

TÜRKİYE'DE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ YA DA BİR İMKÂNSIZIN ARAYIŞI MI?

Derya Demirdizen
Kocaeli Üniversitesi

Kuvvet Lordoğlu
Kocaeli Üniversitesi

Özet: Demokrasinin henüz bütün kurumlarıyla yerleşemediği toplumlarda sendika içi demokrasi konusu sorunlu bir alan olmuştur. Nitekim birçok yazı ve araştırmada sendika içi demokrasinin yeterince işlenmediği özellikle vurgulanan konular arasında yer almıştır. Ancak, Türkiye'deki sendikal hareketin içinde bulunduğu çeşitli zafiyetlerden dolayı bu konu sendikaların önceliği haline gelememiştir. Bu sorun sendikal camianın kendi içinden bakışlarla dile getirilmekle birlikte konuya ilişkin nesnel bilgiler üretecek daha fazla araştırmalara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bu ihtiyaç doğrultusunda araştırmamız, Türkiye'de faaliyet gösteren işçi sendikalarında; seçilme süreci ve denetimi, karar almaya katılım ve kararlara itiraz gibi sendikalardaki demokratik işleyişi incelemeyi hedeflemiştir. Bu çerçevede planlanmış olan çalışma; sendika yöneticileri, üyeler ve uzmanlarla yapılan görüşmelerle yürütülmüştür. Sonuç olarak, sendikal işleyişte sendika içi demokrasinin ihlal edildiği konusunda bazı bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: sendika içi demokrasi, işçi sendikaları ve demokrasi, sendikal demokrasi.

Abstract: Union democracy is a complicated issue in societies that do not have a well-developed democratic infrastructure. While there has been some research on this subject, it has not been a priority for some unions due to the considerable legal challenges they face in operating in countries like Turkey. This democratic deficit has been debated within unions but could benefit from additional empirical research. We aimed to assess the state of union democracy in unions in Turkey by examining election and inspection processes, participation in decision-making, and opposition to union leadership. We conducted our research through in-depth interviews with union leaders, members and specialists. As a result, we identified several deficiencies in union democracy in the unions we studied.

Keywords: Internal trade union democracy, democracy and the labour unions, trade union democracy.

GİRİŞ

Demokrasi Antik Yunan'da halk iktidarı anlamına gelen kelimelerin birleşiminden oluşmuş ve günümüze kadar aynı anlamı ile devam etmiştir. De-

mokrazi ile bir kişinin veya bir hanedanın, erki elinde bulundurmasının tamamen dışında bir kavramdan söz edildiği anlaşılmaktadır. Buna rağmen bu iktidarın nasıl kurulduğu, kimlerin bu iktidara sahip olduğu ya da düşünüldüğü gibi çoğunluğun azınlık üzerindeki erkini mi sağlamak olduğu konusunda ciddi tartışmaların yürütüldüğü bir kavram olarak demokrasinin, günümüzde anlaşılan karşılığıyla felsefesi arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır.

Demokrasi ile toplumsal kurumlar arasındaki ilişkilerin gelişimi ve günümüzde aldığı biçimlerse, tartışmaya değer önemli bir alan oluşturmaktadır. Örneğin, "Demokrasi" ve "sendikalar" arasındaki ilişkinin yüzyıllar ötesine kadar uzandığı bilinmektedir. Endüstri Devrimi sonrasında ücretlilerin içinde buldukları kötü çalışma ve yaşama koşullarının düzeltilmesi için verdiği mücadeleler; bu hakların sağlanmasının yanı sıra, bu toplumlarda demokrasinin gelişmesi yönünde de önemli etkiler yaratmıştır. Diğer taraftan da bu toplumlarda demokrasinin gelişmesi, sendikal hakların gelişimini kolaylaştıran bir zemin oluşturmuştur. Sonuç olarak, bu süreç içerisinde sendikalar batı demokrasisinin temel kurumlarından biri haline gelmiş ve bunu günümüze kadar sürdürmüşlerdir. Bu durumda, sendikaların kendi işleyişlerinin de demokratik ilkelere uygunluk taşıması beklenmektedir. Oysa gelişimleri demokrasiye koşut olan sendikaların işleyişlerinde demokratik ilkelere uygunluk taşımaları hususu problemleri bir alan oluşturmuş ve çeşitli tartışmalara konu olmuştur. Demokrasinin henüz bütün kurumlarıyla yerleşiklik kazanmadığı az gelişmiş ülkelerde ve Türkiye'de ise sendika içi demokrasi konusu daha da sorunlu bir alan olmuştur. Nitekim birçok yazı ve araştırmada sendika içi demokrasinin zayıflığı, özellikle vurgulanan konular arasında yer almıştır (Makal, 2004; Lordoğlu, 2004; Beşeli, 2006; Çelik, 2007; Özveri, 2006; Koç, 2006).

Sendika içi demokrasiye ilişkin bu eleştiriler, daha çok sendikal camianın kendi içinden bakışlarla ortaya konan gözlem ve düşüncelere dayanmaktadır. Ancak, sendika içi demokrasi konusunda daha kapsamlı ve nesnel değerlendirmeler yapmaya olanak sağlayacak bilgileri üretecek araştırmalara ihtiyaç duyulduğu tahmin edilmektedir. Bu ihtiyaç bağlamında yapılan araştırma, Türkiye'de sendika içi demokrasi konusunu nesnel bir alan araştırması zemininde bir ön çalışma yaparak ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu hedefe yönelik olarak araştırmada genel olarak, işçi sendikalarındaki yönetimlerin nasıl seçildiği, sendika içi muhalefetin etkin olup olmadığı, yönetim birimlerinin seçilme süreci ve denetimi, karar almaya katılım ve kararlara itiraz gibi demokrasinin işlerliğine ilişkin temel bulgular saptanmaya çalışılacaktır. Bu hedef doğrultusunda daha detaylı olarak da, sendika içi demokrasinin önemli ilkeleri olan çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık ilkelerinin ne derece uygulandığı araştırılacaktır. Örneğin, yöneticilerin, işyeri temsilcilerinin ve delegelerin seçilmesinde tüm üyeler ne ölçüde temsil edilmektedir? Sendika yönetimlerinin aldığı kararlar ve hazırlanan raporlar sendika üyelerinin tartışabilmesine veya itiraz edilmesine açık mıdır? Ayrıca, sendika tüzükleri sendika içi demokrasi açısından yeterli düzenlemelere sahip midir? Yöneticilerin algıladığı demokrasiyle gerçek sendikal demokrasi bir-

birine ne kadar yakındır? Bu sorulara cevap aramak üzere araştırmada, bir sosyal hak olarak sendikal örgütlenme hakkını kullanan bireylerin, bu kurumlar içinde hak ve kazanımlardan eşit olarak yararlanıp yararlanmadığı sorusu üzerine odaklanılacaktır.

I. GENEL ÇERÇEVE

1. Sendika İçi Demokrasi, Tartışmalar ve Dünyadan Bazı Örnekler

Sahip oldukları sosyal hakları korumak ve geliştirmek üzere sendikal yapılar etrafında örgütlenen işçiler, genel olarak verdikleri hak mücadelelerinde başarıya ulaşmak için demokratik zeminde işleyen kurumsal yapılara ihtiyaç duyarlar. Demokrasi ve sendikalar arasındaki ilişki geniş anlamda ele alınır-sa, iki boyutlu olarak önem kazanmaktadır. İlk olarak bu önem, otoriter rejimler karşısında ve/ veya demokratik çoğulculuk anlayışı zayıflatıldığında sendikaların demokrasinin ilerlemesine katkı sağlmasıyla ortaya çıkmaktadır. İkinci olarak ise, yönetilenlerin yönetenler karşısındaki hak arama mücadelelerinde ve aralarındaki tansiyonu yönetmede sendikaların oynadığı rollerle belirginleşmektedir (Wood, 2006: 1). Dolayısıyla, sendikalar ve demokrasi arasındaki ilişkinin toplumsal gelişme ve sosyal hakların korunması bakımından taşıdığı değer son derece açıktır.

Öte yandan, sendikaların kendi iç yönetimleri, karar alma ve seçim süreçleri söz konusu olduğunda ise demokratik işleyişe ilişkin bir başka boyut ortaya çıkmaktadır. Bu boyut, sendikaların demokrasiyi kendi içlerinde ne ölçüde kurumsallaştırabildiklerine dairdir. Bir başka ifadeyle bu ilişki, sendikaların nasıl yönetildiğinden, seçmenlerin temsil haklarını adil bir şekilde kullanabilmelerine kadar uzanan birçok meseleyi ilgilendirmektedir. Aslında sendika içi demokrasi yalnızca bu süreçlerle sınırlı olmayıp aynı zamanda sendikaların devletten ve sermayeden bağımsız olmalarını da içeren bir kavramdır (Işıklı, 2002: 244). Sendika içi demokrasi adı verilen bu kavram, en temelde sendika üyelerinin sendikalarını yönetmeleri olarak tanımlanmaktadır (Koç, 1987: 193). Ancak günümüzde işçi sendikaları; niceliksel büyüklüğü ve homojen bir yapıda olmamaları nedeniyle, üyelerin kendi aralarında seçtikleri temsilciler yoluyla yönetilmektedir. Bu bağlamda sendika içi demokrasi; sendika üyelerinin seçim ve karar süreçlerinde oy verme, söz sahibi olma ve gerektiği zaman da yönetimi değiştirebilme gücü olarak ifade edilmektedir (Dereli,1998: 23).

Bu tanımdan hareketle farklı olan bazı görüşler de bulunmaktadır. Bunlardan biri sendikaların kapitalist düzen içi kurumlar olması nedeniyle gerçek bir demokrasinin yaratılmasının mümkün olamadığı noktasında toplanmaktadır (Koç, 1987: 194). Sendikaların gerçek bir demokrasi yaratmaları kapitalist mekanizmalardan dolayı zaten mümkün olmamaktadır. İşçi sınıfının uzun vadeli çıkarlarının sadece sendikalı kesimin kısa vadeli çıkarları ile çelişki oluşturması nedeniyle sendika içi demokrasinin yetersiz kalacağı savunulmaktadır. Bu noktada birçok ara çözümler üretilmesinin “gerçek” demokrasi kurulması açısından bir noktadan daha öteye gidilemeyeceği düşünülmektedir (Koç,1987: 199).

Bütün bu tartışmalara rağmen sendika içi demokrasinin sendikaların sadece düzen içi kurumlar olması ve bu nedenle kapitalist düzen değişmedikçe sendikaların demokratik yapılar haline dönüşemeyeceğini varsaymak sorunu ertelemek dışında pratik bir yarar sağlamayacaktır. Bu nedenle daha önce de belirtildiği gibi, sendika üyelerinin yönetimi değiştirebilme gücü ya da bahsedilen süreçlere katılabilme imkânı ancak demokratik bir ortamın varlığına bağlıdır. Sendikaların düzeni bütünüyle değiştirme mücadelesine katkısının siyasi partilerden farklı olduğunu görmek gerekmektedir.

Bu tartışmaların ötesinde sendika içi demokrasinin sağlanması açısından birtakım kriterlerin aranması gerekmektedir. Bu kriterler temel olarak; açıklık, çoğulculuk ve katılımcılık gibi demokrasinin evrensel ilkelerinin ne kadar içselleştirildiğiyle çok yakından ilişkilidir (Petrol-İş, 1993). Bu ilkelerin genel çerçevesini özetlersek, ilk olarak;

Sendikal açıklık ilkesi; sendikal yapının, faaliyetlerin ve işleyişin tüm üyelere açık olduğunu ve gerektiğinde üyelerin denetleyebilme gücünü ifade eden bir kavramdır. Üyelerin kendi sendikalarını denetleyebilmesi ya da gerektiğinde bazı kararlara karşı tutumlar geliştirebilmesi için sendikaların aldığı kararlar, faaliyetler, tüzükler ve hazırlanan raporlar sendika üyelerine açık olmalıdır. Bu ilkenin yerine getirilebilmesi için, bütçe ve diğer faaliyet raporlarının tüm üyelerin ulaşabileceği şekilde ilan edilmesi gerekmektedir. Bunun iyi niyet çerçevesinde değil hukuki bir zeminde düzenlenmesi de şarttır (Petrol-İş, 1993: 25-26).

Çoğulculuk ilkesi; ortak çıkarlar etrafında birleşmiş olan dil, din, ırk, v.b. bakımından birbirinden farklı insanların bu farklılıklarının korunması ve gözetilmesiyle ilişkilidir. Bu bağlamda çoğulculuk; farklı görüş ve düşüncedeki insanların ayrım gözetilmeksizin sendikal süreçlere katılımlarının sağlanması, görüşlerinin yansıtılması ve haklarının korunması esasına dayanmaktadır (Petrol-İş, 1993: 21-22). Sendikalar, homojen yapılar olmadığından tüm üyelerin çıkarlarının korunması, sendika üyelerinin bu örgütlere aidiyet geliştirmeleri açısından son derece önem taşımaktadır. Ayrıca, sendika içinde değişik görüşlerin yer alması onun “zinde ve sağlıklı” olmasında da rol oynamaktadır (Özveri, 2006: 105).

Katılımcılık ilkesi ise; ayrım yapılmaksızın tüm sendika üyelerinin sendikal süreçlere katılabilmesine işaret etmektedir. Bu ilke sayesinde sendika üyeleri, bir sendikanın tüm işleyişinde karar alma, temsil düzeyi ve uygulama süreçlerine katılabilirler (Petrol-İş, 1993:21-22). Katılımcılık ilkesi, sendikaların yönetimlerinin yalnızca belli gruplar tarafından yönetilmesine karşı üyelerini korumaktadır. Yoksa, tüm demokratik örgütler gibi sendikalar da Robert Michels’in işaret ettiği üzere bir süre sonra oligarşik¹ bir yapıya dönüşebilirler.

Demokratik ilkelerle işleyen sendika anlayışı işçi hareketi için oldukça büyük önem taşımaktadır. Bu önemi kısaca şu şekilde sıralamak mümkündür (Strauss 2000: 212-213):

¹ Robert Michels Oligarşinin Tunç Yasası adını verdiği kuramında tüm demokratik kurumların (siyasi parti, sendika ve sivil toplum kuruluşları gibi) belli bir süre sonra yetkilerle donatılmış güçlü bir yönetici sınıf tarafından yönetildiğini savunmaktadır (Dereli, 2008).

1. Sendikalar işçilerin yalnızca çalışma koşullarını iyileştiren değil aynı zamanda onların sesleri olan kuruluşlardır. Demokrasi sayesinde işçiler her türlü taleplerini dile getirebilirler.
2. Demokrasi özellikle yetersiz ve bozuk işleyen düzenin kökünden sökülüp atılması bakımından sendikaları daha işlevsel ve verimli hale getirir.
3. Üyeler tarafından alınan kararların (grev gibi) eyleme dökülme olasılığı her zaman daha yüksektir.
4. Üyelerin kendi sendikalarına aidiyet duymalarını sağlar.
5. Demokrasi sayesinde sendika üyeleri arasından ücretsiz (amatör) liderlerin ortaya çıkma olasılığı artar. Ücretsiz sendikacılar ise, daha güçlü sendikalar için oldukça gereklidir.

Ayrıca sendikalar, hak arama mücadelesinde temsil ettiği grupların yanı sıra üye olmayanların çıkarlarını da savunmak üzere girişimlerde bulunarak siyasal iktidarı etkileyebilmektedir (Çelik, 2010: 43). Bu hak arama eylemi ise sendikal yapıların sahip oldukları demokratik çoğulculuk anlayışının bir sonucu olmaktadır. Sendika içi demokrasinin işlevlerini bunlarla sınırlı tutmak elbette doğru değildir. Demokratik yapılar, her zaman için işçilerin sınıf mücadelesini geliştiren ve hak mücadelesine katkı sağlayan kurumlardır. Dolayısıyla, sendikal yapılarda aranması gereken en önemli niteliklerden birinin demokrasi olması gerekmektedir.

Sendika içi demokrasinin bahsedilen önemine rağmen, günümüzde dünyanın birçok yerinde zafiyet içinde olduğu bilinen bir gerçektir. Örneğin, Afrika'daki sendikal hareketi inceleyen Mihyo ve Schiphorst'ın çalışmalarında; Afrika'da çoğu ülkedeki sendikaların gücünün zayıflamasında sendika içi demokrasinin eksikliğine vurgu yapılmaktadır. Sendikal demokrasiye gereken önemin verilmemesi, sendikaların erkek egemen kurumlar olması ve siyasetçilere gereğinden fazla yakın olmaları Afrika'da sendikal hareketin gücünü zayıflatan önemli iç unsurlar olarak gösterilmiştir (Mihyo ve Schiphorst, 1999: 202).

Bir başka çalışmada ise, Pakistan sendikalarındaki demokrasi zafiyetinden bahsedildiği görülmektedir. Buradaki sendikaların örgüt yapısının tavadan tabana doğru olduğu, yöneticilerin seçimle değil kendi kendilerini atamalarıyla iktidara geldiği, demokratik ve katılımcı normlardan uzak ve hiçbir konuda hesap verme eğiliminde olmadıkları belirtilmektedir (Amjad-Ali, 1999: 101).

Pakistan'da olduğu gibi diğer Güney Asya ülkelerindeki sendikalarda da demokratik yapının eksikliği sıklıkla vurgulanmaktadır. Üstelik Güney Asya'daki sendikaların başkanlarının yalnızca avukat, doktor, sosyal hizmet uzmanlığı ve politikacı gibi mesleklerden geldiği ve siyasi iktidarlara yakın ilişkiler kurdukları ifade edilmektedir (Thomas vd, 1999: 68).

Ayrıca, Latin Amerika sendikalarında da demokratik yapının eksikliğinden bahsedilmektedir. Özellikle Venezuela'daki sendikalar, siyasal iktidarla birlikte işbirliği içinde yozlaşmış birer örnek olarak sunulmaktadır (Koonings vd, 1999: 126).

Öte yandan sendikal hareketin kökleştiği Batılı ülkelerde durumun daha farklı olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin Lynk (2002)'in Kanada'yı ABD (Amerika Birleşik Devletleri) ve İngiltere sendikalarıyla kıyasladığı çalışmasında; Kanada'daki işçi sendikalarında, yasal düzenlemelerden ve uygulamalardan kaynaklı olarak sendika içi demokrasinin daha fazla olduğu belirtilmektedir. Buradaki sendikaların, üyelerin istek ve beklentilerini karşıladıkları ve yüksek düzeyde sendika içi demokrasi sergiledikleri ileri sürülmektedir (Lynk, 2002).

Yine Batı Avrupa sendikalarını analiz eden bir başka çalışmada ise, Batı Avrupa özellikle İskandinav sendikalarında açıklık ve çoğulculuk esasıyla yürüyen işleyişin belirgin olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle sendika yönetimlerindeki şeffaflığın ve demokratik işleyişin altı çizilerek, sendika içi demokrasinin gelişmişliği belirtilmektedir (Galenson, 1961: 42-87).

Batılı gelişmiş ülkelerde, sendikal demokrasinin gelişmiş olmasını uzunca yıllardır sahip oldukları siyasal demokrasiyle ilişkilendirmek mümkündür (Makal, 2004). Bir başka ifadeyle, sendika içi demokrasi ile parlamenter siyasal demokrasi arasında çok yakın bir ilişki vardır. Son elli yıllık dönem içinde askeri darbelerle demokrasisi üç kez kesintiye uğrayan Türkiye'de, sendika içi demokrasi de sorunlu bir alan olmuştur. Sendika içinde demokrasinin işleme kendiliğinden gelişebilecek bir durum değildir. Dolayısıyla, sendika içi demokrasinin var olmasında ve sürdürülmesinde hukuksal zeminin önemi büyüktür.

2. Türkiye'de Hukuk Sisteminde Sendika İçi Demokrasi

Sendikaları demokratikleştirecek önemli koşullardan biri de hukuki mevzuatın demokratik ilke ve esaslara göre oluşturulmasıdır. Bu bağlamda, Türkiye'de sendika içi demokrasinin en önemli koşulu olarak seçim ve karar alma süreçlerinin meşruiyeti yazılı mevzuata dayanmaktadır. Türkiye'de 2012'de kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanunu'ndan önceki yasal mevzuat 2821 ve 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunları ile düzenlenmekteydi. Gerek 2821 sayılı gerekse 6356 sayılı Kanun gereği sendikaların tüm zorunlu organları seçimle belirlenmektedir. Her iki yasada da, bu organların işleyişi ve seçimine ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi, sendikaların kendi hazırlayacakları tüzük ve yönetmeliklere bırakılmıştır.

Hem yasa hem de sendikaların tüzük ve yönetmelikleri incelendiğinde şekli olarak sendika içi demokrasinin "sağlandığını" belirtmek mümkündür. Kanun'da genel kurulların seçimle oluşturulacağı, yönetim kurulu, denetim kurulu ve bütçe raporlarının görüşülmesi, gerektiği takdirde itiraz yollarının açık olduğu, eşit ve gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçimlerin yapılacağı belirtilmektedir. Sendikalar ise, bu ilkeler temelinde oluşturdukları tüzük ve yönetmeliklerinde seçimlerin nerede yapılacağı, delegelerin seçim yöntemi ve sayıları, kimlerin yönetici olabileceği, genel kurulların nasıl yapılacağı gibi konuları belirlerler. Bu düzenlemeler genel itibariyle demokratik ilke ve esaslara uygun bir görünüm taşımaktadır.

Ancak, sendika içi demokrasinin sadece sendikal organların seçimle iş başına gelip, yürütümünde de yargı denetiminin işlemesi anlamına gelmediği

düşünülürse mevzuatta sendika içi demokrasiyi aşındıracak düzenlemelerin bulunduğu açıkça görülmektedir. Örneğin, hem 2821 sayılı Kanun'da hem de 6356 sayılı Kanun'da belirtildiği üzere, genel kurullar yargı gözetiminde yapılırlar. Delege seçimleri ise, yargı gözetimi yerine yargı denetimiyle yapılmaktadır. 1983 yılına kadar delege seçimlerinde de yargı gözetimini şart kılan yasa deđiştirilmiş² yerine yargı denetimi getirilmiştir. Yargı denetimi, delege seçimlerine yapılacak itirazlarda bir görevli mahkemenin belirlenmesini kapsamaktadır (Özveri, 2012b: 64). Seçimlerde yargı gözetimi uygulaması, yargının belirlediği kişilerin bizatihi bu süreçte bulunmasıdır. Dolayısıyla bu uygulama olası hukuk ihlallerinin önüne geçebilecek bir önlemdir. Oysa yalnızca yargı denetimi, seçim sürecinde ortaya çıkabilecek hilelerin önlenmesinde yeterli olmayabilir.

Öte yandan, 6356 sayılı Kanun'da eski kanundan farklı olarak, genel kurulda temsil edilen delege sayılarını sendika tüzük ve yönetmeliklerine bırakmaktadır (6356 sayılı kanun madde: 10/3) Bu durum ise, belirli ölçülerde genel kurul delege sayısını sendika tüzüğüne bırakarak sendikaların demokratik seçim ilkelerini sakatlayan bir düzenlemeye imkân verebilmektedir. Örneğin, üye sayısı beş bini geçen bir sendikanın tüzüklerinde genel kurul delege sayısını 20 kişi olarak belirlediği bir durumda, hukuka aykırı bir düzenleme bulunmamasına rağmen genel kurulun seçimleri yönetime yakın kimseler tarafından belirlenmiş olmaktadır.

Sendikalarda yasama görevini yerine getiren genel kurullarla oluşturulan tüzükler sendika içi demokrasinin gelişmişliğinin en önemli kaynaklarından birini oluşturmaktadır (Petrol-İş, 1993: 66). Ancak en üst örgüt organı genel kurullarla hazırlanmış tüzüklerde sendikal demokrasiyi zayıflatan düzenlemelere rastlanmaktadır. Özellikle tüzüklerde belirtilen üyelikten ve temsilcilikten çıkarılma koşulları keyfi uygulamalara yol açabilmektedir. Örneğin B sendikasının ana tüzüğünde yer alan "sendikanın ilke, amaç ve hedeflerine aykırı davranılması" durumunda üyeliğin sona ereceği koşulu, kötü niyetli kişilerce taraflı olarak değerlendirilebilir. Üyelerin ve özellikle seçimle gelen işyeri sendika temsilcilerinin üyelikten çıkarılma koşullarının da yine demokratik esaslara uygun olarak tüzüklerde yer alması gerekmektedir (Özveri, 1993: 74-75). Bu esasların da tüzüklerde soyut ifadeler yerine daha somut ifadelerle belirlenmesi, hak ihlallerinin önüne geçmek açısından önem taşımaktadır.

Mevzuatta sendikal demokrasiyi zayıflatan bir başka unsur da işkolu sendikacılığının dayatılmış olmasıdır (2821 sk. Madde3., 6356 sk. md.3). 6356 sayılı Kanunun 3. maddesinde belirttiği üzere, "sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur". İşkolu sendikacılığının benimsenmesinde, işveren etkisine açık sendikaların yol açtığı olumsuz sonuçların azaltılacağı ve dolayısıyla daha güçlü toplu iş sözleşmelerinin hazırlanacağı düşüncesinin etkisi olmuştur (Özveri, 2012: 239). Ancak, işkolu sendikacılığı oligarşik yönetim eğilimi yaratması sebebiyle sendika içi demokrasinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Özellikle yerel örgütlerin bağımsız hareket etme-

² Değişiklik 2882 sayılı yasa ile 28.08.1983 tarihinde yapılmıştır (Berkun, 1989'dan aktaran Özveri, 2012b: 64)

sine olanak sağlayan federal örgütlenme biçimi, merkeziyetçi işkolu sendikacılığına göre daha demokratik özellikler taşımaktadır (Dereli, 1998: 25). İşkolu sendikacılığının yarattığı bir diğer sorun da, sendika genel merkezlerini denetleyecek yatay denetim mekanizmalarının olmamasıdır. Bir örgütün kendi iç işleyişinde yatay örgütlenmiş denetim mekanizmalarının bulunmaması, sendika liderlerine her türlü keyfi davranma olanağı sağlamaktadır.

Sendika içi demokrasinin yerleşmesinde; sendika örgüt yapısının işleyişini, karar alma ve temsil edilme süreçlerini belirleyen mevzuatın önemi büyüktür. Ancak, sendika içi demokrasinin yerleşmesinde yazılı kurallar tek başına yeterli değildir. Aksine yasal düzenlemelerin sendikal demokrasi için önemli bir payı olsa da asıl önemli olan unsurun sendika üyelerinin demokratik değerlere yaklaşımı, hoşgörü ve duyarlılıklarının önemli olduğunu gözden uzak tutmamak gerekir. Bu nedenle sendika içi demokrasi konusuna dikkat çekebilmek için demokrasinin uygulamada nasıl bir yol haritası izlediğine bakmak gerekmektedir. Bu bakışımızı gerçekleştirmek için sendikaların mutfaklarına inmek kısaca bir alan araştırmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

II. TÜRKİYE’DE SENDİKA İÇİ DEMOKRASIYE İLİŞKİN BİR ALAN ARAŞTIRMASI³

1. Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Teknikler

Çalışmamız, Türkiye’de farklı alanlarda faaliyet gösteren sendikaların, demokrasiyi kendi işleyişlerinde ne kadar uygulayabildiklerini ve hangi ölçülerde demokratik mekanizmaların dışında kaldıklarını karşılaştırmalı bir biçimde analiz etmeyi planlamıştır. Bu amaç doğrultusunda yaklaşık 2 ay süreyle nitel bir araştırma olarak yürütülmüştür. Sendika içi demokrasi konusunda literatüre dayalı bir çalışma yeterli olmayacağı için yüz yüze görüşmeyle (mülakat) bilgi almak zorunlu hale gelmektedir. Bu nedenle, bu konuda yapılacak bir alan araştırmasında yarı yapılandırılmış soru formuna dayalı derinlemesine mülakat yöntemi benimsenmiştir. Soruların oluşturulmasında, bazı sendika uzmanlarının görüşlerine başvurulmuştur. Görüşülecek kişilerin belirlenmesinde ise; sendikaların mevcut üye sayıları, mensup oldukları konfederasyon ve işkolları ayrı ayrı dikkate alınmıştır.

Alan çalışmasında, DİSK, Hak-İş ve Türk-İş’e bağlı sendikalardan sendika şube başkanı ve yönetim kurulu üyelerinden oluşan 12 yöneticiyle görüşülmüştür. Sendika içi demokrasinin daha nesnel bir perspektiften değerlendirilmesi için sendika üyesi 6 işçiyle mülakat yapılmıştır. Ayrıca alanlarında deneyim sahibi olan 4 sendika uzmanıyla görüşülmüştür. Görüşmelere ek olarak, sendikalarda demokrasinin işlerliğini saptayabilmek amacıyla görüşülen sendikaların tüzükleri ve konuyla ilgili bazı dava dosyaları incelenmiştir. Görüşmelerin yapıldığı sendikalar olarak Kocaeli ve İstanbul tercih edilmiştir. Görüşmecilere, özellikle sendika yöneticilerine ulaşırken en

³ Alan çalışmasında, sendika başkanlarıyla görüşülmesine aracılık eden Av. Dr. Murat Özveri’ye teşekkürü bir borç biliriz.

başta büyük sıkıntılar çekilmiş; ancak daha sonra kurulan kişisel bağlarla ilgili kişilerle görüşülmüştür.

Araştırma, sendika içi demokrasinin sendikal çevrede nasıl algılandığı ve işlediği üzerine kurgulanmış ve bu bakımdan daha çok kişisel deneyimler üzerine odaklanmıştır. Araştırmada görüşülen sendikaların ve kişilerin ismi ya da onları açığa çıkarabilecek herhangi bir tanımlama bu çalışmada kullanılmamıştır.

2. Bazı Bulgular

a. Lider Demokrasisi

Demokratik işleyişin temel kriterlerinden biri, yöneticilerin seçimle işbaşına gelmesidir. Esas olarak, sıkı bir mücadele sürecinden geçerek liderliğe seçilen üyelerin sendikal harekete sağladığı katkılarının önemi büyüktür (Petrol-İş, 1993: 85). Ancak, Türkiye’de seçimle gelen liderlerin bu görevi uzun süre bırakmama eğilimi sendika içi demokrasiyi zayıflatan önemli bir olgudur (Lordoğlu, 2004: 86). Bu durum seçim mekanizmasından ötede sahip olunan erkin devredilmek istenmemesi, erkin devredilmesi halinde ise ortaya çıkabilecek olumsuzlukların önlenmek istenmesi olarak düşünülmektedir.

Öte yandan, Türkiye’de konfederasyon düzeyinde yöneticilik yapan kişilerin yöneticilik geçmişi incelendiğinde de uzun süreli yöneticilik deneyimleri ya da yöneticilikten vazgeememe eğilimi daha net anlaşılmaktadır. Sendika yöneticiliğinden ayrılanların çoğu çeşitli nedenlerle işlerine geri dönmemektedir. Türkiye sendika tarihinde bununla ilgili birçok örnek bulunmaktadır. Örneğin, 1973 yılında şube başkanı olarak seçilmesinin ardından birak yıl sonra sendika genel başkanlığına seçilen bir kişi, aynı yıl konfederasyon yönetim kuruluna seçilmiştir. Bir süre sonra konfederasyon başkanlığına seçilen ve tüm kamuoyunca tanınmış olan bu kişi, yönetim görevini milletvekili seçilmesiyle bırakmıştır. Bu kişinin yaklaşık 25 yıl sendika yönetiminde olduğu göz önüne alındığında, yöneticiliğin bir meslek haline getirildiğini söylemek mümkündür. Yine benzer bir örnek, 1973 yılında sendikanın genel sekreterliğine seçilerek yönetici olan bir başka kişi, 10 yıl içinde işçi sendikaları konfederasyonu başkanlığına kadar ilerlemiş ve konfederasyon başkanlığını milletvekili seçilerek bırakmıştır. Bu kişi de yaklaşık 30 yıl profesyonel yöneticilik yaparak liderlik koltuğunu uzunca bir süre bırakmamış olmakla tanınmış sendikacılardan biridir.

Bahsedilen sendikacılar arasında sendikal mücadele gücü kuvvetli, çok iyi temsil gücüne sahip ve donanımlı insanlar da bulunmaktadır. Ancak uzun süreli liderlik, sendikal demokrasinin varlığıyla çelişkili bir durumdur. Liderliğin n plana çıkması ve sendikalarda liderlik yarışına girilmesi sendikal mücadelenin önemini yitirmesine sebep olmaktadır (Petrol-İş, 1993: 86). Üstelik uzun süreli liderlikler, bir başkan (lider) kültü yaratırken üyelerle sendikacılar arasında da yabancılaşmaya yol açmaktadır (elik, 2006: 63). Uzun süreli sendika liderliğinin engellemesi için 1995 yılına kadar 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda genel kurul yelikleri dışında diğer yneticilikleri en fazla dört dönemle sınırlayan düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, sendi-

kalardan gelen talepler doğrultusunda yapılan yasa değişiklikleriyle bu sınırlama kaldırılmıştır (Lordoğlu, 2004: 86). Bu tür bir sınırlandırmanın 6356 sayılı yasada da bulunmadığını belirtmek gerekir. Böylece lider sendikası da denilebilecek anlayışta sendikaların varlıklarını devam ettirdiklerini söyleyebiliriz.

Yürütmüş olduğumuz alan çalışmasından elde edilen bulgular da sendika yöneticilerinin uzun süreli yönetimde kalma eğilimlerine ilişkin genel görüşlerle örtüşmektedir. Görüşülen sendika yöneticilerinden bazıları sendika yönetiminde olma nedenlerini şu şekilde açıklamıştır:

Uzun süredir işçilerin içinde, onların sorunlarının içindeyim ve bir süre sonra karar alma mekanizmalarında ben de olmak istedim. Ben de varım demek istiyorsunuz, bu her seferinde sizi daha çok karar alma mekanizmasına çekiyor. Daha önce A Sendikasının genel merkezinde çalıştım. Sonra, kısa bir süre işçi olarak bir fabrikada çalıştım. Sonra da 2005 yılında ilk defa yönetici seçildim. Kişisel hedefim içinde sendika yönetimine girmek hep vardı. Kişiliğimin ve bunca yıldır verdiğim emeklerin sendikamıza katkı sağladığını düşünüyorum. Bunu düşünmesem zaten ben kendim ayrılırdım (A Sendikası şube başkanı-erkek).

Ben üyelerin desteğiyle yönetime geldim. Çalışma hayatım boyunca sendikamız ve üyelerimiz için hep çalıştım didindim. Eğer üyeler beni istemezse ben hemen ayrılırdım yönetimden. Onlar istediği sürece burada onların çıkarlarını korumak için mücadeleye devam edeceğim. Sendika yöneticiliği ateşten bir gömlektir. Bizim meselemiz koltuk meselesi değil, inanın üye işçiler benden daha fazla ücret alıyorlar. Sosyal hakları daha fazla. Ailemizi günlerce göremediğimiz zamanlar oluyor, sendikacılık gerçekten zor bir meslek (C Sendikası şube başkanı-erkek).

Sendikal hareketin başarısını kendi nitelikleri ile uyumlu hale getiren sendika yöneticilerinin bu görevlerini bırakma ihtimallerinin düşük olduğu gözlenmektedir. Bu durum ise yöneticilerin, üyelerin gücüne güvenmemesi ve sendikal demokrasiye olan inançlarının zayıflığından ileri gelmektedir (Petrol-İş, 1993: 87). Bir kişi ne kadar nitelikli olursa olsun diğerlerinin seçimini engelleyerek uzunca yıllar yönetim makamını işgal edememelidir. Böyle bir eğilim sendikaların, Michels'in işaret ettiği gibi, oligarşik yapılar haline gelmesine, dolayısıyla sendika içi demokrasinin zayıflamasına yol açmaktadır. Bu yaklaşımlarla birlikte, Türkiye'de uzunca yıllar yönetimlerde kalan sendika liderleri profili de kaçınılmaz bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, katılımcılık gibi herkesin sendika yönetimlerine seçilebilmesinin önünü açan demokratik ilke ciddi bir biçimde sekteye uğratılmaktadır.

Uzmanlar, yöneticilerin bir kez seçildikten sonra yönetim makamını bırakmamasını Türkiye'deki sendikacılık sistemiyle açıklamaktadır.

Uzun süreli başkanlık ve bir kez seçilince bir daha işçiliğe geri döneme Türkiye'de sendikacılığın yapısıyla ilgili bir durum. Yani, profesyonel mekanizmanın çok yaygın. Bu nedenle işçiyle sendikacı arasında ciddi bir sosyal statü farkı yaratıyor. Yöneticilik bir statü ve sınıf değişimi yarattığı için oldukça çekici bir makam olarak görülüyor. Türkiye'de hem işçilik hem sendikacılık yapmayı sağlayacak toplu sözleşme ve yasal alt

yapı zayıf. Yani bir genel başkan haftada 3 gün başkanlık yapıp 2 gün çalışamaz. Bu sosyal statü farkından da sendikacılar bir kez genel başkan seçilince geri dönmezler (Sendika Uzmanı 1).

Sendika yöneticilerinin bu eğilimleri karşısında üye işçiler ise, sendika yönetimlerinde görev alma konusunda isteksizliklerini belirten tavırlar sergilemektedir. Görüşülen üye işçiler, sendika yönetimine girmeyi oldukça zahmetli ve kendileri açısından neredeyse imkânsız olarak değerlendirmişlerdir. 18 yıllık işçi olan ve yaklaşık 10 yıldır sendika üyesi olan bir kişi sendika yönetimine girmeyi asla düşünmediğini belirtmiştir.

Ben neredeyse çocukluğumdan beri hiç durmadan çalışıyorum. Sendika yönetimine girmeyi hiç düşünmedim. Zaten bizim yönetim ben bildiğimden beri hep aynı. Başkan aynı, üyeler aynı. Bu işler için ensen biraz kalın olacak. Bizim oralarda bir söz var: Herkes giydiği postun ne olduğunu bilecek. Yani şimdi ben kim, yönetici olmak kim. İşyeri temsilcisi olmak bile çok zor. Bi kere ağzın iyi laf yapacak, sürekli işyerindeki müdürlerle görüşecen. Onlarla aran bozulursa işten bile çıkarılırsın. Sendika bizim haklarımızı korusun bu bize yeter (Kemal-üye işçi).

Ben 5,5 yıldır sendika üyesiyim. Delege seçildim ama yönetime seçilmeyeceğimi biliyorum. Bir de bizim işçi takımı iktidar neredeyse o görüşten insanları desteklerler. Gerçi bizim başkan yıllardır değişmedi zaten seçimler de laf olsun diye yapılıyor. Bu giderse yeni gelen kesin bu düzenin adamı olur. Bir de, bir kişi tanınıp sevilmedikçe biraz eşrafı güçlü olmadıkça kimse seçmez onu yönetime. Benim dilim sivridir siyaset yapmayı bilmem (Ali-üye işçi).

Ben yönetime girmeyi hiç düşünmedim çünkü bize yedirmezler o makamı (Fuat- üye işçi)

İşçiler sendikaları yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalayan kurumlar olarak görebilmektedir (Özveri, 1993: 64). Bu yaklaşımda sendika yönetimlerinin payı büyüktür. Gerek tavırları gerekse bulunduğu makam itibarıyla kendilerini işçilerden daha farklı bir sınıfa koyan ve sendika içi eğitime gereken önemi vermeyen sendika yönetimleri bu algının oluşmasına yol açabilmektedir. İlk örnekte olduğu gibi bazı işçilerin yönetime girme konusundaki tedirginliği, iş güvencelerinin olmadığı konusundaki düşüncelerinden ileri gelmektedir. İşyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesi hem eski 2821sayılı Kanun'da hem de yeni 6356 sayılı Kanun'da belirtilmiş olmasına rağmen, işçiler ya bundan haberdar edilmemiş ya da Kanunlar yeterince inandırıcı değildir.

Yukarıda bahsedildiği gibi böyle yöneticilerin uzunca yıllar yönetimde kaldığı bir sistemde, her üyenin dilediği gibi sendika yönetimlerine muhalif aday olabilmesi çok da kolay olmamaktadır. Özveri'nin (2006: 106) ifade ettiği gibi, liderler geldikleri konumu korumak adına muhalefeti ne pahası-

na olursa olsun susturma eğilimindedirler. Bunun en iyi örneklerinden biri, Y sendikası ile sendika yönetimine muhalif oldukları için delege seçilmeleri engellenen üye işçilerin davasında görülmektedir.

Davaya konu olan olay, Kocaeli’de örgütlü olan Y sendikasının kendilerine muhalif olan üyelerini işverenle anlaşarak işten attığı iddialarıyla başlar. Üye işçiler işe iade davası açarlar ve bu sürede sendika şube yönetimine delege olarak adaylığını koyarlar. Ancak, sendika yönetimi üyelerin hiçbirinin delege adaylığını kabul etmez. İşçiler ise bunun için Kocaeli’de tespit davası açar ve mahkeme de seçimlerin yenilenmesine hüküm verir. Yenilenen seçimlerde muhalif ve işten atılan 25 üye delege seçilir. Ancak, sendika yönetimi seçimlerin iptal edilmesi için sendikanın genel merkezinin bulunduğu ilde üye işçilerin işten atıldıkları ve çalışmadıkları için seçimlerde aday olamayacaklarını (Bu süreçte sendika yönetimi ana tüzüğe aykırı bir biçimde şube yönetimine aday olacak delegeler için “işyerinde çalışıyor” şartı koyar.) ve seçimlerin iptal edilmesi talebiyle karşı dava açar. Bunun üzerine mahkeme seçimlerin iptal edilmesine karar verir ve temyize gitmeden davayı kesinleştirir. Sendika seçimi yeniler ve delegelerin hiçbirini seçime almaz. Yine seçimlerin iptali için işçiler Yargıtay’a giderler ve Yargıtay’da mahkeme kararını bozarak seçimleri iptal eder; üçüncü kez seçim yapılmasına karar verir. Ancak, bu arada işçilerin işten atılmalarının üzerinden bir yıldan fazla süre geçtiğinden işçilerin sendika üyelikleri düşer (örnek olay).

Bu dava, Türkiye’de sendika içi muhalefetin susturulmasının en sert örneklerinden biridir. Demokratik haklarını kullanarak seçimlerde delege olmak için adaylığını koymak bir üyenin en doğal hakkıyken, sendika içi demokrasinin işletilememesinden dolayı üyelerin seçme ve seçilme hakları ellerinden alınabilmektedir. Ayrıca, delege seçimlerinin yargı gözetimi yerine yargı denetimiyle yapılması da üye işçilerin bu şekilde demokratik haklarının gasp edilmesinin önünü açmaktadır.

Sonuç olarak, sendika yöneticilerinin kişisel çıkar hesapları sendika içi demokrasiye zarar verebilmektedir. Sendika içi demokrasi, liderlere bağlı değil demokratik ilkelere bağlı örgütsel yapının sendikalara hâkim olmasıyla işlemektedir (Petrol-İş, 1993). Liderlere bağlı sendikalar, tabanlarının görüşünden yoksun liderlerin görüşlerine ve çıkarlarına hizmet ederek sendikal mücadeleyi zayıflatacaktır. Dolayısıyla, demokratik ilke ve esasların sendikal işleyişe hâkim olması, sendikaların güçlenmesi bakımından önem taşımaktadır.

b. Şekil Demokrasisi

Sendikaların zorunlu tüm organları seçimle ve belli sürelerle sınırlı olarak işbaşına gelmektedir. Seçilerek yönetime gelenler kendi iradelerini değil, sendikaların kendilerine verdiği görev ve yetkileri kullanmaktadır (Petrol-İş, 1993: 29). Tüm organların en üst kurul olan genel kurula karşı sorumlu olmaları, sendika üyelerinin sendika organlarını değiştirme hakkının olması

gibi özellikler sendika içi demokrasinin ana hatlarını çizmektedir (Özveri, 1991: 47). Bu nedenle sendikalar, gerek seçimlerin gerekse genel kurulların yapılmasında mevzuatta belirtilen şekil esaslarına uymakla yükümlüdürler. Ancak bu seçim, karar alma ve uygulama süreçlerinin şekle uygun yapılması, tam anlamıyla demokratik esasların yerine getirilmesi anlamına gelebilir mi? Bu sorunun yanıtı demokrasinin önemli bir ayağı olan açıklık ilkesinin sendikalarda ne derece uygulandığını göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmada ele alınan konulardan biri de genel kurul sürecinin nasıl işlediğine dair olmuştur. Bu amaçla yöneticiler, sendika uzmanları ve üye işçilerle görüşülmüş ve alınan yanıtların birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir. İlk olarak sendika yöneticilerinin bakışından tamamen demokratik kurullara uygun işleyen, kanunların, sendika tüzük ve yönetmeliklerinin belirlediği esaslara göre yürütülen bir genel kurul tablosuyla karşılaşılmıştır.

Bizim sendikamızın genel kurulu tamamen tüzük ve yönetmeliğimizde ne yazıyorsa ona uygun olarak yapılır. Genel kurul yapılmadan önce uzman arkadaşları ve hukukçuları çağırırız. Onlar da görüşleriyle bu sürecin içinde yer alırlar. Kurulun yapılacağı yer, saat ve gün belirlenir. 15 gün önceden tüm delegelere haber verilir. Ona göre belirlenen tarihte ve yerde genel kurul yapılır. Raporlar görüşülür, oylama yapılır. İtirazları olanlar varsa onlar görüşülür. Bu şekilde her şey hukuka uygun, demokratik bir zeminde yapılır (F sendikası şube başkanı-erkek).

Genel kurulda ne yapıyorsa tüm delegelerin gözü önünde onların onayıyla yapılır. Tüzüğümüzde ne diyorsa biz ona göre Genel kurulumuzu yaparız. Bugüne kadar raporlarımıza çok fazla itiraz gelmedi. Gelse de biz ona göre zaten kabul ederiz. Geçmişte genel kurullar yapılırken bazı üyeler taşkınlık yapmak istediler ancak onların tavrı tamamen farklı siyasi görüşten oldukları içindi (D sendikası şube başkanı-erkek).

Bazı görüşmelerde, “her şey usulüne uygun yapılır bizde” gibi kısa ve geliştirilen cevaplar verildiği olmuştur. Diğer taraftan işçilerin bu sürece ilişkin görüşlerinde sendikal bilinç düzeylerine göre farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Ben bir defa şube genel kurulunda delege oldum. Genel kurulda o kadar fazla insan konuşuyordu ki zaten insanın kafası şişiyor, bitse de bir an önce gitsem dedim. Salonda insanlar konuşurken zaten çoğu gibi ben de dışarıda çay sigara içtim. Bu kurullar daha kısa sürse iyi olur (Aytaç- üye işçi).

Genel kurullarda, birtakım raporlar okunuyor. Özellikle bütçe okunurken herkes ilgi gösterir ancak onun dışında faaliyet raporlarına pek kimse ilgi göstermez. Çünkü güçlü bir gruba dâhilseniz itiraz etmeye kimse cesaret edemez. Bugüne kadar genel kurullarda itirazların yapıldığını, kavgaların çıktığını çok gördüm. Özellikle, yönetim, karşı siyaset grubundan birilerindeyse onların her şeyine itiraz edilir. Ancak, kimse işi mahkemeye kadar götürüp uğraşmaz (Serkan- üye işçi).

Uzmanların görüşlerinden ise, sendika içi demokrasinin tamamen şekilde kaldığı, birçok konuda delegelerden bilgi saklanarak açıklık ilkesinin ve

delege seçim süreçlerinde hileler yapılarak katılımcılık ilkesinin ihlal edildiği anlaşılmıştır.

Delege seçimleri, sendika tüzüklerine göre yapılır. Yargı gözetimi altında değil yargı denetimi altında yapılır. 2821 sayılı Yasa yürürlüğe girdiğinde yargı gözetimi altında seçimlerin yapılmasını öngörüyordu. Nasıl seçime gittiğimizde YSK'nın memurları gözü önünde seçim yapıyorsa, yargı gözetimi altında yapılan seçimler de bu şekilde olacaktı. Yargının görevlendirdiği kişilerin gözetiminde seçim yapılacaktı. Bu yasa 1983'te çıktı. 3 ay sonra yargı gözetimi ibaresi çıkarıldı. Sadece yargı denetimi kaldı. Siz seçiminizi yapıyorsunuz. Eğer itiraz olursa, tüzüğe uygun bir seçimin yapıp yapılmadığı yargı tarafından denetleniyor. Sendika yönetimince tutulan tutanakları denetliyor. Dolayısıyla, tüzüğe aykırı bir işlem bile yapılsa bunlar tutanağa geçirilmez. Bu şekilde bir demokratik seçimden söz edilemez (2. Uzman).

Şeklen tüm genel kurullar usulüne uygun yapılırlar. Zaten sendika yöneticilerin danıştığı işinde uzman kişiler vardır. Bu nedenle, usulsüz bir genel kurul yapılmaz. Ancak, delegelerin seçilmesinde usulsüzlükler yapılmaktadır. Bu da sendikaların, seçim bölgelerine ve ona göre delege sayısını kendilerinin belirlemesiyle olmaktadır (1. Uzman).

Genel kurullara sunulacak faaliyet raporları oluşturulurken, teknik bir takım boyutları var ve onu inceleyebilmek için uzmanlardan ve hukukçulardan oluşan komisyonlar kurulması lazım. Bütçe komisyonu, tüzük tadilat komisyonu, denetim komisyonu vs. orada sendikanın geleceğini belirleyen politikaların tartışılması lazım. Bir genel kurul düşünün, genel başkan daha komisyonlar bile kurulmadan "arkadaşlar komisyon raporlarını ilettiler teşekkür ederiz" diyor. Yani komisyon dışında birileri bu faaliyet raporlarını yönetimin isteğine göre hazırlayıp genel başkanlara veriyor. Bu faaliyet raporlarına ilişkin genel kurulda oylamaya sunulur. Ki bu raporları genel kurul üyeleri dâhil hiç kimse okumaz. Tabi bu faaliyet raporlarını sendika uzmanları hazırlıyor. İş güvenceleri olmadığı için uzmanlar, yöneticilerin neredeyse emrinden dışarı çıkamaz. Onların isteğine göre en iyi şekilde raporları hazırlarlar. Oysaki demokrasinin işleyebilmesi için sendika uzmanlarının oldukça önemli rolleri olmalı. Uzmanlar, Önder Aker gibi istisnai örnekler olmakla birlikte, zamanla güvensizleştirildikleri için sendika yöneticilerinin peyki haline getirilmiş durumdadır (2. Uzman).

Sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını gözetlemekle sorumlu kuruluşlardır. Bu nedenle alınan kararların tabanın istek ve beklentilerini yansıtması hem demokrasi açısından hem de sendikalara güven açısından son derece önemlidir. Ancak, seçilenlerdeki yönetimi bırakmama eğilimi ya da sendikaların oligarşik yapılara dönüşmesi, diğer üyelerin sendikal organlara seçilmesinin önünde engel teşkil etmektedir. Bu durum, demokrasinin vazgeçilmez esaslarından katılımcılık ve çoğulculuk ilkelerinin işlerliğine zarar vermektedir. Yine bu eğilimden dolayı yönetimi kaybetme korkusuyla sen-

dikal faaliyet raporlarını ve alınan kararları delegelerden saklayan bir yapı, tabanın görüşlerinin sendikaya yansması önünde engel oluşturmaktadır. Bu da açıklık ilkesinin yeterince işlememesine yol açmaktadır.

Görüşmelerden de anlaşılmaktadır ki, sendikalarda iktidarı bırakmak istemeyenler mevzuatta bulunan açıkları kullanarak çeşitli hilelerle diğer üyelerin seçme ve seçilme, bilgi alma ya da kararlara itiraz etme gibi demokratik haklarını ellerinden alabilmektedir. Ayrıca, sendikal süreçlerde seçimlerin yapılması, kurulların tüzüklerde ve yasalarda belirtilen esaslara uygun yapılmış gibi gösterilmesi yani sürecin şeklen kılıfına uydurulması demokrasi ihlallerini gerçek anlamda gizleyememektedir. Bu durum ise, işçilerin sendikalara olan güvenlerinin azalmasına yol açarken sendikal mücadeleye katılımlarını da engellemektedir.

c. Erkek Demokrasisi

Türkiye’de sendikaların genel anlamda iç yapıları incelendiğinde ortaya çıkan eğilimlerden biri, gerek örgütlülük düzeyinde gerekse yönetim süreçlerine katılım düzeyinde kadın üye sayısının oldukça az olmasıdır (Ünlütürk-Ulutaş ve Pala, 2012: 293). Bu durumun ortaya çıkmasında kadınların erkeklerle oranla işgücüne katılımlarının düşük olmasının etkisi bulunmaktadır (Toksöz ve Eroğlu: 68-70). Elbette, kadınların sendikalaşma oranlarının ya da sendikal süreçlere düşük katılımlarının, toplumsal cinsiyet meselesiyle yakından ilişkisi bulunmaktadır. Ancak, sendikalardaki erkek egemen yapının da kadınların sendikal süreçlere katılımını engellediği önemli bir gerçektir. Hatta bu engelleme öyle içselleştirilmiştir ki, çoğu zaman erkek sendikacıların dile getirdikleri ayrımcı ifadeler de yansımıştır (Urhan, 2011: 293). Nitekim araştırmamıza katılan sendika yöneticilerinden bazılarının kullandığı kelimelerden de bu durum oldukça net anlaşılmaktadır.

Bizde zaten kadın üye sayısı çok az, bir de yönetim için kadın kotası koyarsak yönetime girecek kadın üye hiç bulmayız. Zaten kadınlar hem işte hem evde çok fazla yoruluyorlar. Bir de gelip sendikada yöneticilik yapmak istemiyorlar. Yapsalar da her toplantıya katılamaz, şehir dışındaki toplantılara gidemezler. Katılmalarını isteriz aslında, neden istemeyelim, kadınların olduğu her yer daha disiplinli oluyor. Ama onlar yönetime girmekte isteksizler (A Sendikası şube başkanı-erkek).

Kadın kotasını kendi sendikam adına gerekli görmüyorum. Zaten biz pozitif ayrımcılık yaparak kadınlara tüm imkânlarımızı sonuna kadar açtık. Onlar isterlerse gelirler aday olurlar ve seçilirler. Ama kadınlar bizim toplumumuzda hem evde hem işte ezildikleri için sendika işlerine de pek girmek istemiyorlar. Ben üç dönemdir şube başkanayım ve daha hiçbir kadının yönetime girmek için talep ettiğini görmedim (D Sendikası şube başkanı-erkek).

Bu ifadeler, Türkiye’de cinsiyetçi işbölümünün yaratmış olduğu tablonun bir yansması olarak da okunabilir. Kadınların ücretli işlerde çalışması halinde de yeniden üretimle ilgili evdeki her türlü işten sorumlu olmaları, sendikal süreçlere katılımlarının önünde engel oluşturabilmektedir. Erkek yöneticilerin, kadınların toplantılara yeterince katılamayacağı, şehir dışın-

daki seyahatlere gidemeyeceği, işte ve evde yeterince ezildiklerine yönelik görüşleri de bunu doğrular niteliktedir. Nitekim Urhan'ın (2011: 397) çalışmasında da görüldüğü gibi, aile sorumluluğu, kadınların sendikal katılımlarının önündeki en büyük engellerden biri olarak vurgulanmaktadır. Ayrıca, bu durumun ortaya çıkmasında, sendikacılığın geleneksel olarak güçlü erkeklerin işi olarak görülmesinin de payı bulunmaktadır. Hatta sendikacılar arasında bilinen ve sıklıkla kullandıkları “bir sendika yöneticisi veya lideri toplu görüşme masasına ne kadar şiddetle vurursa o kadar iyi yöneticidir” ifadesi de bu durumu özetlemektedir (Lordoğlu, 2004: 85).

Sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi, sendikal süreçlere katılan kadınlar arasında rahatsızlık yaratmaktadır. Yönetici konumunda bulunan kadın üyelerin bazılarının yaşamış olduğu sıkıntılar da bu rahatsızlığa işaret etmektedir.

15 yıldır sendika üyesiyim. İşyeri temsilciğinden yönetim kurulu üyeliğine kadar geldim. Bekâr olduğum için vaktimin büyük kısmı sendikanın işleri için geçiyor. Bulduğumuz ortam hep erkek ortamı, sendikada yönetim düzeyinde kadın olarak bir ben varım. Beni de daha çok kadınlarla ilgili işlerden sorumlu tutmak istiyorlar. Oysa bizim sendikamızda kadın üye sayısı zaten az ve ben daha çok eğitim ve örgütlenme gibi işlerle meşgul olmak istiyorum. Bu kadar erkeğin arasında bazen sözleriniz bile ciddiye alınmıyor. İçten içe öfkeleniyorum ama bu bir mücadele. Böyle böyle öğrenecekler kadınların da bir erkek gibi mücadele edebildiğini (Sendika yönetim kurulu üyesi, kadın).

İşkolundan kaynaklı olarak bizim sendikamızın çoğunluğunu erkekler oluşturuyor. Ben de bu nedenle sendikadan yıllarca uzak durdum. Ama biraz sınıf bilincim geliştiği zaman, kadınların da bu mücadele de olması gerektiğine inandım. Sendikada ya da aile çevremde hep, sen erkek gibi kadınsın, sana güveniyoruz deyip durdular. Aslında doğruyu söylemek gerekirse, kadın olarak sendikacı olmak Türkiye’de çok zor. Bir makyaj yapsanız, frapan giyinseniz sizi asla ciddiye almazlar. O yüzden belki de erkek gibi görünüyordum bunu kabul etmek istemesem de (Sendika yönetim kurulu üyesi-kadın).

Literatürde erkeklerin sendikacı olmasının bir norm olduğu, kadınların bu sürece katılımlarının bu normdan sapma olarak değerlendirildiği bilinmektedir (Bailey’den aktaran Urhan, 2011: 397). Yukarıdaki ifadelerde deneyimlerini aktaran yönetici kadın üyelerin de vurguladıkları “erkek gibi olma” algısı, bu alanın erkek işi olarak benimsendiğine işaret etmektedir. Sendikaların erkek egemen yapıları içinde kendini “erkek gibi” göstermek zorunda kalan ya da “erkek gibi” olduğu için güven duyulan kadın yöneticiler, aslında sendikalarda kadın olarak var olmanın zorluklarını temsil etmektedir. Ayrıca, sendika içinde cinsiyetçi işbölümü yaparak yönetim kurulundaki kadın üyelere yine kadınlarla ilgili sorumluluklar verilmesi de sendikacılığın erkeklere ait bir alan olduğu kabulünün bir başka yansımasıdır.

Yine de sendikal süreçlere katılan kadınların mücadelecilik tutumları ve sendikal yapılara yönelik eleştirel bakış açıları erkek egemen sendikacılık anlayışının kırılması açısından son derece önem taşımaktadır. Yalnızca ka-

dınların değil, farklı cinsel yönelimlerdeki üyelerin de sendikal temsillerinin sağlanmasıyla sendikalar, çoğulculuk ilkesine bağlı kalarak kendilerini daha demokratik bir yapıya taşıyacaktır. Böylece, sendika içi demokrasinin gelişmesi ve üyelerin kendi sendikalarına güvenlerinin artması sonucu sendikal mücadele de güç kazanacaktır. Kadınların olmadığı sendikal yapılar çoğulcu bir sendikal katılımın eksik olmasına, dolayısıyla sendika içi demokrasinin zarar görmesine yol açacaktır. Oysa cinsiyeti ya da cinsel yönelimi ne olursa olsun herkesin sendikal süreçlere katılımı sağlanmasıyla sendikal süreçlerin daha eşitlikçi bir zeminde yürümesi sağlanacaktır. Aksi takdirde, sendikalar yalnızca erkeklerin egemen olduğu, “erkek demokrasi”siyle yürütülen kurumlar olmaya devam edecektir.

SONUÇ

Demokrasi ve bu kavramın getirdiği argümanların bilinmesi ve uygulanışı ile sendika içi demokrasi arasında ilişki bulunmaktadır. Demokratik geleneklerin yerleşmediği, demokrasinin sadece bir çoğunluk idaresi olarak algılandığı ortamlarda sendika içi demokrasi de eksik ve yetersiz kalmaktadır.

Türkiye’de sendika içi demokrasinin işlerliğini sorgulamak üzere planlanmış bu araştırmada genel olarak elde edilen bilgiler üç büyük federasyona bağlı sendikaların yöneticileri, üyeleri ve uzmanlarıyla yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Buna bağlı olarak sendika içi demokrasi; sendikal süreçlerde katılımçılık, açıklık ve çoğulculuk ilkelerinin işlerliği bağlamında değerlendirilmiştir.

Sendika içi demokrasi, sendikal süreçlerin işleminde demokratik ilke ve esasların gözetilmesi bağlamında ele alındığında, Türkiye’deki sendikal yapının sorunlu olduğu anlaşılmaktadır. Başta, mevzuatın dayattığı işkolu sendikacılığıyla ortaya çıkan oligarşik yapılar, demokrasinin önünde en büyük engellerden biri olmuştur. Bu tür sendikacılıkta, yatay denetim mekanizmalarının bulunmaması, sendikaların genel merkezlerinin keyfi hareketlerinin önünü açmaktadır. Ayrıca, yöneticilere sağladığı imkânlarla (seyahat, özel araç tahsisi ve ikramiye gibi) “lider sendikaları”nın yaratılmasından da bu yapıların sorumlu olduğunu belirtmek mümkündür. Düz işçilikten bir sendika yöneticiliğine doğru kaymanın, kişilerin dünyalarında maddi olarak çok şeyi değiştirdiğine ilişkin bilgi ve belgelere magazin basınında da rastlanmaktadır. Hatta çoğu kez, sermaye sınıfına malzeme olacak biçimde, bu tür haberlerin daha da abartılarak servis edilmesi de mümkün olabilmektedir. Ancak sonuç olarak, sendika içi demokrasinin gerek şube yönetimlerinde gerekse merkezde sınırlı bir uygulama alanı bulunmaktadır. Yönetmek, sendika içinde kararlara ve kasaya mutlak hâkimiyeti tereddütsüz paylaşmayan tarzda bir anlayışa sahip olmayı gerekli kılmaktadır.

Öte yandan sendika içi demokrasi; sendikal süreçlerin seçilmiş organlarla yürütülmesi ve bunların da yargı denetimine tabi olması çerçevesinde değerlendirildiğinde ise, yalnızca şekle uygun ya da şekil demokrasisi adı verilebilecek bir yapı ortaya çıkmaktadır. Şekil demokrasisi, sendika organlarına seçilenlerin nasıl seçildiğiyle değil, yalnızca seçimin olmasıyla ortaya çıkmış bir kavramdır. Bu kavram, içeriğin hiçbir şekilde önemsenmeden yalnızca

sürecin tamamlanmış olmasını demokrasi olarak niteleyen bir anlayışı temsil etmektedir. Nitekim görüşülen sendika yöneticilerinin, kendi sendikalarında demokrasinin tam olarak işlediğine olan inançları da buradan gelmektedir. Onlara göre, kendileri ve bütün sendika organları seçimle iş başına geldiği için, sendika içi demokrasi sorunsuz bir biçimde işlemektedir. Böylece, bir seçim sürecinin nasıl işlediğinden ziyade sonuçlarına odaklanan bir anlayışla birçok hakkın ihlal edildiği “şekil demokrasisi” ortaya çıkmaktadır.

Araştırma kapsamında ortaya çıkan bir diğer sonuç da, sendikaların erkek egemen yapılarının sendika içi demokrasiyi zayıflattığına ilişkindir. Gerek sendikalardaki erkek egemen yapının gerekse toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, sendika üyesi kadınlar üzerinde yaratmış olduğu baskılar, kadınları sendikal süreçlerden uzak tutmaktadır. Bu durumda, demokrasinin önemli esaslarından çoğulculuk ilkesi ihlal edilerek sendikalar “erkek demokrasisi”nin işlediği “erkek kurumlar” haline gelmektedir.

Sendikalar, herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın tüm üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmekle yükümlü örgütlerdir. Bu nedenle, alınan kararlarda tüm sendika üyelerinin temsil edilmesi bakımından örgütlenmenin ve karar alma sürecinin, tabandan üst yönetime doğru olması gerekmektedir. Ayrıca sendikalarda mevcut olan uzun süreli liderlik anlayışı; çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık esasına göre işleyen bir demokrasiyle bağdaşmamaktadır. Bu durumu gerçekleştirebilmenin yollarından biri olarak, profesyonel sendikacılığın azaltılması önerilmektedir. Mevcut sendika anlayışının değişmesi için ise, yasal düzenlemelerin yanı sıra sendikal demokrasi bilinciyle çalışacak sendika yöneticilerine ve çalışanlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak sendika içi demokrasi, demokratik hak ve çıkarlarla yakından ilgilidir ve bu nedenle sendikaların varlıklarını sürdürebilmeleri için hayati bir öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Amjad-Ali, Charles (1999) “Görelî Durgunluk: Pakistan İşçi Hareketi”, Hank Thomas (der.) *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları: Hızlı Ekonomik Değişimin Getirdiği Sorunlar* (Çev. Oğuz Topak) içinde, Ankara: Türk Harb-İş Sendikası.
- Çelik, Aziz (2007) *Sendikal Kriz: Yapısal ve Örgütsel Faktörler* (Derl.: Fikret Sazak), *Sendikal Kriz Yaklaşımları* içinde, Ankara: Epos Yayınları.
- Çelik, Aziz (2010) *Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dereli, Toker (1998) *Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt.3, İstanbul: Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Yayını.
- Dereli, Toker (2008) “Robert Michels, Demokrasi ve Oligarşinin Tunç Kanunu”, *Çalışma ve Toplum*, (4).
- Galenson, Walter (1961) *Trade Union Democracy in Western Europe*, Los Angeles: University of California Press.
- Henk, T., Ramaswamy E.A., Chhacchi A. ve Hendricks, M (1999) “Farklı Üç Yö-rünge” (Derl.: Hank Thomas), *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları: Hızlı*

- Ekonomik Değişimin Getirdiği Sorunlar* (Çev. Oğuz Topak) içinde, Ankara: Türk Harb-İş Sendikası.
- Işıklı, Alpaslan (2002) *Türkiye’de Sendika İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, 2. Baskı, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Koonings, Kees, Kruijt, Dirk ve Wils, Friis (1999) “Tarihin Uzun Yürüyüşü” (Derl.: Fikret Sazak), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde, İstanbul: Epos Yayınları.
- Lordoğlu, Kuvvet (2004) “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, *Çalışma ve Toplum*, (1).
- Lynk, Michael (2002) “Union Democracy and the Law in Canada”, *Just Labour*, (1).
- Makal, Ahmet (2004) “Sosyal Politika, Sendikal Haklar ve Demokrasi”, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, Yaşam Boyu Sosyal Koruma, Ankara.
- Mihyo, Paschal ve Schiphorst, Freek (1999) “Ekonomide Hızlı Gerilemeye Yol Açan Faktörler” (Derl.: Hank Thomas), *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları: Hızlı Ekonomik Değişimin Getirdiği Sorunlar* (Çev. Oğuz Topak) içinde, Ankara: Türk Harb-İş Sendikası.
- Özveri, Murat (1991) *Demokrasi, İşçi Hakları ve Yasalar*, İzmit: Selüloz-İş Yayını.
- Özveri, Murat (1993) *Demokrasi, Değişim ve Sendikalar*, İzmit: Selüloz-İş Yayını.
- Özveri, Murat (2006) “Sendikal Hareket, Sorunlar ve Arayışlar” (Derl.: Fikret Sazak), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde, İstanbul: Epos Yayını.
- Özveri, Murat (2012) *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi, Yetki Sistemi ve Sendikasızlaş-tırma (1963-2009)*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Özveri, Murat (2012b) *Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme-si Yasası*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Petrol-İş (1993) *Sendikal Demokrasi*, İstanbul: Petrol İş Yayınları.
- Strauss, George (2000) “What’s Happening Inside US Unions: Democracy and Union Politics”, *Journal of Labor Research*. 21 (2).
- Toksöz, Gülay (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Urhan, Betül (2011) “Sendika İçeri Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yanışyanlar” (Derl.: Süalp vd.), *Sınıf İlişkileri: Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi?* içinde, Ankara: Bağlam Yayınları.
- Ünlütürk-Ulutaş, Çağla ve Pala, H. Zuhul (2012) “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildiriler*, İstanbul: Petrol İş Yayını.
- Wood, Geoffrey (2006) “Introduction-Trade Unions and Democracy: Possibilities and Contradictions” (Eds.: Harcourt vd), in *Trade Unions and Democracy: Strategies and Perspective*, Manchester: Manchester University Pres.