




SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ ÜZERİNE BİR KARŞILAŞTIRMA: İŞÇİ SENDİKALARI VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI

Bora YENİHAN* **Çağla Burcu ÜN****

Öz

Kısa bir ifadeyle, üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyarak, geliştirmeyi amaçlayan ve sürekliliği olan örgütler olarak tanımlanan sendikalarla, eşitlik, özgürlük, insan hakları gibi kavramlarla yakından ilişkili olan demokrasi arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Sendikalar bir sivil toplum kuruluşu olmakla beraber, demokrasi ile birlikte anıldıklarında, sendika içi demokrasi kavramı ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada Tekirdağ ili ve ilçelerindeki işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikaları, nitel araştırma yöntemlerinden “yarı yapılandırılmış mülakat tekniği” kullanılarak karşılaştırılmıştır. Her iki sendikal oluşumdan üyelerle yapılan görüşmeler içerik analizine tabi tutulmuş ve sendika içi demokrasinin uygulanması açısından bir farklılık olmamakla beraber, kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin sendika içi süreçler hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı ve bu durumun sendika içi demokrasinin sağlıklı biçimde işletilememesine yol açtığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, demokrasi, sendika içi demokrasi.

*  Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bora.yenihan@kocaeli.edu.tr

**  Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Ana Bilim Dalı, cagla.burcu.un@gmail.com

A COMPARISON WITHIN TRADE UNION DEMOCRACY: TRADE UNIONS AND PUBLIC SERVANTS UNIONS

Abstract

In short, there is a strong relationship between trade unions, which are defined as organizations that aim to develop and maintain their rights and interests, and democracy which are closely related to concepts such as equality, freedom and human rights. While trade unions are a non-governmental organization which associate with democracy, the concept of internal democracy in the union comes to the fore. In this study, trade unions and public servants' unions in Tekirdağ and their districts were compared by using ile semi-structured interview technique, from qualitative research methods. Interviews with members were subject to content analysis and, although there was no difference in the implementation of in-union democracy, it was concluded that members of the civil servants' unions did not have sufficient knowledge of the intra-union processes and this led to the failure to operate the trade union's democracy properly.

Keywords: Trade Union, democracy, democracy in the trade union.

1. Giriş

Sendika, sadece bir kavram olarak düşünüldüğünde işçilerin ve işverenlerin örgütlendiği bir yapı olarak görülmektedir. Ancak içerik olarak çok boyutlu, işlevsel ve farklı kavramları bir araya getiren, demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından biri olduğunu söylemek mümkündür. Önceleri sadece üyesi olan işçilerin hak ve menfaatlerini koruyarak geliştirmeye yönelik bir örgüt olarak kabul gören sendikalar, ilerleyen süreçte ve dönemsel olarak kamu politikalarına etki ederek, toplumsal yapıyı etkileme gücüne sahip kurumlara dönüşmüşlerdir. Bu bakış açısıyla sendikaları toplumsal kurum ve mekanizmalardan ayrı düşünmek çokta mümkün değildir. Sendikal örgütlerin sağlıklı bir biçimde kurularak, işlerlik kazanabilmeleri için sahip olması gereken ilkeler (çoğulculuk,

şeffaflık, seçim vb.) incelendiğinde, bu ilkelerin aynı şekilde sağlıklı demokrasiler içinde geçerli olduğu görülecektir.

Yaklaşık 2500 yıllık geçmişi olan demokrasi kavramı ile görece çok genç olan sendika kavramının bu denli ortak yönlerinin olması ve birbirlerini tamamlar nitelikleri bulunması, kimi zaman iki kavramın birbirinden ayrılmalarını zorlaştırmaktadır. Bu benzerlik ve birbirini tamamlar nitelik "*Sendika İçi Demokrasi*" kavramını da beraberinde getirmektedir. Sendikaların faaliyetlerini sağlıklı bir biçimde yürütebilmeleri, üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyarak geliştirebilmeleri ve üyeleri özelinde toplumsal fayda sağlayabilmeleri, demokrasi kavramını kendi içlerinde nasıl yorumladıkları ve demokrasinin ilkelerine hangi ölçüde uydukları ile yakından ilgilidir.

Bu çalışmada sendika içi demokrasi kavramı, işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları açısından ele alınarak, bir karşılaştırma yapılmaya çalışılacaktır. Kanun ve uygulama açısından "*aynı limanda, fakat farklı gemilerde*" olan işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin, sendika içi demokrasi kavramını algılayış ve anlayışları kıyaslanarak, bu iki oluşum arasında demokrasinin uygulanışı açısından bir fark olup olmadığı konusunda sonuçlara varılmaya çalışılacaktır.

2. Sendika Kavramı ve Sendikaların Ortaya Çıkışı

Sendika kavramı bugünkü tanımına yakın bir şekilde ilk olarak Fabian Derneği'nin ve sosyal politika biliminin öncülerinden olan Sidney Webb ve Beatrice Webb tarafından tanımlanmıştır. Webb'ler kavramı "*çalışma koşullarının iyileştirilerek korunması için işçiler tarafından kurulan ve sürekliliği olan topluluk*" biçiminde tanımlamaktadırlar (Mahiroğulları, 2016: 2, Tokol, 2017: 22). "*Syndic*" kelimesinden türeyen kavram, tarihsel olarak eski Roma ve Yunan medeniyetlerine kadar götürülmektedir. Eski Roma ve Yunan

medeniyetlerinde kavramın kentlin çıkarlarını gözeten kişi anlamına geldiği görülür (Önsal, 2010: 25). Yine kavramla ilişkili olarak “Syndicat” ise bahsedilen kişinin görev ve sorumlulukları ile bu görevlerin yerine getiriliş biçimlerini belirtmek için kullanılmıştır (Köybaşı, Uğurlu ve Arslan, 2016: 103, Özerkmen, 2003: 242). “Syndic” kelimesi Fransızca ’da, “*muteber, itibar edilen, güvenilen kimse*” anlamına gelirken; Türkçe ’ye de “*sendika*” kavramının Fransızca’dan geçtiği düşünülmektedir (Pıçak ve Kadah, 2017: 199).

Bir bölge veya bir şehirde işçilerin başta ekonomik olmak üzere, kültürel, sosyal ve toplumsal hak ve çıkarların koruyup, geliştirmek amacıyla kalfalar tarafından kurulan ve daha sonra geliştirilen dostluk örgütlerinin yapmış olduğu eylem ve faaliyetleri ifade etmek için kullanılmakta olan sendika kelimesi, günümüzdeki anlamını 19. Yüzyılın ilk yarısında kazanmıştır (Tokol, 2012: 39, Hekimler, 2015a: 3). Günümüz anlamı ile sendikalar, din, renk, cinsiyet, dil, ırk ve siyasi ayrıma gitmeksizin tüm işçilerin öncelikle ekonomik olmak üzere, sosyal, kültürel ve demokratik haklarını ve çıkarlarını korumak, yeni haklar kazanarak bunları geliştirmek amacını güden sınıf temelli ve kitlesel topluluklardır (Aksoy ve Günbayı, 2016: 11). Sendikalar en kısa şekilde; “*üyelerinin haklarını ve menfaatlerini korumayı, geliştirmeyi ve yeni haklar kazanmalarını sağlamayı amaçlayan örgütlerdir*” şeklinde tanımlanabilir (Tokol, 2002: 124, Koç, 2003: 19). Diğer bir tanımda ise; “*sendikalar, işçi sınıfının ekonomik, sosyal ve toplumsal alanlardaki haklarını ve menfaatlerini koruyan, hayat ve çalışma şartlarını düzeltmeyi hedefleyen mesleki kuruluşlardır*” biçiminde ele alınmaktadır (Güven, 2001: 104). Stanford ve Econ’da (1975: 90) sendikayı “*öncelikli şekilde, işgörenlerden teşkil olunan ve temel çalışmaları, üyelerinin ücret ile çalışma şartlarının pazarlığını içeren örgütlenmelerdir*” şeklinde tanımlamaktadır. Daud ve Tumin (2013: 124-125) ise sendikayı “*kendi üyelerinin iş güvencelerini koruyarak, geliştirmek, tazminatlarını güvence altına almak, işçileri karşılaşılabilecekleri haksız işten çıkarmalar karşısından koruyarak,*

kollamak, çalışma mevzuatı ve daha iyi çalışma şartları elde edebilmek için, işveren tarafıyla müzakerelerde bulunmak isteyen örgüt” olarak daha geniş kapsamlı bir şekilde tanımlamaktadırlar.

Yapılan tanımlar incelendiğinde karşılaşılan ortak nokta, kavramın işçi örgütlenmelerini tanımlamak için kullanılıyor olmasıdır. Her ne kadar İngiltere, ABD ve Almanya gibi kimi ülkelerde durum gerçekten bu şekilde olmasına rağmen -bahsi geçen ülkelerde işveren örgütlenmeleri farklı isimlerle anılmaktadır- Türkiye, Fransa gibi bazı ülkelerde sendika kavramı hem işçi, hem de işveren örgütlenmelerini tanımlamak için kullanılmaktadır (Tokol, 2012: 37). Ancak belirtmek gerekir ki, gerek kavramın ortaya çıkışı ve gerek içerdiği anlamlar itibari ile sendika kelimesinin akla ilk getirdiği *“işçi ve işçi sınıfıdır”*. Bu açıdan işveren örgütlerinin sendika olarak değil de, başka isimlerle anılması doğru bir yaklaşım olarak kabul edilebilir.

3. Türkiye’de İşçi Sendikaları ve Kamu Sendikaları

Türkiye’de sendika kavramının tanımlanmasına yönelik olarak birçok araştırmacı ve akademisyen tarafından birbirine yakın çeşitli tanımlamalar yapılmakla birlikte, resmi bir sendika tanımı ile 2012 Tarihli ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda karşılaşılmaktadır. İlgili Kanun’un 21. Maddesi’nin, *“1/ğ”* bendinde 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”* şeklinde tanımlanmaktadır (6356 Sayılı Kanun, 2012, M. 21). Görüldüğü üzere tanım işçileri olduğu kadar işverenleri de içermekte ve kuruluş olarak hem işçi, hem de işveren sendikalarının aynı şartları taşımaları gerektiğinden bahsetmektedir. Ancak belirtmek gerekmektedir ki birçok ülkede böyle bir ayırım olmamasına rağmen, Türkiye Cumhuriyeti’nde işçi sendikaları ile kamu çalışanlarının

sendikaları ayrı kanunlarla ele alınmakta ve kuruluşları farklılaşmaktadır. İşçi sendikaları belirtildiği üzere 6356 Sayılı Kanun ile kurulurken, kamu çalışanları sendikaları 2001 Tarihli ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile kurulmaktadır. İlgili Kanun'un 3. Maddesi'nin, "f" bendinde kamu çalışanları sendikaları "*Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar*" şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı gibi kamu çalışanları sendikaları tanımlanırken, 6356 Sayılı Kanun'dakinin aksine işverenden bahsedilmemektedir. 4688 Sayılı Kanun; 3. Maddesinin, "b" bendinde, "Kamu İşvereni" kavramından bahsederek ayrıca, "*Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşları*" şeklinde bir tanımlamaya gitmektedir (4688 Sayılı Kanun, 2001, M. 3/b-f).

Kavram olarak işçi ve kamu çalışanlarının tanımları birbirinden farklı şekilde ele alınmakta ve açıklanmaktadır. 2003 Tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu işçiyi, "*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*" olarak tanımlarken; 2001 Tarihli ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kamu çalışanlarını, "*Bu kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri*" biçiminde tanımlamaktadır (4857 Sayılı Kanun, 2003, M. 2, 4688 Sayılı Kanun, 2001, M. 3). Demircioğlu ve Centel, (1993: 35) işçiyi, "*geçerli bir iş ilişkisine dayanarak çalışan gerçek kişi*" olarak tanımlamaktadırlar. Kanlıgöz (1993: 180) kamu çalışanlarını tanımlarken, bir kimsenin, kamu çalışanı olabilmesi için, kamudaki bir kuruluş bünyesinde ve kamu kurum veya kuruluşuna bağlı olarak çalışması gerektiğinden bahsetmektedir. Gülmez (2002: 440) ise kamu çalışanını "*kamu kurum ve kuruluşlarında, işçi statüsü dışında bir kadro veya pozisyonda sürekli olarak çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kişi*" şeklinde tanımlamaktadır.

Gerek işçi sendikalarının ve gerek kamu görevlileri sendikalarının kuruluş, düzenleniş ve işleyişini konu edinen her iki Kanun'da, farklılıklar olmakla birlikte, birbirine yakın ve ortak amaçlar belirlemişlerdir. 6356 Sayılı Kanun 1. Maddesinde amacını *“Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir”* şeklinde belirtmektedir. 4688 Sayılı Kanun ise 1. Maddesinde amacını *“Bu Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir”* biçiminde ele almaktadır (6356 Sayılı Kanun, 2012, M 1, 4688 Sayılı Kanun, 2001: M 1). İki Kanun'un yapılış gerekçeleri karşılaştırıldığında göze çarpan en önemli nokta, 6356 Sayılı Kanun amaçları içinde işçi sendikaları ve üst örgütlerinin yanında işveren sendikaları ve üst örgütlerine de yer verirken; 4688 Sayılı Kanun amaçları içinde işveren -kamu işvereni- kavramında bahsetmemekte ve sadece kamu çalışanlarını ele almaktadır.

4. Demokrasi ve Sendika İçi Demokrasi Kavramı

Demokrasi kavramı da sendika kavramında olduğu gibi kökenlerini eski Yunan medeniyetinden almaktadır. Etimolojik olarak incelendiğinde kavramın eski Yunan dilinde *“demos (halk)”* ve *“kratos (iktidar)”* kelimelerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıktığı görülmektedir. Günümüzde ise demokrasi kavramı kısaca *“halkın kendi kendini yönetmesi”* olarak tanımlanmaktadır (Bayhan, 2002:

1-2, Kaldırım, 2005: 143-144). Yaklaşık olarak 2500 yıllık geçmişi olan kavram, tek başına bir amaç olmaktan öte, kişilerin ve toplulukların, birlikte kendi düşüncelerini özgürce ifade edebildikleri, kendilerine ait değerleri bu düşünceler çerçevesinde üretebildikleri bir platformdur (Tan, Çiçek ve Koçar, 2015: 349). Lincoln tarafından demokrasi “*halkın, halk tarafından ve halk için yönetimi*” şeklinde tanımlanırken (Kesici, Pesen ve Oral, 2008: 35, Tunç, 2008: 1114); Churchill daha ilginç bir tanımlamayla demokrasi kavramını, “*demokrasi berbat bir rejimdir, fakat rejimlerin en az berbat olanıdır*” biçiminde ifade etmektedir (Tan vd., 2015: 350).

Kavramın ilk ortaya çıkış ve uygulanış biçimine eski Yunan Şehir Devletleri’nde rastlanmaktadır. Doğrudan demokrasi olarak adlandırılan bu uygulamada, şehir halkının “*agora*” adı verilen meydanlarda toplanarak, tüm şehri ilgilendiren önemli meseleleri tartıştıkları ve aldıkları kararları şehir yöneticilerine ilettikleri görülmektedir. İlk olarak Atina Şehir Devleti’nde görülen bu uygulamada, sadece belli bir yaşın üzerindeki özgür, erkek şehir vatandaşlarının söz hakkı olduğu; kölelerin ve kadınların ya da şehir halkından olmayan yabancıların söz hakkının olmadığı görülmektedir (Tan vd., 2015: 350, Tunç, 2008: 1116). Sadece kanuni bir yapılanma biçimi olmayan demokrasi, temelinde insan, insan saygı ve eşit katılım ilkelerini barındıran bir yönetim biçimidir (Üstün ve Yılmaz, 2008: 77).

Demokrasi ve sendika kavramının birbirleri ile iç içe geçmiş olduğunu söylemek yanlış bir düşünce olmayacaktır. Sendikalar, hem demokrasinin uygulanması hem de kendi içlerinde demokratik bir yönetimle günümüz çağdaş toplumlarının vazgeçilmez unsurudurlar. Bu bakış açısı ile sendika içi demokrasi kavramının çok boyutluluk içerdiğini ve diğer birçok kavramla -pozitif sendika özgürlüğü, negatif sendika özgürlüğü, sendika çokluğu vb.- yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Sendika içi demokrasi kavramı, sendikaların işçilerin örgütü olabilmelerinin en önemli aracıdır (Koç, 1987: 194). Sendikaların yönetim

biçimleri, üyelerinin temsili, işleyiş ve yapıları sendika içi demokrasi kavramıyla yakından ilgilidir (Dereli, 1998: 22, Mahiroğulları, 2016: 23, Tokol, 2017: 41-43). Bigger (2013), *“sendikaların varlık amacı, işçi sınıfının haklarını korumak ve işçiler arasında sınıf bilincini oluşturmaksa, işçilerin isteklerini gerçekten dile getirebilmek için demokrasiye ihtiyaç duyarlar”* diyerek sendika ve demokrasi arasındaki yakın ilişkinin önemini vurgulamaktadır. Sendika içi demokrasi kavramı öncelikle, sendikaların üyelerinin, üyesi oldukları bu örgütleri yönetmelerini ifade etmektedir. Fakat günümüz şartlarında sendikal örgütlerin çok büyük miktarlarda işçileri temsil etmeleri ve farklı yapıları, sendikaların, üyelerin seçmiş olduğu temsilciler vasıtasıyla yönetilmelerini de beraberinde getirmektedir. Bu çerçevede sendika içi demokrasi kavramı, sendika üyesi işçilerin, sendika içi seçimlerde ve diğer karar verme mekanizmalarında oy kullanarak söz hakkına sahip olmaları ve gerek duyulan durumlarda, demokrasinin gerekleri içinde kalarak yönetimi değiştirebilme güçleri olarak ifade edilebilir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 224, Hekimler, 2015b: 141, Tokol, 2017: 42-43).

Kendi içinde demokrasiye ve demokratik bir yönetim anlayışına yer vermeyen sendikalar, potansiyel adayların sendikaya üyeliğini engelleyerek güç kaybedebileceği gibi, sermayenin ve kimi siyasi anlayışların sendikalara yönelik saldırı ve karşı çıkmalarını da haklı gösterecektir. Diğer yandan en liberal teorisyenlerden, Marksist teorisyenlere kadar fikir birliği yapılan konu da yine sadece demokrasinin işlerlik kazandığı bir sendikanın işçilerin tüm çıkarlarına hizmet edeceğidir (Stephenson, 2015: 2). Strauss (1991: 1-2) *“sendika içinde demokrasi istenir, bunun sebebi ise, dengeli bir demokrasi sendika üyesi işçilerin çıkarlarının korunmasında sendikanın başarısını artırır ve tüm üyeleri toplu pazarlık süreci için harekete geçirir. Sendikaların başarısı için liderlik önemlidir. Fakat liderliği sağlayabilmek için de, üye işçilerin, sendika liderinin politikalarına ve düşüncelerine karşı çıkabilmeleri, uygun gördükleri zaman lideri büyük bir*

bedel ödemededen değiştirebilmeleri gerekmektedir. Yani demokrasinin gereği, sendikalar için de muhalefete izin verilmesidir” diyerek konunun önemine vurgu yapmaktadır.

Sendika içi demokrasinin sağlanabilmesi için bir takım unsurlar gereklidir. Bu unsurlardan ilki çoğulculuk ilkesidir. Genel anlamda demokrasi içinde vazgeçilmez bir unsur olan çoğulculuk ilkesi, söz konusu sendikalar olunca; sendika içindeki tüm süreçlere katılma açısından üyelerin farklı fikirleri ve farklı görüşleri sebebiyle herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmamaları ve tüm haklarının güvenceye alınmasıdır (Tokol, 2017: 43). Sendika içi demokrasinin bir diğer unsuru da seçim ilkesidir. Dereli (1998: 23) sendika, demokrasi ve seçim arasındaki ilişkiyi *“üyelerin, memnun olmadıkları yöneticileri dürüst ve adil seçimler vasıtasıyla değiştirebilmeleri”* şeklinde açıklamaktadır. Sendika içi demokrasi ile ilgili diğer bir unsur olarak azınlıkların korunması ilkesi karşımıza çıkmaktadır. Çoğunluğun çıkarlarının yanında, sendika içinde gerek karar alma süreçleri açısından, gerek seçimlerde muhalefet olmak açısından ve gerek din, dil, ırk, inanç, etnik köken vb. açısından azınlıkta kalan üyelerinin çıkarlarının da korunarak gözetilmesi sendika içi demokrasinin işletilmesi adına büyük önem taşımaktadır (Dereli, 1998: 23). Açıklık ilkesi de sendika içi demokrasinin önemli bir unsurudur. Açıklık ilkesi, sendika içi demokrasi açısından, tüm üyelerin, sendika içindeki tüm süreçleri ve organları eşit şekilde takip ederek, denetleyebilmelerini ifade etmektedir. Katılımcılık ilkesi de, sendika içi demokrasinin bir diğer unsurudur. Sendikanın tüm üyelerinin, sendika içindeki tüm süreçlere özgürce katılabilmesi şeklinde ifade edilen katılımcılık ilkesi, üyelerin sadece grev, toplu pazarlık gibi süreçlere değil, aynı zamanda sendikaların tüm organlarının seçimlerine katılabilmelerini ve görev alabilmelerini de ifade etmektedir (Tokol, 2017: 42, Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 226). Sendika içi demokrasinin son unsuru ise denetim ilkesidir. Denetim ilkesi tek başına sendikanın uygulamalarının değil, uygulayıcılarının da

denetlenmesini ifade etmektedir. Denetim mekanizmasının, bozulma ve yozlaşmanın önüne geçmek için en önemli araç olduğu düşünüldüğünde, denetim ilkesi olmadan sendika içi demokrasinin sağlanmasının mümkün olmayacağını söylemek doğru bir yaklaşım olacaktır. (Yol-İş, (t.y.), s. 22).

5. Çalışmanın Amacı ve Soruları

Sendika içi demokrasi kavramı, her şeyden önce, sendika üyesi işçilerin, üyesi oldukları sendikaları yönetebilmeleri ve sendika içindeki tüm süreçlere -toplu pazarlık, grev, seçim, denetim vb.- katılabilmeleri olarak ifade edilmektedir (Tokol, 2017: 42-43). Bu çerçevede çalışmanın öncelikli amacı, işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarının, sendika içi demokrasi açısından karşılaştırılmasıdır. Daha sonra ise sendikalar içinde demokrasinin işletilip, işletilmediğinin belirlenmesi ve tüm süreçler açısından işçi sendikalarının mı yoksa kamu görevlileri sendikalarının mı daha demokratik olduğunun belirlenmesidir. Çalışma Tekirdağ ili ve ilçelerinde gerçekleştirilmiş olup, Tekirdağ ilindeki işçi sendikalarına ve kamu görevlileri sendikalarına üye çalışanlara ulaşarak, sendika içi demokrasi kavramı ve üyesi oldukları sendika içinde demokrasi mekanizmasının ne ölçüde işletildiğini çalışanların gözünden görmek ve sonuçlara ulaşmaya çalışmak, araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında cevap aranan sorular şu şekildedir:

- Üyelerinin bakış açısı ile işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları arasında, sendika içi demokrasinin işletilmesi noktasında farklılık var mıdır?
- Sendikalarda işyeri temsilcileri demokratik bir şekilde mi göreve gelmektedir ve sendika üyelerinin bu konudaki görüşleri nelerdir?
- Sendika üyeleri, sendika işyeri temsilcisi olmak istiyorlar mı?

Cevap aranan sorular çerçevesinde, demokrasinin gereği olan ve kendi içlerinde de demokrasiyi işletmek durumunda olan sendikaların -gerek işçi sendikaları ve gerek kamu görevlileri sendikaları-, demokrasi açısından varsa eksik ve aksayan noktalarına değinilerek çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır. Türkiye’de ayrı ayrı sendika ve demokrasi kavramlarına yönelik olarak alan yazında birçok çalışma bulunmasına rağmen, sendika içi demokrasi ile ilgili çalışmaların görece az olduğu; işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarını karşılaştırmaya yönelik olarsa sadece tek bir çalışma olduğu görülmektedir. Bu açıdan çalışma, literatüre katkı sağlaması ve daha sonra yapılacak çalışmalar açısından önem taşımaktadır. Türkiye’de sendika içi demokrasi kavramına yönelik yazılmış doktora tezi bulunmamakla beraber, bu alanda yazılmış yüksek lisans tezleri ve makaleler Tablo 1 ‘de görülmektedir.

Tablo 1: Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Kavramına Yönelik Çalışmalar

Yazar	Yıl	Çalışmanın Adı	Türü
Doğan DUMAN	1987	Sendika İçi Demokrasi	Yüksek Lisans Tezi
Turgay MERİNCİ	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 Bağlılığına Etkisi: İzmir İlinde Bir İnceleme	Yüksek Lisans Tezi
Frank MILLER	1962	Sendika İçi Demokrasi	Makale
Bengü DERELİ	1971	Sendika Demokrasininin Teorik Temelleri	Makale
Mustafa ÖZTÜRK	2013	Sendikal Demokrasininin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi	Makale

Derya DEMİRDİZEN ve Kuvvet LORDOĞLU	2013	Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi, ya da Bir İmkânsız Arayışı Mı?	Makale
Yaser GÜNDAY	2015	Sendikal Demokrasi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	Makale
Mesut AYDIN	2016	Sendikal İçi Demokrasinin Sağlanması 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu	Makale

Kaynak: Yök Tez Tarama ve İnternette yapılan araştırmalardan derlenmiştir, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 19.07.2019.

6. Materyal ve Yöntem

Araştırmanın evrenini Tekirdağ ili ve ilçelerinde şubesi olan kamu görevlileri sendikaları ile işçi sendikalarının üyeleri içinde, sendika süreçlerine yönelik herhangi bir görevi bulunmayan çalışanlar oluşturmaktadır. Evrenden hareketle, sosyal bilimlerde yapılan nitel araştırmalarda tercih edilen ve amaçlı örneklem yöntemlerinden biri olan “ölçüt örneklem” ile “kolay ulaşılabilir örneklem” bir arada kullanılmış ve çalışmanın örnekleme belirlenmiştir. Olasılığa dayalı olmayan amaçlı örnekleme yöntemi, yapılan çalışmanın hedefine yönelik olarak, bilgi açısından zengin içeriklerin belirlenerek derinlemesine bir araştırma yapılmasını sağlamaktadır. Bu yöntem, belirli şartları sağlayan ya da istenen ayırım noktalarına sahip bir veya daha fazla içerik ile araştırma yapılmak istenmesi durumunda tercih edilmektedir (Başaran, 2017: 490-491) Yıldırım ve Şimşek (2013: 141) ise nitel araştırmalarda çok sık kullanılan kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemini “*araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmak amacıyla ve diğer örnekleme yöntemlerinin kullanılmadığı durumlarda tercih edilen bir örnekleme yöntemidir*” şeklinde tanımlamaktadırlar. Gerçekleştirilen araştırmalarda örneklemin çok küçük olması, araştırmanın sonuçları açısından evren için genelleme yapabilmeyi zorlaştırmaktadır. Betimsel olarak yapılan araştırmalarda örneklemin en az % 10 seviyesinde olması, evrenin küçük olduğu

durumlarda ise bu oranın % 20 düzeyinde bulunması gerekmektedir. Eğer korelasyona dayalı bir araştırma yapmak amaçlanıyorsa en az 30 ve nedensellik içeren kıyaslamalı çalışmalarda ise, her grup için 30'ar eleman gerekmektedir. Fakat deneysel araştırmalarda, her grubu temsilen 15'er eleman gibi az sayıda denek sonuçların geçerlilik arz etmesini sağlayabilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki örnek büyüklüğünün fazlalığı, çalışma sonuçlarının güvenilirliğini arttırmaktadır (Gay, 1987; Akt. Arlı ve Nazik, 2001: 77). Bununla birlikte, nitel araştırma teknikleri içinde en çok tercih edilen yöntem olan görüşme ve gözlem, gerek zaman ve gerek maliyet açısından zorlayıcı olabileceği gibi, örneklemin büyük tutulması da verilerin analizi ile yorumlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu sebepten dolayı nitel araştırma teknikleri ile gerçekleştirilen çalışmalarda örneklem seçimi yapılırken evreni temsil yeteneğinden ziyade çalışmanın konusu ile ilk elden alakalı katılımcıların seçilmesi önem taşımaktadır (Neuman, 2012: 321).

Açık uçlu sorularla, araştırma yapılan konunun tüm yönlerini içeren ve görüşme yapılan kişilerden detaylı cevaplar almayı hedefleyen derinlemesine mülakat yöntemi, verilerin yüz yüze ve birebir görüşmelerle elde edilmesini sağlayan bir veri toplama biçimidir (Tekin, 2006: 102). Görüşme teknikleri, literatürde birçok farklı biçimde kategorize edilmekle beraber en çok kullanılan sınıflandırma "*yapılandırılmamış mülakat*", "*yarı yapılandırılmış mülakat*" ve "*yapılandırılmış mülakat*" şeklindedir. Çalışma kapsamında da görüşme tekniklerinden, "*yarı yapılandırılmış mülakat tekniği*" kullanılmıştır. Bu görüşme tekniğinde, görüşme yapılmadan önce standart sorular hazırlanmakta ve katılımcıya yöneltilmektedir. Ancak yapılan görüşmenin durumuna göre katılımcıya farklı sorular da yöneltebilmekte ve konuyla ilgili farklı alanlarda bilgi edinilebilmektedir (Punch, 2005: 166-167). Elde edilen ham verilerin analizinde "*içerik analizi*" yöntemi kullanılmıştır. Çoğunlukla görsel ve yazılı verileri incelerken kullanılan "*içerik analizi*", nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilen bir yöntemdir. İçerik

analizinde tümdengelinimci bir yaklaşımla ele alınan veriler analiz edilirken, araştırmacı öncelikle çalışmanın konusuna yönelik kategorileri oluşturmaktadır. Kategoriler oluşturulduktan sonra ise, çalışılan veri setinde araştırmacı, geliştirdiği kategorilere giren kelime, cümle veya resimleri saymakta ve temalar oluşturmaktadır (Özdemir, 2010: 335).

Çalışmanın örneklemini, Tekirdağ ili ve ilçelerinde şubesi bulunan kamu görevlileri sendikalarından; Türk Eğitim-Sen, Eğitim-İş, Türk Büro-Sen, Türk Sağlık-Sen, Sağlık-Sen, Eğitim Bir-Sen, Eğitim-Sen, Büro Memur-Sen, Tüm Bel-Sen, işçi sendikalarından ise; Türk –Metal-Sen, Lastik-İş, Türk Koop-İş, Tekstil İşçileri Sendikası, Öz İplik-İş ve Hizmet-İş sendikalarından, eşit sayıda kadın ve erkek olmak üzere toplam 30 çalışan oluşturmaktadır. Bu otuz çalışanın 18'i kamu görevlileri sendikalarına, 12'si işçi sendikalarına üyedirler. Araştırmanın sınırlılıkları içinde öne çıkanlar, hem kamu görevlileri hem de işçi sendikalarından bazılarında ulaşılamaması, kimi sendikaların şube başkanlarının başka şehirlerde ikamet etmelerinden dolayı görüşme fırsatı bulunamamış olması (randevu taleplerinde bulunulmasına rağmen), kimi sendikalardan ise üyelerine ulaşmak için yardım istendiği halde, sendikaların araştırmaya destek olmaması sebebiyle çalışmadan çıkarılmış olmalarıdır. Bahsi geçen sınırlılıklar içinde araştırmaya dâhil edilmesi planlanan, ancak daha sonra araştırma dışında bırakılan sendikalar, Türkiye Belediye-İş, Diyanet-Sen, Teksif (Çorlu Şubesi), Tek Gıda-İş ve Öz Gıda-İş olmuştur. Çalışmanın bir diğer sınırlılığını ise, işçi sendikalarına üye kimi çalışanların araştırmaya katılmak istememeleri oluşturmaktadır. Kendileri ile çalışma kapsamında mülakat yapılmak istendiğinde genellikle fişlenme, işlerini kaybetme vb. düşünce ve çekincelerle görüşmeyi kabul etmemişlerdir. Ayrıca çalışma kapsamında görüşülen katılımcıların bir kısmı da, görüşme esnasında belirtecekleri düşüncelerinin sendika yetkilileri ile paylaşılacağı endişesiyle çok net cevaplar vermekten kaçınmışlardır.

Araştırma kapsamında görüşmeler, 02.04.2018-29.06.2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler ortalama 3 dakika ile 10 dakika arasında olup; toplamda 180 dakikalık görüşme yapılmıştır. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş olup, katılımcıların rızası ile ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ancak bazı katılımcıların isteği üzerine ses kayıt cihazı kullanılmamış, görüşmeler yazarak kaydedilmiştir. Ayrıca görüşmecilerin ifadelerine çalışma içinde değiştirilmeden (imla hatası, düşük cümle vb.) yer verilmiştir. Katılımcılara verdikleri cevapların sadece araştırmacılar tarafından inceleneceği ve kesinlikle sendikaların diğer üyeleriyle, sendikaların yöneticileriyle veya işverenlerle paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Çalışma kapsamında görüşme yapılan kişilerin kimlikleri gizli tutulmuş ve işçi sendikalarına üye katılımcılar “İ”, kamu görevlileri sendikalarına üye katılımcılar “K” harfleri ile isimlendirilmişlerdir. Yapılan mülakatlar sonucu elde edilen veriler içerik analizi yöntemi kullanılarak, araştırmacılar tarafından farklı zamanlarda çözümlenmiş ve karşılaştırılmıştır. Çalışma kapsamında, yapılan görüşmeler sonucu elde edilen veriler doğrultusunda üç ana tema belirlenmiş ve belirlenen ana temalar altında çalışmanın cevap aradığı sorular bütünlük taşıyacak biçimde kodlanmıştır.

6.1. Bulgular

Yapılan görüşmeler neticesinde, ulaşılan ham veriler incelenerek analiz edilmiş ve Tekirdağ ili ile ilçelerindeki işçi sendikalarının üyeleri ile kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin “*sendika içi demokrasi*” algılarına yönelik olarak; “demokrasi algısı”, “sendika içi demokrasi algısı (seçimler hakkında bilgi)” ve “sendika işyeri temsilcisi olma isteği” temalarına ulaşılmıştır. Temalarla ilgili katılımcıların verdiği cevapların istatistiksel olarak bilgileri Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Oluşturulan Temalara Yönelik İstatistiksel Veriler

Temalar	N (Toplam)	N (İşçi)	%	N (Kamu)	%
Demokrasi algısı	30	7/12	58,3	16/18	88,9
Sendika içi demokrasi algısı	30	8/12	66,7	8/18	44,4
Sendika işyeri temsilcisi olma isteği	30	8/12	66,7	3/18	16,6

6.2. Demokrasi Algısına Yönelik Tema

Yapılan görüşmeler esnasında, kamu görevlileri sendikasına üye katılımcılar, demokrasinin yanında özellikle “adalet” ve “eşitlik” kavramlarından da bahsetmişlerdir. Demokrasi kavramının anlam bulabilmesi için ortak karar alma ve insan haklarına saygı unsurlarının mutlaka işlerlik kazanması gerektiği kamu görevlileri sendikalarının üyeleri tarafından dile getirilmiştir. İşçi sendikalarının üyeleri de, kamu görevlileri sendikalarının üyeleriyle benzer biçimde eşitlik kavramına atıfta bulunurken, herkesin eşit söz hakkından ve farklı olanların duygu ve düşüncelerine saygı duyulması gerektiğinden sıklıkla söz etmişlerdir. Yapılan görüşmeler sonucunda hem işçi sendikalarının üyeleri, hem de kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin demokrasi anlayışı ve demokrasi kavramını yorumlayışının benzer biçimde olduğunu söylemek mümkündür. Her iki sendikal örgütlenmenin üyeleri ile yapılan görüşme örnekleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikalarına Üye Katılımcıların “Demokrasi” Algısına Yönelik Görüşme Örnekleri

M 8	“İnsanların her konuda özgürce fikirlerini belirtmesidir . Demokrasi uygulamada biraz sıkıntılı. Bir konu hakkında insanlar özgürce fikirlerini söyler . Ortak noktada buluşulur.”
M 12	“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.”
İ 4	“Demokrasi, insanların düşüncelerini daha özgür bir ortamda ifade edebilmeleridir . İnsanlar, düşünce ve duygulara karşılıklı olarak önem vermesi ve saygı duymasındır. Empati yapabilmek gerekiyor, düşüncelerimizi özgürce ifade edebilmek.”
İ 13	“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.”

Aktaş (2015: 90) demokrasi kavramından bahsederken, yöneticilerin, halk tarafından özgür ve adil biçimde seçilmesine atıfta bulunarak; demokrasi ve özgürlük kavramlarını beraber kullanmaktadır. Demir (2010: 601) ise demokrasinin temel hedefleri içinde özgürlük ve eşitliğin olduğunu belirtmektedir. Aktan’da (2015: 79-80) demokrasi kavramını tanımlarken, demokrasinin unsurları içinde sivil özgürlükler, şeffaflık ve etkin muhalefet gibi kavramlara yer vermektedir. Alan yazın ile karşılaştırıldığında, hem işçi sendikalarının üyelerinin, hem de kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin

demokrasi kavramına yönelik olarak duygu ve düşüncelerinin literatürle örtüşür nitelikte olduğu görülmektedir.

6.3. Sendika İçi Demokrasi Algısına Yönelik Tema

Gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda, özellikle kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin önemli bir kısmının, sendika içi demokrasi kavramı hakkında çok fazla bilgi sahibi olmadıkları gibi sendika içi demokrasinin süreçlerine de hâkim olmadıkları gözlemlenmiştir. Sendika içi demokrasinin belki de ilk süreci olan işyeri sendika temsilcisinin* seçimi ve nasıl seçildiği konusunda, her iki sendikal örgütlenmenin üyeleri açısından da ciddi bir bilgi eksikliği söz konusudur. Kamu görevlileri sendikalarına üye katılımcıların neredeyse % 40'ı işyeri sendika temsilcisinin nasıl göreve geldiğinden emin olmadıklarını, % 10'undan fazlası da işyeri sendika temsilcisinin nasıl göreve geldiğini bilmediklerini ifade etmişlerdir. Buna karşılık işçi sendikalarına üye olan görüşmecilerin tamamı işyeri sendika temsilcisinin seçimle göreve geldiğini bilmektedirler. Yapılan görüşmeler sonucu işçi sendikalarının üyelerinin, kamu görevlileri sendikalarına üye olanlara nazaran, sendika içi kavramına daha çok hâkim olduklarını ve önem verdiklerini göstermektedir. Her iki sendikal örgütlenmenin üyeleri ile yapılan görüşme örnekleri Tablo 4'de verilmiştir.

* Hemen belirtmek gerekir ki, 6356 Sayılı Kanun ve 4688 Sayılı Kanun açısından, tanımlar kapsamında bir farklılık bulunmaktadır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sadece "*Sendika İşyeri Temsilcisi*"'nden bahsederken; 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hem "*Sendika İşyeri Temsilcisi*", hem de "*İşyeri Sendika Temsilcisi*" kavramlarına yer vermektedir. Detaylı bilgi için Bkz. 6356 Sayılı Kanun ve 4688 Sayılı Kanun

Tablo 4: İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikalarına Üye Katılımcıların “Sendika İçi Demokrasi” Algısına Yönelik Görüşme Örnekleri

M 1	“Seçim veya atama değil de gönüllü olarak göreve geldi dersek daha uygun olacak. Yani buradaki şuanadaki işyeri temsilcisinden önce bendim temsilci, benden sonra şuanadaki temsilcimiz talip oldu ve ona geçti temsilcilik. Gönüllü olarak talip oldu yani.”
M 13	“Açıkçası tam olarak bilmiyorum ama her yıl değişiyor onu biliyorum. Gönüllü olarak göreve geliyor olabilirler.”
İ 1	“ Seçilerek göreve geldi . Bizde kapalı oy herkes kendi istediğine oy veriyor.”
İ 9	“ Seçim oldu . Kapalı oy, açık sayım şeklinde demokratik bir ortam da seçildi.”

Tokol (2017: 43), Sendika üyelerinin temsili, sendikaların işleyişi, yapıları ve yönetim biçimlerinin sendika içi demokrasi kavramıyla yakından ilgili olduğunu belirtmektedir. Yine Dereli (1998: 23), sendika içi demokrasinin unsurlarından biri olan “*Seçim İlkesinden*” bahsederken; adil ve dürüst seçimlere atıf yaparak; üyelerin memnuniyetlerini veya memnuniyetsizliklerini seçimlerle dile getirebileceklerinin altını çizer. Tüm bu yaklaşımlar çerçevesinde sendika içi demokrasi kavramını; sendika üyesi çalışanların, sendikal süreçler içindeki tüm seçimlerde ve karar verme mekanizmalarında oy kullanarak düşüncelerini dile getirmeleri, demokrasinin tüm ilkeleri çerçevesinde yönetimi değiştirebilme yetenekleri olarak ifade etmek mümkündür (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 224). Yapılan görüşmeler de özellikle, kamu görevlileri sendikalarına üye çalışanların, literatürde de belirtildiği üzere sendika içi demokrasi hakkında ve sendika içindeki demokratik süreçler konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir.

6.4. Sendika İşyeri Temsilcisi Olma İsteğine Yönelik Tema

Yapılan görüşmeler neticesinde, kamu görevlileri sendikalarına üye katılımçıların yaklaşık % 80'lik bir bölümünün işyeri sendika temsilcisi olmak istemediği, bununla beraber işçi sendikalarına üye katılımçıların ise yaklaşık % 60'lık kısmının işyeri sendika temsilcisi olmak istediği görülmüştür. Kamu görevlileri sendikalarına üye olan katılımçıların işyeri sendika temsilciliği konusunda isteksiz olmaları konusu tarafımızca; konuya ilgisiz olmaları, yeterli bilgiye sahip olmamaları ve sendikanın beklentilerini karşılayabilecek güce sahip olmadığını düşünmeleri olarak değerlendirilmiştir. Sendika içi demokrasi algısına yönelik temayla da doğru orantılı olarak böyle bir sonucun çıkması çokta şaşırtıcı değildir. Her iki sendikal örgütlenmenin üyeleri ile yapılan görüşme örnekleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikalarına Üye Katılımçıların “Sendika İşyeri Temsilcisi Olma” İsteğine Yönelik Görüşme Örnekleri

M 5	“Hayır, teklif edildi ama istemedim. İnsanların bakış açılarında değişiklik olmasını istemiyorum. Sadece yaptığım işle bilinmek istiyorum.”
M 9	“Hayır. 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.”
İ 3	“İsterim. 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.”
İ 12	“İsterim ve şu an düşünüyorum da. Seçim süreci hakkında da az çok fikrimiz var.”

Sendikal yaşam için olmazsa olmaz üç unsur bulunmaktadır. Bunlar; örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkıdır. Yorgun (2013: 357) bu durumu “Sendikaların yaşatılması, toplu sözleşme ve grev haklarının yasa yoluyla güvence altına alınmasına bağlıdır” şeklinde ifade etmektedir. Ancak 2001

Tarihli ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu incelendiğinde, Türkiye’de kamu görevlilerinin kurdukları sendikalara grev hakkı verilmediği görülmektedir. Ayrıca 1965 Tarihli 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca grev yasaklanmıştır. İlgili kanunda Madde 27 şu ifadelerle yer vermektedir, *“Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır”* (657 Sayılı Kanun, 1965, M. 27). Beyoğlu (2018: 90) bu durumu çalışmasında *“kamu görevlilerine sendika hakkı tanınırken, sendikaya da varlıksal öneme sahip ve baskı aracı olan grev hakkının tanınması gerekir. Grev aracına sahip olmadan sahip olunan sendikal haklar anlamsız ve yetersiz olacaktır”* şeklinde ifade etmektedir. Literatür ve Türkiye’deki uygulama açısından kamu görevlileri tarafından kurulan sendikaların grev hakkının olmaması, hatta kanun ile yasaklanması, kamu görevlilerinin sendikalara olan ilgisini azaltmasına ve sendika ile ilgili süreçlere, ayrıca sendika içi demokrasi kavramına da yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir. Sendika vasıtası ile herhangi bir kazanım elde edemeyeceğini düşünen çalışanlar için bu çokta yadırganacak bir durum değildir.

7. Sonuç ve Tartışma

Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri ve klasik iktisat anlayışının doğurduğu sefalet ortamında, sınıf bilinci çerçevesinde, işçi sınıfı tarafından kurulan ve günümüze kadar çeşitli aşamalardan geçerek gelen sendikalar, bugünün şartlarında birer sivil toplum kuruluşu olmaları -tartışmalı bir durum olduğunu belirtmekte fayda vardır- sebebiyle her şeyden önce demokrasinin temel taşı konumundadırlar. Ancak sendikaların demokrasinin temelini oluşturabilmeleri için öncelikle kendi içlerinde demokrasiye yer vermeleri ve üyeleri vasıtasıyla bunu toplumun geneline yaymaları gerekmektedir. Ancak Türkiye özelinde gerek demokrasi ve gerek sendika kavramlarının Cumhuriyet tarihi boyunca -ve hatta Osmanlı İmparatorluğu’nun

son dönemlerinden itibaren- tartışma konusu olmalarına ve bu konuları araştıran birçok araştırmacı ve akademisyen olmasına rağmen, sendika içi demokrasi kavramına yönelik az sayıda araştırma olması dikkat çekicidir.

Konuyla ilgili araştırma sayısının yetersiz olmasından dolayı, literatüre katkı sağlayacağını düşündüğümüz çalışmamızın sonuçları incelendiğinde her iki sendikal örgütlenme türünün üyelerinin de “*demokrasi*” kavramına bakış açılarının hemen hemen aynı olduğu görülmektedir. Hem işçi sendikalarının üyeleri, hem de kamu görevlileri sendikalarının üyeleri demokrasi kavramını, özgürlük, eşitlik, insan haklarına saygı gibi evrensel değerlerle ve temel insan hakları ile bağdaştırmakta ve bu yönde fikir belirtmektedirler. Ancak konu “*sendika içi demokrasi*” kavramına geldiğinde ise farklılaşmaların ortaya çıktığı görülmektedir. Kamu görevlileri sendikalarına üye katılımcıların özellikle sendika içindeki ilk demokratik süreç olarak kabul edilebilecek olan “*sendika işyeri temsilcisi*” seçimi konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları, sendika içi demokrasi konusunda da yeterli bilgiye sahip olmadıkları düşüncesini doğurmaktadır. İşçi sendikalarının üyesi olan katılımcıların ise tamamı bu konuda bilgi sahibidir. Bu açıdan ele alındığında ilk araştırma sorusu olan “*üyelerinin bakış açısı ile işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları arasında, sendika içi demokrasinin işletilmesi noktasında farklılık var mıdır?*” sorusunu tartışmaya açık olmakla beraber evet şeklinde cevaplamak mümkündür.

Birbiri ile bağlantılı olarak araştırmanın diğer soruları da işçi sendikalarının ve kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin bakış açıları ile farklı şekilde cevaplandırılmaktadır. İşçi sendikalarının üyeleri sendika işyeri temsilcisinin seçim yoluyla göreve geldiği konusunda bilgi sahibiyken ve çoğunluk olarak sendika işyeri temsilcisi olmak isterken; kamu görevlileri sendikalarının üyeleri bu konuda yeterli bilgiye sahip değildir ve sendika işyeri temsilcisi olmak konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Bu çerçevede her ne kadar ikinci

araştırma sorusu, iki sendikal örgütlenme açısından da evet olarak yanıtlansa da, kamu görevlileri sendikalarının üyelerinin bu konuda yeterli bilgiye sahip olmaması yine tartışmalı biçimde sendika içi demokrasi mekanizmasının sağlıklı bir şekilde çalıştırılıp çalıştırılmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Çalışmanın üçüncü araştırma sorusu ise işçi sendikaları açısından evet şeklinde yanıt bulurken; kamu görevlileri sendikaları açısından hayır olarak cevaplanmaktadır.

Kamu görevlileri sendikalarının üyeleri ile işçi sendikalarının üyeleri arasında sendika içi demokrasi kavramına yönelik olarak gözlemlenen bilgi ve sendikal süreçlere olan ilgi farklılığını, kamu görevlileri sendikalarına tanınan (tanınmayan) haklarla bağdaştırmak mümkündür. Sendikal yaşam için vazgeçilmez olan grev hakkının, kamu görevlilerine tanınmamış olması, sendikal yaşamı sekteye uğratmakta ve sendikaları kâğıt üzerinde örgütler haline getirmektedir. Üyesi oldukları sendikaların yaptırım gücü olmadığının ve baskı unsuru görevini ifa edemeyeceğinin farkında olan üyelerinin de sendikalarına ve sendikalarla ilgili kavram ve süreçlere ilgisiz kalmalarını doğal karşılamak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012).

- Aksoy, B. ve Günbayı, İ. (2016). .Eğitim-Sen Üyesi Öğretmenlerin Sendikalarından Beklentilerine İlişkin Görüşleri. *Eğitim. Bilim, Toplum Dergisi*, 14(54), 8-24.
- Aktan, C. C. (2015). Demokrasiye Alternatif Bir sistem Önerisi: Demarşi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(1), 71-92.
- Aktaş, M. (2015). Demokrasi Kavramına eleştirel Bir Bakış. *Anemon, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), Muş, 89-101.
- Arlı, S. ve Nazik, M. H. (2001). Bilimsel Araştırmaya Giriş. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Başaran, Y. K. (2017). Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 47, 483-499.
- Bayhan, V. (2002). Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), Sivas, 137-151.
- Beyoğlu, C. Ü. (2018). AİHM Kararları Işığında Kamu Görevlilerinin Grev Hakkı. *TBB Dergisi*, 135, 87-103.
- Bigger, J. (2013). How Far Are Trade Unions Democratic Organisations? Discuss, Drawing On Examples To Illustrate Your Arguments. *M.A. International Labour and Trade Union Studies, Ruskin College, Oxford, England*.
- Daud, Z. and 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*, 4(13), 104-128.

Demir, N. (2010). Demokrasinin Temel İlkeleri ve Modern Demokrasi Kuramları. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(2), İzmir, 597-612.

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

Demirdizen, D. ve Lordoğlu K. (2013). Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı? *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Petrol-İş Yayınları, İstanbul, 217-229.

Dereli, T. (1998). Sendika İçi Demokrasi. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 3. Cilt*, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, 1-32.

Kaldırım, E. (2005). İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Demokrasi Algıları. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), Ankara, 131-147.

Gülmez, M. (2002). Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku. *TODAİE*, Ankara, 421-448.

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

Hekimler, B. U. (2015a). Sendikacılığın Kavramsal Çerçevesi. *Sendikacılık*, Edi. Banu Uçkan Hekimler, Deniz Kağnıcıoğlu ve Aziz Çelik, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1-21.

Hekimler, B. U. (2015b). Demokrasi, Sendikacılık ve Siyaset. *Sendikacılık*, Edi. Banu Uçkan Hekimler, Deniz Kağnıcıoğlu ve Aziz Çelik, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 38-61.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, 19.07.2019.

- Kanlıgöz, C. (1993). 1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 43(1-4), Ankara, 164-186.
- Kesici, A., Pesen, A. ve Oral, B. (2017). Öğretmenlerin Sınıf İçi Demokratik Davranışlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 31-49.
- Koç, Y. (2003). Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi. Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Koç, Y. (1987). Sendika İçi Demokrasi. 11. Tez Kitap Dizisi: 6, Uluslararası Yayıncılık, İstanbul.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. ve Arslan, C. (2016). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27), Uşak, 97-109.
- Mahiroğulları, A. (2016). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık. Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Neuman, L. (2012). Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar: Cilt 2. 5. Baskı, Yayın Odası, s. 321, İstanbul.
- Önsal, N. (2010). Endüstri İlişkileri Notları. Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara.
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), Eskişehir, 329-342.

- Özerkmen, N. (2003). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar. *Ankara Üniversitesi Dil, Tarih ve Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 43(1), Ankara, 240-258.
- Pıçak, M. ve Kadah, H. (2017). Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi. *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*, Edi. Selçuk Koç, Sema Yılmaz Genç ve Kerem Çolak, Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları, Kocaeli, 181-206.
- Punch, K. F. (2005). Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar. Çev. Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Stanford, J. D. and Econ, B (1975). The Employed Professional and Trade Unionism. *The Australian Journal Of Physiotherapy*, 21(3), Australia.
- 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”. *IRLE Working Paper*, University of California, 30(91), Berkeley, USA.
- 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*, 5(2), Kahramanmaraş, 343-359.
- Tekin, H. H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(13), İstanbul, 89-108.

- Tokol, A. (2017). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Dora Yayınları, Bursa.
- Tokol, A. (2012). Sosyal Politikanın Tarafları. *Sosyal Politika*, Edi. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Dora Yayınları, Bursa.
- Tokol, A. (2002). Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar. *ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4(1), 111-129.
- Tunç, H. (2008). Demokrasi Türleri ve Müzakereci Demokrasi Kavramı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XII(1-2), Ankara, 1103-1128.
- Üstün, A. ve 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*, 9(2), Kırşehir, 61-79.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yol-İş Sendikası. Sendika İçi Demokrasi: Kavram ve İlkeler, <http://www.yol-is.org.tr/TR/dosya/1-1398/h/sendikaicidemokrasi.pdf>, (Erişim Tarihi, 15.05.2018).
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2013/4 (9), 355-379.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

The unions came to the stage of history as a result of the negative effects of the Industrial Revolution on social and cultural life, especially on working life. Previously, trade unions, which aim to protect the economic, social and cultural rights of the working class, have had an impact on the society in general with their gains and today they play an important role in determining both national and international policies. From this point of view, it is possible to say that unions are one of the most important non-governmental organizations of today.

Method

The universe of research consists of the employees, who do not have any duties for union processes, both public servants unions and labor unions with branches in Tekirdağ province and districts. Based on the universe, "criterion sampling" and "easily accessible sampling", which is one of the preferred and purposeful sampling methods, were used together in the qualitative researches in social sciences and the sample of the study was determined. The non-probability based purposive sampling method provides an in-depth study by identifying information-rich contents for the purpose of the study. This method is preferred if one wishes to conduct research with one or more content that meets certain requirements or has the desired separation points (Başaran, 2017: 490-491). Yıldırım and Şimşek (2013: 141) define the easily accessible case sampling method, which is used frequently in qualitative researches, "as a preferred sampling method in order to give speed and practicality to the research and when other sampling methods cannot be used". The fact that the sample is too small in the researches carried out, makes it difficult to generalize the universe in terms of the results of the research. In descriptive studies, the sample should be on a level with at least 10%, and in cases where the universe is small, it should be on a level with 20%. If it is aimed to make a correlation-based research, in comparative studies involving at least 30 and causality, 30 component are required for each group. However, in experimental studies, a small number of subjects, such as 15 members representing each group, can ensure the validity of the results. However, it should be noted that the large sample size increases the reliability of the study results (Gay, 1987; as cited in Arlı ve Nazik, 2001: 77). At the same time, interview and observation, which is the most preferred method in qualitative research techniques, can be challenging both in terms of time and cost, and the large sample size makes it difficult to interpret the data. For this reason, it is important to select first-hand relevant participants to the subject of the study rather than the ability to

represent the universe when selecting samples in studies conducted with qualitative research techniques (Neuman, 2012: 321).

Findings (Results)

As a result of the interviews, the raw data obtained were analyzed by examining and as regards the perception of intra-union democracy among members of labor unions and members of public servants' unions in Tekirdağ province and districts; themes of “perception of democracy”, “perception of intra-union democracy (information about elections)” and “desire to be union workplace representative” were reached.

Conclusion and Discussion

When the results of our study which we think will contribute to the literature due to insufficient number of researches on the subject, it is seen that the members of both trade union organizations have almost the same the perspectives on the concept of democracy. Both members of labor unions and members of public servants unions reconcile the concept of democracy with universal values such as freedom, equality, respect for human rights and basic human rights and they express ideas in this direction. However, when it comes to the concept of intra-union democracy, it is seen that differentiation occurs. The participants of the public servants' unions do not have enough information especially about the selection of “union workplace representatives” which can be considered as the first democratic process within the union, leads to the idea that they do not have enough information about intra-union democracy. All participants who are members of labor unions are knowledgeable. In this respect, the first research question “Is there any difference with the point of view of the members between labor unions and public servants' unions in terms of the functioning of intra-union democracy?” is open to discussion but it is possible to answer yes.

Other questions of the research in connection with each other are answered differently with the point of view of members of labor unions and public servants' unions. While members of labor unions have knowledge that the union workplace representative has been appointed by election and want to become the union workplace representative as a majority; members of public servants' unions do not have sufficient information and are reluctant to become the union workplace representative. In this context, although the second research question is answered as yes in terms of two trade union organizations, the members of public servants' unions do not have sufficient information on this issue raises the question of whether the intra-union democracy mechanism

is run in a healthy way. The third research question of the study was as yes in terms of labor unions; it is answered as no for public servants' unions.

It is possible to reconcile differences in the knowledge and interest in trade union processes observed in the concept of intra-union democracy between members of public trade unions and members of trade unions with the rights provided (not provided) to public servants' unions. The right to strike, which is indispensable for union life, is not granted to public officials, disrupts union life and makes unions organizations on paper. Members of the trade unions that they are members of are aware of the fact that they do not have the power of sanction and that they cannot perform the duty of pressure, it must be regarded as natural that they remain indifferent to their trade unions and concepts and processes related to trade unions.