

Türk Sendikal Hareketinin Özgün Kriz alanları var mıdır? 1

Prof. Dr.Kuvvet Lordoğlu

Marmara Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi Bölümü

Giriş ve Bazı Sorun Alanları

Yönetim ve Liderlik

Sendika Bürokrasisi

Sendikaların Bazı Özgün Kriz Alanları

Sendikal Krize Rağmen

Giriş ve Bazı Sorun Alanları

Sendikal alanda ve bu alanın dışında uzun bir süredir “en fazla” tartışma alanı olmaya mazhar kelime belki de bir kelime ile “kriz” le özdeşleşebilmektedir. Kriz yada Bunalım kavramları ile anlatılmak istenen genel anlamda mevcut sistemin belli ki olumsuz unsurlar da taşıyarak “normal” durumun dışına taşınmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda Türk sendikal hareketinin farklı kriz alanları bulunup bulunmadığı varsa bunların ne ölçüde özgün olduğu bu yazı çerçevesinde ele alınması amaçlanmaktadır. Gerek dünyada, gerekse Türkiyede; sendikaların krizi üye sayılarındaki azalma başta olmak üzere, bir çok olumsuzluğu içinde barındırmaktadır. “Sendikal kriz” daha çok olağan sayılabilecek bir durumdan geçici uzaklaşmayı çağrıştırmaktadır.

O zaman sendikal hareketin “olağan” sayılan kısa özelliklerine göz atalım. Sendikalar ve sendikalıların işçi sınıfı içinde çeşitli güçlüklerle rağmen örgütlenme çalışmalarını sürdürebilmeleri , Toplu pazarlık mekanizmaları sayesinde üyelerin hakları ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek yolunda çaba sarfetmeleri , kamuoyunda çalışan sınıflara ait oluşabilecek bütün olumsuz kanaatlerin giderilmesine fiilen katkıda bulunmaları biçiminde özetlenebilir. Aslında yukarıda açıklanan sendikal alanın genel çerçevesinden sapmalar her dönem gerçekleşebilmekte, ancak bu ve benzeri olguların “kriz ” mahiyetini alması sorun alanlarının etki gücünün yükselmesi ve sürelerinin uzaması ile bağlantılıdır. Örnek olarak bir sendikanın yetki alamaması ve üyeleri için Toplu sözleşme yapamaması genel bir sendikal kriz değil ancak sendikaların önemli bir kısmına yayılması ve uzun sürmesi genel bir “kriz” mahiyetinde algılanmaktadır. Bilindiği gibi Krizin içerdiği anlam itibarı ile geçici bir durumu yansıtmaktadır. Bu durum bazen sürelerden bağımsız olarak dikkate alınabilir.

Türk sendikal hareketinin yukarıdaki örneğe uygun kriz içinde olduğu ifade edilebilir. Gerçi her zaman olağan bir durum olarak ifade edilenlerin

de kendi içlerinde farklı krizleri barındırması mümkün olmaktadır. Ancak içinde bulunduğumuz son on senelik gelişmelerin Türk sendikal hareketinde ki genel olumsuzluğu giderek daha fazla yaygınlık kazandırması ve bu sendikal krizin tümü olmasa bile bazı nitelikleri ile karşılaştırıldığında Batı Ülkelerinde de benzer gelişmelere rastlanmaktadır.

Bu nedenle, Sendikal hareketin “kriz veya krizlere” neden olabilecek küçük, özgün ve belki de gözden kaçmış kimi alanlarına bu yazı çerçevesinde tartışmayı planlıyoruz.

Öncelikle Sendika kavramının taşıdığı özle ilgili bazı olguları veya çok bilinenlerini bir araya getirelim.

Sendikalar mevcut ekonomik sistemin parçalarıdır. Bu parçalardan biri olarak sistemin işleyişinde önemli işlevleri bulunmaktadır.

Sendikalar genel anlamda çalışan kesimlerin ve farklı sektörlerin kurumlardır. Bu kurumsal kimlik her sendikaya farklı nitelikler katar. Sendikanın kurumsal kimliği içinde geçmişinden gelen siyasi ve ideolojik görüşleri olduğu gibi, yöneten ve yönetilen ilişkisi de bulunur.

Sendikalar farklı ittifak arayışlarına giren bu çerçevede bazen ulusal bazen de uluslar arası ilişkiler içine dahil olmaları mümkündür.

Sendikalar farklı işlevleri de içinde barındıran organizasyonlardır. Ancak Ekonomik ve politik işlevleri çoğu kez birbiri etkileyen bir yapıdadır.

Sendikalar birbirine benzer özellikler gösteren üyelerden oluşmamaktadır. Bu nedenle üyeler arasında farklı siyasi görüş ve tercihler bulunmaktadır. Bu görüş ve tercihlerin sendika yönetimi ile uyum içinde olması beklenmemektedir.

Genel anlamda bakıldığında zaman yukarıda ortaya çıkan olguların sendikal hareketin bütünü içinde çok sık rastlandığı gözlenmektedir. Ancak

bunların dışında kalan bir çok noktanın ülkelerin sendikal yapılarına göre değişiklik gösterdiği açıktır.

Gene yukarı da ki gibi genel olgulardan hareket edersek Sendikal hareketin temel sorunları çok bilinen yanları özetlemek mümkün

Sendikalar özellikle son yıllarda önemli sayıda üye kaybetmeye başladılar. Sendikaların üye sayılarındaki azalma çok çeşitli nedenlerle olsa bile sonuçları sendikaları tanım gereği zor durumda bırakmaya başladı .

Ekonomik krizler bazen dolaylı bazen de dolaysız biçimde sendikaları da maddi sıkıntı içine sokmaya başladı . Bunun sonucu küçülmeler gerçekleşti.

Sendikalar mevcut alanlarını kaybetmemek için işverenle daha uyum içinde çalışmanın yollarını aramaya başladılar. Bu olgu da beraberinde "ödün Pazarlığı" yapmalarına yol açtı.Bu olgu da sendikaları giderek daha fazla uzlaşmaya daha az çatışmaya yöneltti.

İki grup halinde kabaca özetlenen yukarıdaki çerçeveye sendika ile sendika sorunları arasında çok bilinmeyenli bir denklem oluşturmaktadır. Kuşkusuz yukarıdaki sorunlar kendi içlerinde bir çok sorun grupçuğuna ayrılmakta, Sendikal hareketin sorunlarını daha da karmaşıklştırmaktadır.

Yönetim ve Yönetilen ilişkisi bağlamında sendikaların diğer kurumlardan çok farklı bir yapıda olmadığı anlaşılmaktadır. Bu yönetim ilişkisinde yöneticilerin iktidarı yerleşik bir anlam ifade etmektedir. (P.Cahuc :296)İktidar bilindiği gibi gücün,ve sosyal prestijin ortak bir bileşkesini

oluşturduğu için buna sahip olanların kendi arzuları ile yönetimi bırakmaları aynı zamanda iktidarlarını da terk etmeleri anlamına gelmektedir.

Sendika yönetimi ya da kısaca iktidarın terk edilmesi sorunu bir sorun alanı mıdır? Bu sorunun yanıtı, Türk sendikal hayatı içinde kısmen Batı sendikacılık anlayışından farklı bir yapıya oturmaktadır. rnek olarak sendika yöneticilerinin yönetim görevlerini bitirmelerini takiben eski görevlerine dönmemeleri verilebilir. Dnmemeleri veya dnememeleri tek başına bir sorun alanı mıdır? Yoksa ortada gözükmeyen büyük bir sorunun parçası mıdır?

Ele aldığımız örneklerde bu görevini bir dönemden fazla sürdüren sendika yönetim kadrosunda bulunan sendikacıların eski görevlerine dönme oranının çok az veya bulunmadığını anlaşılmaktadır. Yönetim görevinin bir dönemden fazla sürmesi bir çok nedenden ötürü eski göreve dönüşü ortadan kaldırmaktadır. Yöneticilik erkini kullanmış bir kişinin tekrar eski görevini üstlenmesi adeta bir "itibar kaybı " olarak da değerlendirilmektedir. Kimi sendika yöneticisi pazarlığa oturduğu işverenin yanında çalışmasının hem sendika hem de kendisi açısından olumsuz noktalarına değinmektedir.

Eski sendika yöneticisinin yeniden işyerine dönüşünün engellenmesi sadece isteksizlikten değil işverenin de yöneticilik yapmış bir sendikacıya işyerinde bulunuşunu kabul edecek bir güven ortamının da yaratılamamış olmasından kaynaklanabilmektedir.

Yönetim ve Liderlik 🌐

"Bir sendika yöneticisi veya lideri görüşme masasına ne kadar şiddetle vurursa o kadar iyi yöneticidir." Yönetim erkinin kullanışını ifade eden bu

cümle sendikacılar arasında çok bilinen ve o ölçüde de sembolik gücün, liderliğin, belki birazda "erkekliğin" üyeler nezdinde itibar kazandıran bir davranış biçimidir.

Sendika yöneticinin görüşmeler sırasındaki tavrı ve duruşu bu anlamda " ortak ses " oluşturulmasında da etkili olmaktadır.

Sendika içi demokrasi kavramı ile çok yakından ilgili olan sendika yönetimi ve liderlik fonksiyonudur. Sendika yönetimi seçimle işbaşına geldiği için, çoğunlukla demokratik bir işleyişin olduğu kendiliğinden kabul edilir. Ancak gerçekte sendika içi demokrasinin işleyişinde seçilme mekanizmasına rağmen demokratik kurallardan sapmalar görüldüğü için sendika içi demokrasi daima çok tartışılan bir konu olmuştur. (T.Dereli, 1998s:23) Sendika yöneticileri bulundukları yerlere seçimle gelmişler ancak yönetim görevlerini çok uzun süreli taşıma eğilimleri göstermişlerdir. Buradan hareketle sistemin kendiliğinden demokratik işleyişini kanıt göstermek kolay olmasa gerek.

Küçük bir örnek verirsek; Türkiye’de ki bazı sendikaların yöneticilerinin ve sendika başkanlarının hangi süreler içinde yönetimde kaldıkları küçük bir anket ile araştırıldığında ortaya çıkan tablo bu eğilimi kanıtlar niteliktedir. 22 sendika başkanının sendikalarının verdiği bilgiler ölçüsünde ortalama yönetimde kalma süresi 8.1 yıl olarak saptanmıştır. Sendikaların en önemli karar organı olan Genel Kurullarının olağan durumlarda dört yılda bir toplanması zorunlu olduğuna göre, her Sendika Başkanı ve yönetimin ortalama olarak en az iki dönemden daha fazla yönetimde kaldığı anlaşılmaktadır. Sendika yönetimleri ile üye sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.Yani üye sayısı görece az olan Sendikaların da üye sayısı fazla olan Sendikalarında yönetimleri aynı kişilerde kalabilmektedir.

Bu konuda 2821 sayılı Sendikalar yasası 1995 yılına kadar sendikanın genel kurul üyelikleri dışında kalan bütün üyeliklerinin dört dönemden daha fazla süre için seçilmesini engelleyici nitelikler taşımakta idi. Bu bir ölçüde sendika yöneticilerinin uzun süreli olarak işbaşında kalmasını engellemekte idi. Aynı yasaya göre Tekrar aynı kişilerin seçimi için en

az bir olağan genel kurul dönemi geçmesi gerekiyordu. Ancak Sendikalardan gelen baskı ile bu hüküm yapılan yeni yasa ile kaldırılmış ve uzun süreli sendika yöneticiliğinin önü açılmıştır.

Burada dikkat çeken nokta sendika yönetici veya liderlerinin uzun süreli işbaşında kalma eğilimlerinin hangi saiklerle ortaya çıktığının araştırılmasıdır? Bu eğilimleri iki grupta toplamak bizce mümkündür. Bunlardan ilki sendika liderinden kaynaklanan ve daha çok kişisel unsurların ağırlık taşıdığı davranışsal niteliklerdir. Diğer ise sendika tabanından üyelerden kaynaklanan eğilimlerdir. Bunların dışında sendika yönetimlerinin demokratik işleyişi sendikaların niteliklerine göre de farklılaşabilmiştir. Bazı sendikaların iç yapı ve yönetimleri sendika yöneticilerinin veya sendika başkanını uzun süreli olarak aynı görevde tutarken, gene sendikaların yapısına bağlı olarak bazı yönetimlerin iki dönemden fazla aynı görevde kalamadığı gözlenmektedir. Bu durum da mevcut yasaya rağmen sendika üyelerinin genel merkez yöneticilerinin sendika içi demokrasiye bakışları ve duyarlılıkları ile oranlı olduğu tahmin edilebilir.

Sendikalara göre farklılaşan eğilimler ortaya çıksa da sendika yönetimlerinin liderlik kadrolarında ortaya çıkan bazı benzerliklere dikkat çekmek gerekiyor. Bu noktaların Sendikal krizin Türkiye ye özgü küçük sorun alanlarını oluşturup , oluşturmadığı ayrı bir tartışma konusudur.


1- Sendika yönetimine seçilen üyelerin arasından kimin Başkan yani lider olacağı önceden belli olmaktadır. Muhtemelen Başkan adayı yönetime aday olanlar tarafından seçim öncesinde örtülü bir biçimde kararlaştırılmaktadır.

2- Yönetim ve liderlik kadrosu sendikanın çeşitli yönetim kademelerinde görev alma sonucu belirli deneyler kazanma sonucu gerçekleştiği gibi bazı örneklerde yönetimlerde hiç bulunmamış sendikacılarda yönetime girip başkan olabilmektedir. Bu konuda saptanmış ve geçerli olan bir ilke bulunamamıştır.

3- Sendika Başkanlığı da tıpkı diğer örgütlerde olduğu gibi esas olarak bir güç ve iktidar kaynağıdır. Gücün gösterilmesi çeşitli semboller

yardımla gerçekleşir. 1980 ncesi Bir sendika başkanı deney kazanan bir başka yöneticiye " İçin olmasa bile görüşmeye gelen işveren temsilcisini kapıda bekletmelisin hemen görüşme yapmamalısın" demiştir. Sendika yneticine karşı kullanılan dil de bu gücün ifadesini somutlaştırmaktadır. Sendika yöneticisinin adı yerine "Başkanım" olarak tanımlanması bu konunun örneklerindendir. Yönetim işlevi tamamlandıktan sonra bile aynı ifade sendikacılar arasında kullanılmaktadır.

4-Sendika merkez yönetimi iktidarını çok bilinen iki temel unsurla pekiştirir. Bunlar Kararı ve Kasayı elinde tutmak olarak sendikaların mutfağında biraz da mizahi bir dille ifade edilir. (!)

5- Öte taraftan Sendika yönetimlerinin ve oluşturduğu profesyonel kadroların sendika için maliyeti oldukça yüksektir. ² Burada tanımlama yapmanın zorluğuna rağmen bu giderlerin bazıları řu şekilde sıralamak mümkündür. Yüksek cret giderleri, Mobil ve araç telefon giderleri,Temsil ve Harcırah giderleri,her yıl için asgari 30 günlük tazminat giderleri(Bazı sendikalarca ödenen hizmet tazminatları) Sendika makam aracı giderleri gibi farklı kalemlerden oluşmaktadır. Bir sendika için yıllık 100 bin dolara mal olan Başkanların bulunması maliyetin yksekliliğinin de bir göstergesidir.

6- Sendika yönetimlerinin seçimi genel kurulda yapılmaktadır. Her genel kurul sendikaların ye sayısına göre tzklerince belirlenen delegelerle yapılmaktadır. Delegelerin seçimi bu anlamda yönetimin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Delegelerin işyerinde belirlenmesi sendika tarafından çoğu kez atanan temsilciler aracılığı ile gerçekleşmektedir.

7- Sendika yönetimlerinde bir lde temsil sorunu da yaşanmaktadır. Sendika Yöneticisi herşeyin tek hakimi ve genel başkandır. Sendika Yönetim Kurulları, Başkan aynı kaldığı sürece bira örnek dışında çok az değişikliğe uğramaktadır. Yönetim kurulu üyelerinde bira göstermelik değişiklik olmakta diğer üyeler aynen kalmaktadır.

8- Sendika Başkanlarının ve eski yönetim kurulu üyelerinin eski işyerlerine dönmesi kuramsal olarak mümkün olmasına rağmen, bunun gerçekleştiği örnek sayısı çok azdır.


Sendika Bürokrasisi

Bilindiği gibi sendikalar çok farklı işlevlerini yerine getirebilmek amacı ile, profesyonel yönetim kademelerinin dışında çalışma zamanlarını sendikal işlere ayıran uzman ve uzman olmayan personele ihtiyaçları bulunmaktadır. Eğitim,Basın-Yayın, Hukuk, Toplu İş sözleşmesi uzmanları gibi en sık rastlanan sendika çalışanlarının yanı sıra, Bilgi İşlem, Sosyal hizmetler, Araştırma ,Teknik hizmetler gibi farklı alanlarda sendika çalışanı bulunmaktadır.

Sendika yönetimlerince hazırlanan tüzüklerde bu uzman kadroların istihdam amaçlarının sendikal faaliyetlerin en iyi biçimde gerçekleşmesini sağlamak olarak açıklanmaktadır. Uzman ve Danışman olarak yönetim kurulları tarafından atanan sendika çalışanlarının gene hakları ve sorumlulukları mali olanakları sendika yönetimince tarafından belirlenmektedir. (Bkn. çeşitli sendika Anatózükleri)

Bu sendika personelinin sendika içinde göreve başlamaları ve görevlerine son verilmeleri genel olarak merkez yönetim kurulları tarafından kararlaştırılmaktadır. Bu bağlamda, sendikal bir örgütte çalışanın herhangi bir işveren yanında çalışan ile aralarında istihdam koşulları açısından bir farkı bulunmamaktadır. Buradaki en önemli farkın şirket yönetiminin örneğın şirketin genel müdürünün değışmesi, o işletmede çalışanları çok fazla etkilememesine rağmen sendika yönetimlerinin değışmesi ile çalışanların istihdam güvenceleri ortadan kalkabilmektedir. “Teşbihte hata olmaz” Bu anlamda sendikal bürokrasi ile devletin üst bürokrasisi arasında bazı kısmi paralellikler kurulabilmektedir. “her hükümetin kendisine yakın hissettiği bürokratlarla çalışma isteğı” biçiminde dile getirilen ve yeni hükümetlerin kurulmasını takiben sıkça rastlanan bürokraside ki

değişimin boyutlarına göre küçük bile olsa benzer değişimlere sendikalarda rastlanabilmektedir. Türk sendikal hareketinin kendine has belki de kronik hale gelmiş sorun alanlarından biri de sendikaların çalışanlarına ilişkin ortaya koyduğu ve sonuçları itibarı ile hareketi önemli ölçüde etkileyebilen yeni sorunlar yaratabilen bu görünümüdür.

Birkaç başlık altında bunları özetlemek uygun olacaktır. 3

1- Bazı sendikalar dışında uzman ve danışman kadroların bir kısmı şube yönetimi, merkez yönetimi üyelerinin yakınları, ve çevresindeki kendilerine yakın olabilecek kişilerden oluşmaktadır. Yönetimle gerçekleşen bu yakınlık nedeni ile kadrolar da yönetimle birlikte değişmektedir. Bu anlayışın yaygın hale gelişi, her yeni yönetimin kendi kadrosu ile birlikte iş başına gelmeyi ilke haline getirmesidir.

2- Sendika çalışanlarının ise önemli ölçüde kendi iş kollarına uygun bir sendikalaşma içinde yer almadıkları veya alamadıkları çok sık görülmektedir. Sendikal hak mücadelesi verirken , yeni üyeler için örgütleme çalışması yapılırken bu mücadeleyi verenlerin bizzat kendilerinin örgütsüz olmaları ilgi çekici bir boyuttur.

3- Sendika yönetimine yakın olmak veya mesafeli kalmak gibi bir ikilem de sendika çalışanlarınca sık sık dile getirilmekte, liyakat veya iş yapma becerisi sıralamada daha gerilerde bulunmaktadır. Eski yönetimlerle çalışmış ve yeni yönetimle de çalışmayı sürdürmek için bazı sendika uzman veya danışmanlarının yaptığı işlerden farklı bazı nitelikleri de bulunması gerekli olmaktadır. Örnek olarak, üyelerle ve delegelerle kurulabilen pozitif ilişkileri görevde kalmayı bir süre daha uzatabilmektedir.

4- Bir çok sendika yöneticinin veya yönetim kurulu üyesinin yaptığı konuşmalar, verdiği yazılar, demeçler veya hazırladığı raporlar sendika uzmanları tarafından hazırlanmakta olmasına rağmen, imzaların kendilerine ait olmaması dikkat çekicidir.

Bunların dışında sendika uzmanları sendikanın bütün dış ilişkilerini ve temaslarını yürütmektedir. Bir sendika uzmanı bu konuda hazırladığı

raporların kısa olmasına rağmen okunmadığından yakınmakta, kendisinden daha kısa raporların hazırlanması istenmektedir.

5- Sendika uzman kadrolarının gerçekleştirdiği eğitimlerin sınırlı bir çerçevesi bulunmaktadır. Genellikle sendikalara eğitim için dışardan getirilen eğitimciler az sayıda eğitimi gerçekleştirmektedir. Sendika uzmanı eğitimcinin verdiği eğitimlerden yönetim çeşitli nedenlerle endişe edebilmektedir. Bu nedenle eğitimlerin "muhasabe tekniği" açısından ve yasal zorunluluktan kaynaklanan göstermelik konferanslara dönüşmektedir. Bir kısım eğitimin sendikaların genel kurulu öncesinde delegelere yada sadece işyeri temsilcilerine yönelik olarak yapılması eğitimin amaçları ve ciddiyeti konusunda kuşkuları arttırabilmektedir.

Sendikaların bazı özgün kriz alanları 🌐

Türk sendikal hareketinin günümüze kadar kendine özgü bir modeli geliştirememiş olması ilgi çekicidir. Batı ve daha çok Amerikan tipi ücrete yönelik fonksiyonlara dayanan Türk sendikacılığı bu bakımdan esas itibarı ile bir tüketim sendikacılığıdır. (T.Dereli , 1979) Bu anlamda Türk sendikacılığının "devşirme" özellikler taşıması sonuçları itibarı ile Türkiye de kendine özgü bir sendikacılık modelini geliştirememiş yani bir sentez oluşturmaktan ziyade eklektik bir karma yapı oluşturmuştur. Burada adeta her duruma göre ayrı tavır alabilen model geliştirmekten çok, sorunlara kısa dönemli çözümler üretmeye yönelik yapının da kendine özgü kriz alanları oluşmuştur.

Sendika siyasi parti ilişkileri sorun alanlarından sadece biri olarak görülmektedir. Sendikaların "gelenek " oluşturmamaları ve bu anlamda bir model eksikliğinden kaynaklanan yapıları nedeni ile siyasi partiler tarafından bir etki alanı içinde görülmüşlerdir. Sendikaların bu etkileme süreçlerinden bağımsız kalabilmeleri ise mümkün olamamıştır. Özellikle, siyasi partilerin hemen her dönemde sendikaların ve diğer STK'ların

yönetimlerinde söz sahibi olmak için belirgin çaba içinde oldukları gözlenmektedir. Bazı örneklerde ise, sendikaların üst yönetimleri için farklı siyasi partilerin ve grupların aralarında anlaştıkları yönetimde belirli kontenjanlar içinde temsil edildikleri görülmektedir. Sendikal yapılar içinde bağımsız davranmanın ve bağımsız bir hareket olma niteliğinin zedelendiği bu gibi örneklerin doğurduğu oldukça olumsuz sonuçlar bulunmaktadır. Bir Belediye Başkanı'nın değişmesi o Belediye çalışanlarının örgütlü olduğu sendikadan toplu olarak ayrılmasına yol açabilmektedir. Öte yandan sendikalar sadece belirli bir siyasi görüşün yönetimde yer aldığı örgütler durumuna dönüşmesi halinde, üyelerle olan mevcut ilişkilerin de siyasi partinin faaliyetleri ile sınırlı kalabilmektedir. İlişkide olunan partinin muhalif yada iktidar partisi oluşuna göre sendika - üye ilişkileri düzenlenebilmektedir. Bu olgu beraberinde sendika üyeleri arasında "particiliği" yaygın hale getirmektedir. Üyelerin bir kısmının sendika ile olan ilişkileri bu nedenle en asgari düzeye inmekte, sendika üyeliği "kerhen" sürmektedir. Sendikaya yeni üyelerin kazandırılmaması ve sendika içi demokrasinin yaygınlaşmaması açısından bu olgunun sendikaların bir kısmı için önemli bir sorun alanı oluşturmaya devam ettiği gözlenmektedir.

Üye - sendika ilişkileri de oldukça sorunlu bir alandır. Sendikasız işletmelerde yapılan bir araştırmaya göre; çalışanların ortalama olarak % 57.6 sı sendikaya üye olmama nedenlerini "sendikanın haklarını savunacağına inanmadığını için" biçiminde görüşlerini açıklamaktadır (A.Şenkal .1999 s:317)

Sendikaların merkezi örgüt olup olmamalarına göre de bir başka sorun alanı yaratılabilmektedir. Gerçekten Türkiye'de sendikaların 2821 sayılı yasa hükümlerince oldukça merkezi örgütler olarak kurulup faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Gerek yasadan gerekse kendi iç tüzükleri gereği olarak merkezi yapılar oluşturan sendikaların toplumsal tabanlarındaki değişmelere uyum göstermede zorlanmaktadırlar. Sendikanın şubelerinin ve bölgelerinin genel merkezin onayını almadan herhangi bir karar almaları bu yapılar içinde mümkün değildir. Toplanan

aidat gelirleri doğrudan Genel Merkezlere gitmekte, buralardan şubelere dağıtılmaktadır. Bölgelerin ve şubelerin gereksinimleri öncelikle genel merkezin mali açıdan onayı alındıktan sonra yapılabildiği için sendikal bürokrasi artmakta ve gecikmeler ortaya çıkmaktadır. Merkezi yönetim anlayışına karşı belirli ölçülerde yerel ve bölgesel inisiyatiflerin kullanılabilmesi açısından sendika-içi demokrasinin yerleşmesinde etkili sonuçlar verebilmektedir.

Ayrıca merkezi örgütlerde merkezin denetlenebilmesi de zordur. Merkezi yönetimin denetimini gerçekleştirecek denetleme kurulu da genel kurul tarafından belirlenmektedir. Bu arada denetleme kurulu üyeleri çoğunlukla seçim kazanmış liste ile birlikte oluşmaktadır. Sendikal denetimin gerçek anlamda olmasını engelleyen birkaç unsur bulunmaktadır;

1- Denetleme kurulu üyeleri genel merkez yöneticileri ile seçildikleri ve aynı liste içinde oldukları için bir anlamda yöneticilerle "kader birliği" "dava arkadaşlığı" içindedirler. Bu nedenle merkezin gerçek bir iç denetimi sağlaması oldukça zordur.

2- Özellikle sendikal denetimden ifade edilmek istenen belirli harcamaların belgelerini kontrol edilmesi ve bunların incelenmesi bağlamındadır. Alınan kararların , uygulamaların yada geleceğe ilişkin projelerin denetlenmesi yapılmamaktadır. Sendika tüzüklerin incelendiği zaman görülecektir ki , çoğu inceleme konusu sadece mali denetime dayalı ve defterlerin düzenli işlenip, işlenmemesi ile sınırlı kalmaktadır.

3- Denetlenen mali sistem olarak kalması halinde bile kurul üyelerinin bir muhasebe tekniği konusunda önceden bilgi sahibi olmaları ihtimali düşüktür. Bu anlamda Sendikaların mali disiplinleri ve denetimleri için bağımsız profesyonel mali denetimlerden yararlanmaları gerekmektedir. Ancak bu olgunun bu gün sendikal hareket içinde merkezin örgütün

gücünün kaybetmesine neden olması düşüncesi ile yaygınlaşması uzak görülmektedir.

Sendikalar toplumun çalışan kesimlerini belirli haklar ve çıkarlar doğrultusunda örgütleyen sivil kurumlardır. Toplumun geniş kesimleri ile bu arada aydınlarla da ilişkileri bulunmaktadır. Ancak bu ilişkilerin Türkiye’de batının aksine oldukça dar ve sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu kesimlerin sendika ile olan ilişkileri zayıf kaldığı için sendikalarında dinamik bir örgütsel yapıya kavuşmaları zorlaşmaktadır. Sendikal kültürün geliştirilmesinde aydınların önemli sorumlulukları ve görevleri bulunmaktadır. Ancak sendikaların merkezi ve içe dönük yapıları aydın kesimlerle olan bağlarını oldukça zayıf halde tutmaktadır. Bunun dışında, hizmetler sektöründe çalışan işçilerinde kendilerini işçi sınıfı dışında tutmaları yada hissetmeleri sendikal örgütlü kesimler arasında kurulabilecek bağları ve ilişkileri koparmaktadır.

Bir çok örgüt gibi sendikaların da profesyonel kadroları bulunmaktadır. Bu kadroların örgüt içi demokratik kurallara uyulmamasından kendi çıkarlarını öne çıkaran “oligarşik ” yapılar haline dönüşebilmesi mümkündür. Özellikle kurumsal nitelikler yerine kişisel çıkar hesaplarına dayalı yönetim anlayışlarının hakim hale gelmesi bu sorunları daha fazla ortaya çıkarmaktadır. Bir çok sendika üyesinin 1983-1986 yılları arasında Avustralya’da bu nedenle sendikalarından ayrıldığını biliyoruz. (Öz-Gıda-İş Sendikası Çalışma Raporu s:17) Türkiye’de sendikaların da demokratik gelenekleri bu konuda çok sayıda olumlu örnek oluşturmamaktadır. Bazı sendikaların yönetim kademesindeki üyeleri için bir cazibe merkezi haline gelebilecek bazı avantajları sunduklarını gözlemlemekteyiz. Bu olanaklara kısaca yukarıda değinmiştik. Ancak o iş kolunda alınan en yüksek ücretten daha yukarıda ücret talebi sendikacılığı bir meslek haline sokabilmektedir.

Sendikal krize rağmen, 🌐

Bilindiği gibi krizler, geçici olan bir özömsözlöğü karşımıza çıkarmaktadır. Türkiye’de de sendikaların karşılaştıkları olumsuzluğun kendine özgü nedenleri olmakla birlikte bazı çıkış noktaları bulunduğunu düşünüyorum.

Sendikaların profesyonel yöneticilerinden oluşan kadrolarının benzer üye sayısına sahip batı sendikalarından daha fazla sayıda olduğunu belirli örnekler içinde karşılaştırdık. Burada göröldüğü gibi sendikalar cazibe merkezi ise yönetime sadece bu amaçla da talip olanlar çıkabilir. Bu nedenle;

- 1- Sendika-içi demokrasinin işleyişi göstermelik olmaktan çıkarılmalı yeni üyelerin katılımına açık hale getirilmelidir.
- 2- Geleneksel sanayi işçiliğinin giderek daha az istihdam yarattığı bir ortamda hizmet işkollarında örgötlü hale gelmek ve buna uygun düzenlemeler yapmak sendikalar için önem taşıyan olgular olarak görölmektedir.İşgücü piyasalarına yeni katılan işçileri ve üst kademelerde çalışanları örgötlü hale getirmek gerekmektedir.
- 3- Yönetim kademelerinin bir kısmını belki sembolik olarak başkan dışındakileri amatör hale getirmek ve uygulama ve denetimle ilgili birimleri sendika dışından uzman profesyonel kadrolara yaptırmak bazı örneklerde sendika için daha ekonomik sonuçlar verdiği gibi sendikacılığın cazibesini de azaltacaktır.
- 4- Sendika-içi demokrasinin ilkelerinden biri olan mali konularda şeffaflık sağlanmalıdır. Sendika genel kurullarının dışında da sendikaların gelirlerini hangi kalemlere harcadıklarını üyelerine açık olarak beyan edebilmelidir.
- 5- Sendika yönetiminin başarılı bir dönem geçirip geçirmediği, her genel kurul toplantısında örgötleğiği işçi sayısındaki artışına bağlı olarak ölçme yöntemi benimsenmelidir. Sendikal örgötlemenin gerilediği bir dönemde sendikaların yönetimlerinin de başarılı kabul edilmesi mümkün olmamalıdır.

- 6- Sendika yönetimlerinin lider kadroları, sadece tek bir işyeri bazında değil işkolu hatta farklı işkollarını da dikkate alan bir tarz da çalışma hayatının sorunlarıyla ilgilenmelidir.
- 7- Sendika genel kurulu dışındaki bütün delegasyonun seçilmelerine ilişkin mutlaka belirli sınırlamalar getirilmelidir. Böylece alt düzeydeki sendika temsilcilerinin ilerleme şansları ortaya çıkmış olacaktır.
- 8- Sendika –içi demokrasinin işlemesi yönetim kademeleri arasında sendika kültürünü benimsemiş , sendika hareketinin bilincine vakıf üyelerini yükseltecektir. Sendikaya üye olanların sendika içinde aldıkları eğitim sadece teknik anlamda kalmamalı sendikal refleks ve bilincini de geliştirici yönde olmalıdır.
- 9- Sendika-içi demokrasinin bulunduğu, tek bir atanmış yöneticinin bile bulunmadığı sendikaların da sendikal krizden etkilendiği açıktır. Dolayısı ile krizin tek nedeni olarak demokratik mekanizmaların yetersizliği öne sürülmemektedir.Sendika içi demokrasiye rağmen sendikaların karşısına taşeron sorunu çıkabilir. Bunun için yönetime önemli işler düşmektedir.
- 10- Sendikaların sadece lider kadrolarının değil yönetim kademelerinde ki bütün çalışanların işyeri yönetimi ile uygun pazarlıkları sürdürebilecek örgütlendirme becerilerini geliştirebilecek ve sendikal projeler konusunda gereken bilgi birikimini sağlayabilecek özel eğitim programlarından geçirilmesi gerekmektedir.
- 11- Sendikaların uzman kadrolarında çalışanlar sendikaların bilgi birikimine sahip canlı arşivleridir. Bunların yönetimdeki değişmelere dayalı olarak, bu kadroları terk etmeleri sendikal hareket açısından kayıptır.

Kaynaklar 🌐

Özgıda-İş Sendikası 6. olagan Genel Kurulu 1998-2002

Toker Dereli (1979), Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminin Makro ekonomik ve Sosyal Sorunları,Endüstriyel İlişkiler,Mess yayını

Toker Dereli(1998) Sendika-İçi Demokrasi, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Tarih vakfı yayını İstanbul


Bengü Dereli(1977) ,” Türkiye’de Sendika Demokrasisi”, İÜ. İktisat Fakültesi İstanbul


Abdülkadir Şenkal(1999) “Sendikasız Endüstri ilişkileri”. Kamu-İş Ankara


Erdoğan Yazıcı(1993) .Yeni Bir Dünyanın Eşiğinde Türk-İş ve Değişim sistem Yayınları , Ankara

P,Cahuc-A.Zylberberg(1996) “ Economie du Travail, De Boeck Universite , Paris

Birleşik Metal-İş, Petrol-İş ,Kristal-İş , Lastik-İş Sendikalarına ait Ana Tüzükler

Bu kısa çalışma da izlenen yöntem çeşitli düzeylerde seçilen sendikacılarla yapılan görüşmelere dayandırılmaktadır. Temsil kabiliyetleri açısından seçilen sendikalar konfederasyon üyeliklerine göre esas alınmıştır. Bu sendikalar Türk-İş e bağlı Petrol-İş, Basisen, Kristal-İş Hava-İş Disk’ e bağlı Birleşik metal ve Lastik-İş ve Hak-İş e bağlı Öz iplik-İş sendikalarıdır. 1

Bu konuda gizlilik nedeniyle çok sınırlı bilgi edinilmiştir. 2

Buradaki görüşler sendikal bürokraside yer alan, çeşitli düzeyde çalışanların verdiği bilgiler doğrultusunda değerlendirilmiş ve tasnif edilmiştir. Görüşme yapılan kişilerin adı duyulan istihdam endişesi nedeni ile saklı tutulması istenmiştir. 3