsunuz?** Yok, hayır sendikaların şuan için çok tarafsız olduğunu düşünmüyorum, oralara geldiğiniz zaman mutlaka siyasi baskılar olacaktır ya da başka şeyler olacaktır, öyle bir ortamın içinde bulunmak istemiyorum. Bana uymayacağını düşünüyorum.”
İ4	“Hayır. **Almak ister misiniz?** İsterim, ileride kısmetse. **Görev almak istediğinizde demokratik olarak göreve gelebileceğinizi düşünüyor musunuz?** Düşünüyorum.”
İ5	“Almadım. **Almak ister miydiniz?** İsterdim, niye istemeyeyim. **Peki, sendikada görev almak istediğinizde demokratik şekilde bu göreve seçilebileceğinize inanıyor musunuz?** İnanırım. **Yani sendika çalışanları demokratiklerdir, böyle bir görev almak istediğinizde size adaylar eşit fırsat sunarlar mı?** Sunarlar. **Yani kimseyi kayırmazlar mı?** Yok kayırmazlar.”

İ6	"Yok, bir görev almadım. **Peki, görev almak ister miydiniz?** Olursa olur yani niye olmasın ki. **Görev almak isteseniz, demokratik olarak bu göreve seçilebileceğinize inanıyor musunuz?** İnanıyorum. **Yani, siz bir görev için aday oldunuz, sendikanın yetkilileri size oy vermemeleri için etkilemeye çalışır mı?** Çalışan çalışır. **Peki, sizin sendikanız için düşünürseniz, yetkililer böyle bir şey yapmaya çalışıyorlar mı, işçileri etkiliyorlar mı bir seçim olacağı zaman?** Yapılıyor, o işler oluyor."
İ7	"Almadım. **Almak ister miydiniz?** Tabi ki, görev verilirse seve seve. **Peki, demokratik olarak bu göreve gelebileceğinize inanıyor musunuz?** Evet, inanıyorum. **Yani, demokratik şartlarda bir sandık oluşturulur herkes oyunu kullanır ve yöneticilerin hiçbir müdahalesi olmadan seçilebilirsiniz.** Buna ben şimdi evet derim ama orası kapalı bir kutu. Herkes ile aram çok iyi. **Yani aslında sormak istediğim sendika yöneticileri işçilere sizi seçmemeleri için baskı yaparlar mı?** Hayır, asla yapmaz. Onlar karışmazlar, işçileri etkilemezler."
İ8	"Yok, almadım. **Almak ister miydiniz?** Yani, uygun görülürse neden olmasın. Biz her türlü desteği veriyoruz aktif olarak. **Peki, görev almak istediğinizde bu göreve demokratik olarak seçilebileceğinize inanıyor musunuz?** Yani. **Siz aday olsanız, sendika yetkilileri sizin seçilmemeniz için diğer işçilere baskı yaparlar mı?** Hayır, asla. Öyle bir şey olsa demokrasi olmaz zaten. Özgürlük olmaz. Yani sevilen bir kişiyseniz seçilmemeniz için hiçbir engel yok."
İ9	"Hayır, almadım. **Almak ister miydiniz?** Yani, almak isterim ama şu şekilde ben beyaz yaka olduğum için alamıyorum maalesef. **Peki, beyaz yaka olmasanız ve böyle bir göreve gelseniz demokratik olarak seçilebileceğinizi düşünüyor musunuz?** Düşünüyorum. **Yani, sendika yetkilileri o pozisyonlarda kalabilmek için ısrar ediyorlar mı ya da sizin önünüze engel çıkartırlar mı?** Yok, çıkartmazlar."
İ10	"Yok, şu ana kadar almadım. Söylediler ama almadım. Yoğun çalıştığım için almadım. **Görev almak istemez miydiniz yani?** Hayır, sorumluluk ve insanlarla uğraşmak biraz zor."

İ11	"Hayır, almadım. **Almak ister miydiniz?** İstemem yani. **Neden?** Gerek yok çünkü onlar görevlerini iyi şekilde yapıyorlar benim görev almama gerek yok."
İ12	"Hayır, almadım. **Peki, almak ister miydiniz?** Hayır. **Neden?** Benim hayat şartlarım uygun değil yani benim engelli bir oğlum var o yüzden pek fazla evden kopma şansım yok. O yüzden pek ilgilenmiyorum."

Soru 7. İşyeri sendika temsilcisi olmak ister misiniz?	
M1	"Yok istemem. **Neden?** İhtiyarladım artık bundan sonra kenarda durmayı tercih ediyorum. Yoruyor çünkü insanı, biraz faal olmak gerekiyor ben de yapı itibariyle artık yoruluyorum o yüzden niyetim yok."
M2	"Yok, onu da istemiyorum. **Neden?** Dediğim gibi becerebileceğime inanmıyorum, benim öyle bir yeteneğim yok."
M3	"Hayır istemem. **Neden, yine bu aktiflikten dolayı mı?** Evet, yani ben çok fazla içinde olmayı benim kendi yapım olarak istemiyorum. Ama tabi ki bir görev verildiğinde de hayır demem ama gönüllü olarak ister misiniz diye sorduklarında istemiyorum. Bu benim kendi kişiliğimden kaynaklanan bir şey."
M4	"Olabilir. **Peki, seçilebileceğinizi düşünüyor musunuz?** Olabilir. **Yani sendikanızın içinde seçim demokratik olarak yapılıyor, kimseye bir ayrımcılık yapılmıyor ve sizde aday olsanız demokratik olarak seçilebileceğinize inanıyorsunuz.** Şimdi şöyle söyleyeyim okul seçiminde zaten burada hepimiz arkadaşız birbirimizi tanırız. Sen ol ben olayım bunlar zaten konuşuluyor ve oylama yapılıyor aramızda, aday varsa zaten mutlaka seçilir. Burada bir sıkıntı yok yani zaten seçim oluyor yukardan atama olmuyor. **İşyeri sendika temsilciliği seçim süreci tam olarak nasıl işliyor, neler yapmak gerekiyor temsilci olabilmek için?** Şöyle, sendikadan okulunuzla ilgili liste gelir, sendikaya son 1 aya kadar sendikaya aidat ödeyen kişilerin listesi gelir. Mesela benim sendikamdan 7 kişi varsa 7 kişi bir araya gelirler oylama yaparlar. Sonra bu tutanak altına alınıp sendikaya bildirilir. Bu seçimden herkesin haberi vardır çünkü seçim takvimleri vardır."

M5	"Ben daha önce işyeri temsilcisi oldum. Yani yeniden işyeri temsilcisi olmak istemem. **Neden?** Daha önce olduğum için istemiyorum. Başka arkadaşlarda yapsınlar diye."
M6	"Daha öncede yaptım. Şuan çok öyle bir isteğim yok. Ama diyelim ki yapacak kimse yok, resmiyette, kâğıt üzerinde olabilirim. Çünkü temsilci olsak da olmasak da herhangi bir şey olduğu zaman hepimiz bir araya gelip yapılması gereken şeyleri yapıyoruz. Bu işyeri temsilcisinin görevi deyip diğer üyeler kenara çekilmiyor bizim sendikamızda."
M7	"Hayır, teklif edildi ama istemedim. İnsanların bakış açılarında değişiklik olmasını istemiyorum. Sadece yaptığım işle bilinmek istiyorum."
M8	"Yok, onu da istemem. Dediğim gibi bu işler bana göre değil."
M9	"İsterim. **Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Evet, bu konuda da bir engel ile karşılaşmam diye düşünüyorum. **Peki, işyeri sendika temsilcisi olabilmek için neler yapmak gerekiyor?** Bu konuda çok bilgim yok açıkçası."
M10	"Hayır, onu da istemem. **Neden?** Dediğim gibi iş yoğunluğumdan dolayı. Yani sendikal faaliyetler için pek vaktim olmaz o yüzden layığıyla yerine getiremem."
M11	"İsterim tabi. **Peki, olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Düşünüyorum, kapasitem var. **Peki, işyeri temsilcisi olabilmek için neler yapmak gerekiyor, biliyor musunuz?** Tam ve detaylı olarak bilmiyorum uğraşmadığım için ama tabi ki bunların organları, kitapları vardır, o niyete girince öğrenilir yani."
M12	"Hayır. **Neden?** Benim kendime göre doğrularım var, ben o sendika bu sendika diye ayırmam ama bana yukardan baskı gelirse ben o işi yapmam. Biri bana şunu şöyle yapacaksın derse, yanlış bir şey olduğunu düşünüyorsam yapmam."
M13	"Hayır. İşte bu sebeplerden dolayı istemiyorum. Ama temsilci olmasam da yapabileceğim bir şey olduğu zaman yapıyorum."
M14	"İsterim. **Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** İstersem olurum, şuan istemediğim için olmuyorum. Yani inanıyorum ben istediğim zaman beni seçebileceklerine. **Peki, işyeri sendika temsilciliği seçim süreci nasıl işliyor, temsilci olabilmek için neler yapmak gerekiyor?** Tam bir bilgim yok ama temsilci olabilmek için çok gayret sarf etmek lazım,

	üyelerle birebir görüşmek lazım. Memur arkadaşları sendikaya üye yapmak lazım.”
M15	“İlerleyen zamanlarda belki. Sebebi aynı. Bunun yanı sıra ben burada yeni çalışanım, kurumdaki görev sürem artınca kurum kimliğim oturdukça insanları daha çok tanıdıkça olabilir. Takdir edersiniz ki tanımadığınız insanların haklarını savunurken biraz kişilerin kişisel özelliklerini ne gibi tepkiler vereceklerini kestirebilmek gerekir biz daha o süreci tamamlamadık.”
M16	“İstemem. **Neden?** İnsanlarla uğraşmak zor. Uğraşamam değil ama yapmak istediklerimi yeterince yapabileceğim bir ortamın olduğuna inanmıyorum. Bir görev almak istesem bir engelleme olmazdı ama sendika aktif olmadığı için benim de aktif bir konuma getirileceğimi sanmıyorum. Sendikalar çok aktif bir durumda değiller bu yüzden kişilerinde sendikaya olan inancı azaldı bende bu yüzden sendikada hiçbir görev almak istemem.”
M17	“İstemem. **Neden?** Yani ona da vaktim olacağını düşünmüyorum.”
M18	“Hayır, şuan istemem. **Neden?** Şuanda ki temsilcimizden memnunum, devam etmesini isterim.”
İ1	“Evet, isterim. **Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Evet.Özgüven patlaması yaşıyorum şuan. **İşyeri sendika temsilciliği seçim süreci nasıl işliyor, temsilci olabilmek için neler yapmak gerekiyor?** Şuan bizde seçimle göreve gelmiyor, atama yapıyorlar. Ama yakın zamanda seçim usulüne dönecekler. Atamanın da seçimin de nasıl bir süreç olduğunu bilmiyorum.”
İ2	“İsterim. **Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** İddialı değilim ama belki olabilirim. **İşyeri sendika temsilciliği seçim ya da atama süreci nasıl işliyor, temsilci olabilmek için neler yapmak gerekiyor?** Bu konuda biraz bilgim var ama çok detaylı olarak sürecin nasıl olduğunu bilmiyorum. Aday olacaksın, arkadaşlara vaatler vereceksin tabi fazla şişirmeden, sonra seçim olacak. Yüzeysel olarak biliyorum, içeriği bilmiyorum.”
İ3	“Hayır. Belki ilerde emekliliğime yakın. **Neden istemiyorsunuz. B**elki Kofçaz’a sürgün olabilir. **(güldü)** Biraz benim kişiliğimle alakalı dik duran bir insanımdır eğilmem ve haksızlığa asla gelemem bu konuda da gözü kara davranabiliyorum hani vereceğim tepkiler farklı olabiliyor.

	Orası benim için çok sağlıklı olmayabilir. **Emekliliğe yakın isteyebilirim dediniz.** O zaman pek korkum kalmayacak.”
İ4	“İsterim. **Olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Düşünüyorum. **Peki, temsilci olabilmek için neler yapmak gerekiyor, süreç nasıl işliyor, bunları biliyor musunuz?** Yani az çok fikrimiz var da o niyete resmen girmediğim için tam bilmiyorum, niyetine girsem öğrenirim.”
İ5	“İstemem. Çünkü en iyi arkadaşım temsilci. **Peki, o arkadaşınızın görevi bitince ister misiniz?** Görevi bitmez inşallah, istemem görevinin bitmesini. O zaten çok iyi yönetiyor inşallah uzun sürede kalır. Çünkü çok demokratik. Karşı tarafın yerine koyuyor kendini o şekilde çok adil. İnşallah da öyle devam ettirir.”
İ6	“Oluruz, niye olmayalım ki? **Peki, olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Ben olmayı isterim yani baştan beri, sendika işyerime girdiğinden beri üyeyim ben. **Yani siz aday olsanız demokratik olarak seçilebilir misiniz?** Seçilebilirim. **Peki, işyeri sendika temsilciliği seçim süreci nasıl işliyor, bu konuda bilginiz var mı, sizin neler yapmanız gerekiyor?** Şimdi şöyle, bizim adaylarımız belli olur liste yaparlar, panoya asarlar, gönlünden geçen arkadaşımız gelir oyunu kullanır gider bizde öyle yani tek tek dolaşma olmaz bizde yani. **Peki, daha teknik konularda bilginiz var mı?** Yok, öyle teknik konularda bilgim yok. Süreler ya da itiraz falan böyle konuları bilmiyorum.”
İ7	“İsterim. **Peki, olabileceğinizi düşünüyor musunuz? Bir önceki soruyla bağlantılı olarak demokratik şekilde bu göreve gelebileceğinize inanıyor musunuz?** İnanıyorum**. Peki, süreç nasıl işliyor, neler yapmak gerekiyor, bunlar hakkında bilginiz var mı?** Bunlar hakkında bilgim yok. Az buçuk anımsadığım ilk başta mesela sahaya gittiğimde kendimi tanıtacağım, temsilciliğe aday olduğumu, 10 yıldır burada çalıştığımı, onlara şu şekilde yardımcı olabileceğimi anlatacağım. **Teknik detaylar hakkında bilginiz var mı?** Hayır, o konuda bilgim yok ama seçim olacağı zaman bilgilendirme yapılır.”
İ8	“Valla şuan düşünmüyorum. Ama bize böyle bir görev verilirse ya da uygun görülürse veya ilerde böyle bir ortam, bir boşluk oluşursa kısmet. Şuan kendi şahsıma olmak istemiyorum ama sendikama dışarıdan her türlü desteği veriyorum. **Peki, neden şuan düşünmüyorsunuz?** Şimdi

	mesela, siyasi operatörüyüm. Mesleğimle ilgili kurslar, seminerler var onları alacağım daha, o alanda ilerlemek istiyorum. Sendikacılık meslek olarak düşündüğümüzde ayrı bir şey. Kendimi kendi işimde ilerletmek istediğim için sendikada temsilcilik yapmak istemiyorum şuan ama ilerde zaman ne gösterir bilemeyiz. Sendikaya karşı değilim, her işyerinde olmasını isterim çünkü insanların istediği zaman gidebileceği bir yer, bir kapı sorunları çözebilmek için. Eşimin işyerinde sendika yok mesela çok kötü, haklarını alamıyorlar, asgari ücretle çalışıyorlar, kendilerini ifade edemiyorlar bir şey olduğunda. Sendikalı yerler biraz daha farklı oluyor, iş kanunu neyse onu uyguluyorlar. Biz de bundan memnunuz."
İ9	"İsterim. **Peki, olabileceğinizi düşünüyor musunuz?** Düşünmüyorum. Bizde atama yapılarak temsilci olunuyor. Ben beyaz yaka olduğum için olamıyorum işyeri temsilcisi. Bana sendika temsilcileri bu şekilde söyledi."
İ10	"Zaman gösterir yani şu ana kadar aklıma öyle bir şey gelmedi ama tabi ki olursa olur. **Olmak isteseniz olabileceğinizi düşünüyor musunuz? Demokratik bir şekilde sizi bu göreve getirirler mi?** Tabi ki olma şansımız da vardır ama istemek lazım. İsteksiz olursanız o işi yapamazsınız, isteyerek gönülden yapmak lazım. **Peki, isteseniz şubeye gitseniz ben olmak istiyorum deseniz, sizi desteklerler mi yoksa şuan ki temsilcinin kalmasını mı isterler?** Şuan ki temsilcimiz tecrübeli hem de yaş itibariyle ben daha gencim, onun kalmasını isterler."
İ11	"Hayır. **Neden?** Yani, diğer soruyla aynı onlar güzel yapıyorlar ben olmak istemem."
İ12	"Şu şartlar da onu da istemem. Geçen seçimlerde girdim. Ama iyi ki de olmamış. O kadar kişiyle uğraşmak zor. Herkesin derdi farklı, bir kesime iyi olurken bir kesimi bozmak zorundasınız. O yüzden bir daha düşünmüyorum. **Peki, geçen seçimde aday olduğunuzda seçim sürecinde sizi engelleyecek davranışlarda bulunuldu mu sendika yetkililerince?** Bu konuya da girmeyelim."