

Türkiye’de İşçi Sendikalarının İhtiyari Organ ve Temsilcilik Yapılanmaları*

İmre SİPAHİ¹

Öz: Türkiye’deki işçi sendikaları, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde tüzükleri aracılığıyla zorunlu organlara ilaveten ihtiyaca göre başka organlar kurabilmekte ancak Kanunda zorunlu organların bu ihtiyari organlara görev ve yetkilerini devredemeyeceği belirtilmektedir. Bu bağlamda sendikalar birçok ihtiyari organ kurmuş ve bunları çeşitli işlevlerle donatmışlardır. Çalışmada, Türkiye sendikacılığının temel özelliklerine ve sendikal örgütlenmelerin genelinde görülen oligarşik eğilimleri tetikleyen olgulara kısaca değinilmekte, sendikaların hâlihazırda kurulu olan ihtiyari organları nitelik ve nicelik olarak ayrıntılarıyla incelenmekte, ve 1982 sonrası döneme damgasını vuran işkolu temelli millî sendikacılık sistemi dâhilinde katı merkezîyetçilikten kaynaklanan demokratik işleyiş sorunlarına karşı koyacak ve etkin yönetim modelleri oluşturacak ihtiyari yapılanmalar tartışılmaktadır. İncelenen elli beş sendikanın ihtiyari organlarının üç tip kümelendiği ve niteliklerinin büyüklük ve üye yapılarından bağımsız olarak çeşitlilik ve özgünlük gösterdiği gözlemlenmektedir. Ayrıca 6356 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle ve otuz yıllık bir aradan sonra işyeri sendika temsilcilerinin tekrar seçimle göreve gelmelerinin önünün açılmış olması itibarıyla, sendikaların doğrudan atama ile seçim arasında yaptıkları tercihler incelenmekte ve bunların genel yapılanma üzerindeki etkisi tartışılmaktadır. Çalışmanın sonunda ise, millî sendikacılık sistemi dâhilinde ideal iç yapılanmaların oluşturulması doğrultusunda bazı temel öneriler sunulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Türkiye sendikacılığı, sendikal örgütlenme, sendika organları, sendika işyeri temsilciliği, sendika içi demokrasi

Turkish Trade Union Optional Organ and Representation Structures

Abstract: Under the framework of the Trade Unions and Collective Labor Agreement Act No. 6356, Turkish trade unions, in addition to the mandatory organs, may establish other organs as they need. However, the functions and powers of the mandatory organs cannot

* Makale Geliş Tarihi:24.10.2018

¹ Dr.

be transferred to these organs. The trade unions have thus established numerous optional organs and empowered them with various functions through their statutes. In this study, the fundamental aspects of Turkish unionism and general factors that reinforce tendencies toward oligarchy are noted; established optional union organs are examined on the basis of quality and quantity; and optional structures that may form effective governance models and counter the forces preventing democratic operation of unions stemming from strict centralism under the industry-based national unionism system of the post-1982 era are discussed. It is observed that the optional organs of the fifty-five unions examined may be categorized into three groups, and their characteristics show diversity and distinction irrespective of union size and membership composition. Additionally, after a thirty-year interval and with the ratification of Act No. 6356 that has paved the way for the election of union workplace representatives (shop stewards), options between elections and direct appointments are examined and their impact on the general structure is discussed. Certain basic propositions for an ideal organizational structure under the national unionism system are provided in conclusion to the study.

Keywords: Turkish trade unionism, union organization, trade union organs, union workplace representation, union democracy

Giriş

Türkiye'nin 1963-1980 yılları arasındaki, 1961 Anayasası ve 274 ve 275 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları temelinde hayat bulmuş olan ilk serbest sendikacılık döneminde, genel örgütlenme sistemi, iki farklı sendikal yapılanma modelini bir arada ikame etmekte idi.² Birincisi, tüzel kişiliğe ve otonomiye sahip olan, farklı kuruluş düzeylerindeki mahalli sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları federal yapılardır. İkincisi ise, literatürde “Türkiye tipi sendika” (Dereli, 1977:68; Şahlanan, 1980:11) veya “milli sendika” (Esener ve Gümrükçüoğlu, 2014:88) olarak adlandırılan, tüzel kişiliği olmayan şubeler oluşturarak ülke çapında faaliyet gösteren, yukarıdan aşağı doğru örgütlenme modelidir. “Kafa ve kasa birliği”ne dayalı bu ikinci tip sendikacılığın gerek işverenlerle ilişkiler gerekse mali güç bakımından daha başarılı olduğuna dair tespitler yapılmakla beraber (Dereli, 1966:47; Çelik vd., 2015:606), ülkemizdeki ve

² Esasen 274 sayılı Kanunda, üst örgütlenme olarak, “birlik” denilen, belirli bir mahal ya da bölge sınırları içinde faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları model de mevcuttu. Ancak bu dönemde, kurulu olan yirmi kadar birlikten ancak beşi faaliyetlerini sürdürmüş, 1970'te çıkarılan 1317 sayılı Kanunla birlik tipi üst örgütlenmelere son verilmiştir (Mahiroğulları, 2013:200).

yabancı çalışmalardaki bulgular doğrultusunda, federal sendikal yapıların daha demokratik bir yönetim modeli olduğu konusunda genel kanaat mevcuttur (Dereli, 1998:25; 2014:13). Bahsettiğimiz erken serbest sendikacılık döneminde sendika içi demokrasiyi irdeleyen öncü çalışma, Türkiye tipi sendikalar ve şubelerinin üyeleri ile yönetimleri arasındaki iletişimin, federatif yapılardaki sendikalara kıyasla çok daha düşük olduğunu, örgütleri üzerindeki nüfuz, tesir ve kontrollerinin çok daha fazla olduğunu, mahalli sendikalarda millî sendika şubelerine kıyasla üyelerin karar alma mekanizmasında daha etkili olduğunu ortaya koymuştur (Dereli, 1977:138-142; 196). Ancak 1980 darbesini takip eden yasaklar ve 1983'te yürürlüğe girmiş olan 2821 ve 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları ile sendikacılık, örgütlenme özgürlüğü hususunda ciddi darbe almış, işkolu ilkesi benimsenerek işyeri ve meslek sendikacılığı yasaklanmış, federal yapılanma imkânı tamamen ortadan kalkmış, birçok sendika kapanmış ve sendikalaşma oranı düşüşe geçmiştir. 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6356 sayılı Kanun ile örgütlenme önündeki bazı engeller kaldırılrsa da işkolu ilkesi temelli Türkiye tipi sendikacılık sistemi, 1982-2012 arasındaki otuz yıllık uygulama dâhilinde pekişen merkezîyetçilik niteliğini sapsağlam korumakta; örgütlenme, 1980 darbesi sonrasında öngörülmüş olan kalıbın dışına fiilen çıkmamaktadır.

Bu nedenlerden, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi ve grev yapma ehliyetine sahip sendikaların neredeyse tamamında örgütlenme çeşitliliği belirli sınırlar içerisindedir. Hâlihazırdaki merkezîyetçi modelin en tipik niteliklerinden birincisi, şubelerin tüzel kişiliklerinin yanı sıra, mali ve idari özerkliklerinin de olmaması, toplu sözleşme ehliyetlerinin bulunmaması ve işleyişlerinin pratikte tamamen merkezin kararlarına bağımlı olmasıdır. Bu, sendikaların içinde güçlü bir dikey hiyerarşinin hem hukuken hem de fiilen var olması sonucunu doğurmakta, sıradan üyeler ile beraber, şube yöneticilerinin de karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerini son derece zayıflatmaktadır. Dahası, alt üniteler olarak şubelerin zayıflığı, Edelstein ve Warner'ın (1979:67) tabiriyle "dengeleyici güçler" (*countervailing powers*) olarak nitelendirilen, genel seçimlerde rekabet kabiliyetine sahip potansiyel lider adayları üretecek ve destekleyecek merkezler olmalarına da engeldir. İkinci olarak, söz konusu sendikaların hepsi delege sistemini uygulamakta, genelde 200-250 civarı delegeyle merkez genel kurul toplantılarını ve seçimlerini olağan olarak dört yılda bir gibi uzun bir aralıkta yapmaktadırlar.³ Üçüncü ortak nitelik, sendika zorunlu organlarının, kanun yoluyla eski dönemlerdeki antidemokratik uygulamalara karşın bazı önlemler alınmış olsa bile,⁴ gerçek anlamda bir kuvvetler ayrılığı düzeni yaratamamalarıdır. Uygulamada büyük çoğunlukla, merkezin ve

³ Bu durumun incelediğimiz tüm sendikalar arasında tek istisnası üç yılda bir olağan genel kurulunu toplayan TGS'dir.

⁴ Bu antidemokratik uygulamaları tetikleyen koşulların önde gelenleri, 274 sayılı Kanun döneminde denetleme ve disiplin kurullarının zorunlu organlar arasında sayılmaması, çeşitli içtüzük düzenlemeleriyle üyelerin yöneticilik ehliyetlerinin ellerinden alınabilmesi ve şube yöneticiliği gibi kimi üst düzey görevlere merkez yönetimin doğrudan atama yapabilmeydi.

şubelerin tüm zorunlu kurullarının yedekleri de dâhil olmak üzere tek liste olarak seçilmesi, denetleme kurulunun sadece mali denetimle sınırlı olması ve disiplin kuruluyla beraber yönetim kurulunun etkisine seçim dinamiklerinden ötürü kolayca girebilmeleri, zorunlu sendika organlarının yasama, yürütme ve yargı işlevi görecektir şekilde gerçek bir kuvvetler ayrılığı düzeni oluşturamamalarının (*nötr-fonksiyonel* olmalarının) ötesinde, fiilen var olan kuvvetler birliğini çoğu örnekte pekiştirici (*olumsuz-fonksiyonel*) niteliğe sahip olmaları sonucunu doğurmaktadır.⁵

Katı merkezizetçilikle beraber, genel kurulun, seçimlerin ve organların olumsuz-fonksiyonel işlev görmesi durumunda sendika içi demokrasinin gerçekleşmesinin mümkün olmadığı, hem dünya genelinde hem de Türkiye özelinde sayısız çalışmayla kesin şekilde gözlemlenmiştir. Başka bir deyişle, “bir örgütün kendi iç işleyişinde yatay örgütlenmiş denetim mekanizmalarının bulunmaması, sendika liderlerine her türlü keyfi davranma olanağı sağlamaktadır” (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013:230). Bu durumda, sendikal yapılanma (strüktür) içinde nispeten sık aralıklarla toplanan, merkez yönetim kurulunun mutlak kontrolü dışında olan, çeşitli görev ve yetkilere sahip oluşumlar, demokratik işleyiş açısından hayati bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Merkezileşmiş yapının çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık ilkelerini geçerli kılabilecek şekilde, yatay örgütlenmeyle dengelenmesi ve yayılması gerekir (Petrol-İş, 1993b:45).

Hâlihazırdaki örgütlenme modelinin yarattığı sorunlara çözüm sağlayabilecek yapısal çeşitliliğin hukuki kaynakları, 2012’de yürürlüğe girmiş olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu temellidir. Kanunun sendika organlarına dair ortak hükümlerindeki 9. maddesinin birinci fıkrasında, kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak sayılmaktadır. İkinci fıkrada ise kuruluşların ihtiyaca göre başka organlar da kurabilecekleri, ancak genel kurul ile yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının görev ve yetkilerinin bu organlara devredilemeyeceği belirtilmektedir. Lafzi açıdan yapılacak ilk değerlendirmede, bu ihtiyari organların zorunlu organlarla yetki paylaşımının mümkün olmaması sebebiyle tamamen danışma özelliği taşıyan, fonksiyon, karar alma ve uygulama temelinde marjinal etkide oluşumlar teşkil edecekleri düşünülebilir. Ancak çeşitli niteliklere sahip olmaları durumunda yukarıda değindiğimiz sendikacılık düzeninin tipik sorunlarına karşı koyacak etmenler oluşturabileceklerini önceki bir çalışmamızda sınırlı da olsa gözlemlemiştik (Sipahi, 2017a).⁶ Ayrıca 6356 sayılı Kanunun getirdiği bir yenilik

⁵ Bahsedilen “olumsuz-fonksiyonellik”, organizasyon yapısının demokratik işleyişi açısından mevcuttur. Organizasyon teorisi ve fonksiyonel tahlille ilgili bkz. Dereli, 1981:136.

⁶ 2016 yılında tamamlanan ve sendika içi demokrasi konusunda birçok parametreyi içeren doktora tez çalışmamız dâhilinde incelediğimiz sınırlı sayıda sendika arasından GÜVENLİK-SEN ve TES-İŞ yapılanmalarının Türkiye’deki alışılmış sendikal pratiğe aykırı örnekler teşkil ettiğini saptamıştık (Sipahi, 2017a:272–281). Ancak GÜVENLİK-SEN’in şimdiki çalışmada incelediğimiz yeni tüzüğü, önceden tespit ettiğimiz birçok fonksiyona ve

olarak, işyeri sendika temsilcilerinin doğrudan merkez yönetim tarafından atanması yerine, atama ve seçimle göreve gelme usul tercihleri, sendikaların tüzüklerindeki düzenlemelere bırakılarak, 1980 öncesi dönemde olduğu gibi, işyeri sendika temsilcilerinin seçimle göreve gelebilmelerinin yolu tekrar açılmıştır (md. 27/2). Bu iki husus, 2012 sonrası dönemde Türkiye'deki sendikalar arasındaki yapısal farklılıkların birincil temellerini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmada, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olan tüm sendikaların,⁷ yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde, iç yönetimlerinde kanunun zorunlu kıldığı asgari koşulların üzerine kendi inisiyatifleri dâhilinde ne derecede farklı yapılanmalar oluşturduklarının saptanması amaçlanmakta, bunların nitel ve nicel analizleri yapılmaktadır. Bunun yanı sıra, hâlihazırdaki sendikal sistemin tespiti üzerinden, Türkiye'de ideal bir demokratik sendikal organizasyonun normatif tartışması yapılmaktadır. Burada "ideal" kavramından kasıt, sendika karar alma mekanizmaları ve eylemlerinin etkinliği ve verimliliği ile (sendikal güç), şubeler, delegeler, işyeri sendika temsilcileri ve sıradan üyelerin bu mekanizmalara ve eylemlere dâhiliyeti (demokratik işleyiş) arasında optimal bir uyum ve denge sağlayacak bir iç yapılanma ve yönetim modelidir. Bununla beraber, çalışma, durum ve şartlara göre birçok farklı niteliğe sahip olan sendikaların tümü için geçerli olabilecek bir model geliştirme arayışından uzaktır. Genel olarak sendikaların belirtilen hususlarda başarılı olmasında birçok değişken rol oynamaktadır: sendika büyüklüğü (üye sayısı), kuruluş düzeyi (meslek, işyeri ve işkolu), faaliyet alanı (yerel, bölgesel ve ulusal), üye yapısı (eğitim ve maaş seviyesi, sosyo-kültürel nitelikler), kurulu buldukları toplumların siyasal, ekonomik ve hukuki üst yapıları gibi iç içe geçmiş değişkenlerin yarattığı karmaşıklık, tüm sendikalar için ideal olarak nitelendirilebilecek tek bir modelin tanımlanmasını hem teoride hem de uygulamada imkânsız kılmaktadır. Bu sebeple her örneğin kendi içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak ülkemizde 1980 sonrası dönemde sendika hukuku aracılığıyla çizilen sınırlar ve şartların örgütlenme özgürlüğü açısından göreceli olarak kısıtlı bir manevra kabiliyeti sunmuş olması, organizasyon içi bazı tipik olguların sendikalara nispeten daha genel geçer etkileri olmasını da beraberinde öngörmektedir. 2821 ve 2822 sayılı eski sendika Kanunlarının otuz yıl boyunca pekiştirdiği sendikacılık sisteminin bir sonucu olarak, 6356 sayılı Kanunun getirmiş olduğu yeniliklerin genel örgütlenme yapısı üzerindeki etkisi son derece kısıtlıdır. Örneğin, işyeri ve meslek sendikacılığının veya mahalli alanda

yetkiye sahip on ihtiyari organın oluşturduğu yapılanmanın önemli ölçüde değiştiğini göstermektedir.

⁷ Çalışma boyunca kullanılan sendika kavramı, 6356 sayılı Kanun kapsamındaki işçi sendikalarını kapsamakta, işveren sendikaları ve grev hakkına uygulamada sahip olmayan kamu görevlileri sendikaları hariç tutulmaktadır.

örgütlenmenin önündeki engellerin kısmen kaldırılmış olmasının, hâlihazırdaki kurulu düzeni; büyük sendikaların işkollarında sahip oldukları hegemonyayı *ceteris paribus* (diğer mevcut koşulların sabit kalması durumunda) dönüştürme olasılığı zayıftır.

Araştırmada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2018 İstatistikleri esas alınarak, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi yetki barajlarını geçen bütün sendikalar incelenmektedir.⁸ Buna göre, toplu sözleşme yetkisine sahip olan sendika sayısı elli beştir ve bu sendikalar Türkiye'deki toplam sendikalı işçilerin %97.37'sini temsil etmektedir. Sendikaların tüzükleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayınlamış olduğu güncel tüzük ilanlarından temin edilmiştir.⁹

Sendika tüzükleri üzerinden yaptığımız inceleme, söz konusu ihtiyari organların faaliyetlerinin ve temsilcilik tercihlerinin uygulamada, tüzük hükümleri çerçevesinde ne derecede gerçekleştiğinin ve tüzüğe aykırılıkların tespitini kapsamamaktadır. Araştırmada incelenen elli beş sendikadan, toplantı ve karar alma süreçlerinin fiilen nasıl şekillendiğini kapsamlı olarak irdelememize imkân sağlayacak ölçüde veri toplamak son derece güçtür. Türkiye'de yapılan benzer çalışmalarda çoğunlukla sınırlı sayıda sendika incelenmiş, özellikle yöneticilerle iletişim ancak kişisel bağlarla kurulabilmiş (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013:230–231) ve seçim sonuçları gibi demokratik açıdan şeffaflığı esas olan temel bilgilere dahi ulaşmanın zorluğu tecrübe edilmiştir (Sipahi, 2017a:44). Bu anlamıyla mevcut çalışma, yazılı kurallar temelli bir yapısal-prosedürel analizdir; toplantı, karar alma ve uygulama süreçleri ile temsili seçim ve atama tercihleri, vakalar özelinde pratikte incelenmeye muhtaçtır. İkinci olarak, sık toplanması öngörülen ve resmen çeşitli yetkilerle donatılmış ihtiyari organların varlığı ve temsilcilerin seçimle göreve gelmeleri, demokratik bir yönetimin fiilen mevcudiyetini mutlak olarak işaret etmez. Ancak konuya sosyo-kültürel ve davranışsal olarak yaklaşan, liderlik ve üyelik anlayışları temelinde yapılan çalışmalarda, kanun, tüzük ve yönetmelik temelli örgüt yapısının içindeki terslik ve elverişsizlikler göz ardı edilebilmektedir. Bu bağlamda, geniş kapsamlı bir sendikal demokrasi analizinin ancak katılımcı-davranışsal yaklaşımlar ile yapısal-prosedürel yaklaşımların senteziyle gerçekleştirilebileceği kanısındayız. Buradaki çalışmamız, karar alma süreçlerindeki işleyişin tek bir içyapı boyutunun ayrıntılı incelenmesine odaklanmıştır.

⁸ Türkiye'de sendikaların işverenlerle toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için iki baraj aşmaları gerekmektedir (6356 S.K. md. 41). Birincisi, kurulu buldukları işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde biri sendikanın üyesi olmalıdır. İkincisi, işyerindeki işçilerin yarıdan fazlası sendikanın üyesi olmalıdır. Bu ikinci oran, işletme toplu iş sözleşmeleri için yüzde kırktır ve işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır. Bu oranlarda üyeye sahip olmayan sendikalar, en temel fonksiyonlarının başında gelen toplu sözleşme yapma yetkisine ve dolayısıyla grev hakkına sahip değildirler.

⁹ İnceleme kapsamında olan sadece bir sendikanın (MEDYA-İŞ) tüzük ilanı veri tabanında mevcut olmadığından ötürü Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER)'ne yapmış olduğumuz başvuru üzerine, İşçi ve İşveren Sendikaları Şube Müdürlüğü, MEDYA-İŞ Tüzüğü'nü tarafımıza ulaştırmıştır (24.05.2018).

Demokratik İşleyiş ve Alternatif Sendikal Yapılanmalar

Avrupa'da endüstri devrimiyle beraber emek hareketinin ilk örgütlenme sürecinden bu yana tecrübe edilmiş olan ve antidemokratik davranış kalıplarını tetikleyen bazı genel olgular bulunmaktadır. Tipik olarak, (1) doğrudan tüm üyeler tarafından eşitlik ve demokrasi esaslarıyla kurulan sendikal örgütler büyüdükçe, etkin bir işleyişin hâkim olması amacıyla, uzmanlaşmaya ve iş bölümüne ihtiyaç duyulur ve dolayısıyla bürokrasi genişler, karmaşıklaşır ve sıradan üyelerin karar alma süreçlerine katılımları azalır. Böylece başlangıçta tabanın sahip olduğu gücün, merkez yönetime doğru kayışı gerçekleşir. (2) Yöneticiler zamanla, konumları gereği sendikacılıkla ilgili bilgi ve becerilerini tecrübe kazanarak geliştirirken, sıradan üyeler böyle imkânlarla sahip değildirlere, bu nedenle de kendi aralarından hâlihazırdaki yöneticilerin yerine geçebilecek alternatif liderlerin yetişmesi zordur. Böylelikle liderler vazgeçilmez hale gelirler. Robert Michels bu olguyu meşhur "kitlelerin ehliyetsizliği" kavramıyla açıklamaktadır (Michels, 2016:107). Dahası, (3) işçiler genel olarak, çalışma saatleri dışında zamanlarını aileleriyle ve yakınlarıyla geçirmeyi tercih etmekte, rutin toplantıları ilginç bulmamakta, karar süreçlerinde ciddi bir etkileri olduğunu düşünmemektedirler. Bunun sonucu olarak, işçilerin kriz dönemleri dışında genelde sendika içi siyasete ilgisiz olduğu ve toplantılara sınırlı katılım gösterdiği tespit edilmiştir (Lipset vd., 1977:262). Bir başka önemli husus, (4) sendikanın iç iletişim sorunudur. Örgüt içindeki temel iletişim araçları olan sendika resmî yayınları (gazete, dergi, vb.), yönetici kadronun kontrolünde olduğundan, bu yayınlar sadece onların gündemini ve bakış açısını yansıtmakta, muhalif sesler duyulmamaktadır. Böylece yerel yöneticilerin ve üyelerin birbirleriyle olan iletişimi resmen merkezin güdümünde gerçekleşir. (5) Yöneticiler, makamları sayesinde normal bir işçinin elde edemeyeceği bir sosyal konuma, prestije ve mali kaynağa kavuşmuş olmaları sebebiyle ve bunları kaybetmemek amacıyla, söz konusu düzeni kendi çıkarları doğrultusunda koruma ihtiyacıdadırlar. Türkiye'de bu motifin ne kadar belirleyici olduğunu, sendikacılıkla ilgilenen hemen herkesin bildiği "sendika ağaları" deyişi yansıtmaktadır. Çarpıcı bir örnek olarak, "Genel Maden-İş sendikası yöneticisi olan ve makam otosu Jaguar olan bir liderin görev süresi sonunda eski görevine dönmesi Türk sendikal hareketinin 1946 sonrası kısa tarihi içinde rastlanmamıştır" (Lordoğlu, 2004:84) saptaması yapılmıştır. Giriş bölümünde bahsedilen Türkiye özelindeki yapısal olumsuzluklar kadar önemli olan ve tüm sendikaların demokratik işleyişine karşı çalışan bu olguları birlikte değerlendirmemiz, sorunun doğru teşhisi için gereklidir ve alternatif sendikal yapıların nitelikleri bu olgular doğrultusunda düşünülmelidir. Çalışmada ihtiyari organlar ve temsilcilik yapılarını incelerken ana hedefimiz, bu genel ve özel etkenlere karşı koyacak mekanizmaların ne ölçüde geliştirilebildiğini belirlemektir.

Sendika yönetiminde verimlilik ve etkinlik hususlarının kimi durumlarda demokratik süreçler tarafından zayıflatılacağı, kimi durumlarda ise

güçlendirileceğine dair birçok çalışma mevcuttur. Etkin, verimli ve hızlı yönetimi perçinleyecek bir demokratik sistemin teorideki (ve yeni kurulan örgütlerin tarihinde gözlemlenebildiği haliyle) en basit örneği, tüm karar alma süreçlerinin doğrudan demokrasi ile, yani üyelerin seçimi doğrultusunda gerçekleşmesidir. Böyle bir düzenin kitle örgütü olgusuyla sosyo-ekonomik olarak bağdaşmadığı ve yürütülemeyeceği, işçi hareketinin erken dönemlerinde tecrübe edilmiş; bürokrasiye, profesyonelliğe ve uzman bilgisine duyulan ihtiyaç, yukarıda sayılmış olan diğer etmenlerle beraber yönetimleri demokrasiden hızla uzaklaştırmıştır. En demokratik sendikanın dahi, demokratik karar alma süreçlerinin titizlikle işletilmesi ile birliğin getirdiği ekonomik ve siyasi güç kaynaklı bir sendikal mücadele kabiliyeti arasında tercih yapmak zorunda kaldığında demokrasiden vazgeçeceği öngörülmüştür (Lipset vd., 1977:252). Ancak demokrasi ile sendikal güç arasında ters korelasyon veya nedensellik ilişkisi, yani mutlak bir zıtlık içinde birbirlerine ters orantıda olmaları söz konusu değildir. Nitekim sendika içi demokrasinin, sendikal fonksiyonları güçlendirdiğini ortaya koyan birçok çalışma mevcuttur.¹⁰ Örgüt içi yönetim şeklinin, sendikal hareketin geneline olan etkisi de yadsınamazdır. Sendikacılığın gücündeki en temel değişken kuşkusuz ki üye sayısıdır ve küreselleşme gibi faktörlerin de etkisiyle üye sayılarında dünya genelinde düşüş yaşanmıştır.¹¹ Ancak çarpıcı bir örnek olarak, Kanada genelindeki sendikasız işçiler üzerine yapılan bir çalışmada, yüzde atmış dokuz gibi büyük bir oran, üyelerin sendikaların işleyişinde hiç söz sahibi olmaması nedeniyle herhangi bir sendikaya üye olmadıklarını belirtmektedir. Bu bağlamda, ilgili anketin analizcileri, örgütlenme önündeki en güçlü engelin işverenlere duyulan korku değil, sendikalara duyulan korku olduğu sonucunu çıkarmaktadırlar (Eaton, 2006:203). Benzer şekilde Avustralya'da, 1983-1996 dönemindeki oligarşik yapı, birçok sendika üyesinin sendikalardan uzaklaşmasına sebep olmuştur (Petrol-İş, 2001:17). Bu davranışsal eğilim, işçilerin sesi olmak üzere ortaya çıkmış olan sendikal hareketin 21. yüzyılda yeniden canlanmasında, demokratik iklimin önemli bir etken olacağını işaret etmektedir. Tüzüklerde de görüleceği üzere, doğrudan demokrasiye yakın bir model ile karar alma mekanizmalarını yavaşlatacak veya uzmanlık bilgisinin dışlanması sonucunda işverenle mücadelenin önüne geçecek bir düzenin veya girişimin olmadığı açıktır. Sendikal yönetim şekillerinde ibre, demokrasiden oligarşiye doğru sert bir şekilde dönmüştür ve bu dünya genelinde de ciddi bir sorundur. Bu durum birçok çalışmada tespit edilmiş olmakla beraber, tüm antidemokratik olgu ve

¹⁰ Örneğin, Strauss, 1991, 2000; Stepan-Norris ve Zeitlin, 1995; Eaton, 2006.

¹¹ 1980 sonrası süreçte, gerek sanayileşmiş gerekse sanayileşmekte olan pek çok ülke sendikacılığının üye sayısında önemli düşüşler yaşanmıştır. Örneğin Fransa'da 1980'de %18 olan sendikalaşma oranı 2010'da %7'ye; ABD'de %23'ten %11.6'ya; İngiltere'de %47'den %27'ye; Avustralya'da %46'dan %18'e gerilemiştir (Mahiroğulları, 2013:71). Türkiye'de 1980 yılına ait istatistikler söz konusu dönemde sendikaların üye sayılarını olduğundan yüksek göstermeleri sebebiyle güvenilir olmamakla beraber, 1980'deki sendikalaşma oranının Ocak 2018 verilerine göre %12.38 olan orandan çok daha yüksek olduğu açıktır.

süreçlere karşı, oligarşik eğilimlere direnç sağlayacak çeşitli etmenlerin varlığı durumunda demokratik sendikal yönetimlerin ortaya çıkabildiği de gözlemlenmiştir.¹² Bu çalışmalarda demokratik olarak nitelendirilen sendikaların özel yapısal niteliklere sahip olduğu saptanmıştır. Takip eden başlıklarda organ ve temsilcilik incelemeleri, söz konusu çalışmalar ışığında değerlendirilecektir.

İhtiyari Organ Türleri ve Nitelikleri¹³

Sendika tüzüklerini incelediğimizde, tesis etmiş oldukları ihtiyari organları genel olarak üç gruba ayırabilmekteyiz. Bunları çalışmada A, B ve C tipi ihtiyari organlar olarak sınıflandırmaktayız. Aşağıda her bir organ sınıflarına göre genel hatlarıyla açıklanmaktadır. Organ isminin sonunda parantez içinde sendika isminin belirtildiği durumlar, bu organların sadece belirtilen sendikaya özgü olduğu anlamına gelmektedir. İçerik açıklamalarında ise cümle sonlarında sendika ismi belirtilmesi, söz konusu niteliğin sadece belirtilen sendikaya özgü olduğu anlamındadır.

A Tipi Organlar

A tipi organlar, tüzük aracılığıyla kurulu olmalarına karşın, aldıkları kararlar tavsiye, görüş ve öneri etkisinde, toplanmalarının ve örgüt içi işlevlerinin tamamen merkez yönetim kurulunun iradesine bağlı olduğu istişari organlardır. Bu organların çalışma esasları, görev ve yetkileri tüzüklerde gevşek tanımlanmaktadır veya genel yönetim kurulları tarafından düzenlenecek yönetmeliklerle belirlenecekleri öngörülmektedir. Sendikamızda en sık rastlanan halleriyle bu organlar aşağıdaki gibidir:

Başkanlar Kurulu:

Genel yönetim, denetleme ve disiplin kurulları ile şube başkanlarından oluşur ve genel yönetim kurulunun tespit edeceği tarih, yer ve gündemle toplanır.¹⁴ Kararları

¹² Bu çalışmaların en önemlilerinden bazıları: Lipset vd., 1977; Edelstein ve Warner, 1979; Stepan-Norris ve Zeitlin, 1995; Stepan-Norris, 1997.

¹³ Tüzüklerin bazılarında sendika organları arasında, örgütlenmenin gerektirdiği, kurullardan ayrı karar alma fonksiyonuna sahip olmayan ve tartışma platformu teşkil etmeyen bürokratik kurumlar (merkez, bölge/il/ilçe başkanlığı, irtibat ve ihtisas büroları, vb.) da sayılmaktadır. Ayrıca, organlar arasında, tüzükte çalışma esasları belirtilmeyen, sadece ismen mevcut olan veya ilgili maddelerde ihtiyaç duyulması halinde merkezin atamalarıyla kurulabileceği öngörülen oluşumlar (kadın/gençlik/engelli komiteleri/komisyonları/kurulları/büroları vb.) da sayılmıştır. Çalışmada bu iki oluşum türü dikkate alınmamaktadır. ÖZ BÜRO-İŞ Tüzüğü'ndeki kadın, engelli, genç, kültür sanat işçi kurulları, somut olarak tanımlanmış olmalarıyla beraber, nitelik itibarıyla bu standardizasyona dâhil edilmiştir.

¹⁴ Bazı tüzüklerde başkanlar ve genişletilmiş başkanlar kurullarında denetleme ve/veya disiplin kurullarına yer verilmemiştir; bazı tüzüklerde başkanlar kuruluna bölge temsilcileri de dâhildir.

tavsiye ve teklif niteliğinde genel yönetim kuruluna sunulur.¹⁵

Genişletilmiş Başkanlar Kurulu/Danışma Kurulu:

Genel yönetim, denetleme ve disiplin kurulları ile profesyonel şube yöneticileri ve/veya bölge/il/ilçe/işyeri temsilcilerinden oluşur. Kararları tavsiye/istişare/teklif niteliğinde genel yönetim kuruluna sunulur.

Genel/Şube Temsilciler Kurulu:¹⁶

Genel/şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulları üyeleri ve şubeye bağlı işyeri sendika baş temsilcilerinden/temsilcilerinden oluşur.¹⁷ Toplantıların genel veya bölgesel olmasına genel yönetim kurulu karar verebilir. Şube temsilciler kurulu, işyeri sendika temsilcileri arasında iş birliği ve yardımlaşmayı sağlar. Kararları tavsiye niteliğindedir.

Temsilciler Kurulu/Meclisi:

Şube sınırları içerisinde ve/veya dışarısında görevlendirilen temsilcilerden oluşup, istişari nitelikte kararlar alır. Şube yönetim kurulunun çağrısı üzerine toplanır. Genel yönetim kurulu gerek gördüğünde temsilciler kurulunu toplantıya çağırabilir.

Bölge Temsilcilikleri (SELÜLOZ-İŞ):

Bölge şubelerinin kurulması durumunda bölge şube başkanları ve işyeri temsilcilerinden oluşur. Bölge şube başkanının çağrısı üzerine bölgede yaşanan önemli gelişmeleri değerlendirip görüş alışverişinde bulunmak amacıyla toplanır.

İşyeri Çalışma Birimleri ve Şube/Bölge Çalışma Birimleri Kurulu (TEKSTİL):

Örgüt içi sendikal demokrasinin yaşama geçirilmesi, aşağıdan yukarı demokratik bir yapılanmanın sağlanabilmesi, doğrudan demokrasi esaslarının eylemsel bir işlerliğe kavuşturulabilmesi için, sendikanın örgütlü bulunduğu her işyerinde beş kişiden az olmamak üzere kurulur. Çalışmalarını özerk bir yapılanma içinde yürütecek olan birimlerin oluşumu, genel yönetim kurulunca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir. Farklı işyerlerinde aynı konuda oluşmuş işyeri çalışma birimlerinin, aralarında eşgüdüm ve dayanışmayı sağlamak ve sorunlara çözümler üretmek üzere şube yönetim kurulu üyeleri ya da bölge temsilcisinin katılımı ile şube/bölge çalışma birimleri kurulu oluşturulur.

¹⁵ BASS Tüzüğü'nde, ek olarak, başkanlar kurulunun hangi konularda görüş ve tavsiyelerde bulunacakları ve bunların sendikanın yayın organı olan BASS dergisinde ve resmî internet sitesinde üyelere duyurulacağı belirtilmiştir.

¹⁶ PETROL-İŞ Tüzüğü'nde, ek olarak, kurulun her olağan genel kurul döneminde en az bir defa toplanması öngörülmüştür. Ancak dört yılda bir gibi uzun bir aralıktaki toplanma şartı, organ tipini belirleyecek bir nitelik olmaktan uzaktır.

¹⁷ Bazı tüzüklerde yönetim/denetleme/disiplin kurullarına yer verilmemiştir.

İşyeri Sendika Komitesi (GÜVENLİK-SEN):

İşyerindeki temsilcilerden oluşur, temsilciler işyerinde çalışan işçiler tarafından yılda bir defa, kapalı oylamayla seçilir. En fazla oyu alan baş temsilci olmak üzere yasada öngörülen sayıya ulaşıncaya kadar en fazla oyu alan kişiler temsilci olarak seçilir ve atanır.

B Tipi Organlar

B tipi organlar, toplantı zamanları tüzük hükümlerinde açıkça belirtilmiş olan, yerel yöneticiler ve/veya temsilcilerin dâhil olduğu, aldıkları kararlar tavsiye, görüş ve öneri etkisinde, çeşitli fonksiyonlara sahip olan istişari nitelikte organlardır.

Başkanlar Kurulu:¹⁸

Sendika yönetim kurulu ile şube başkanlarından oluşur.¹⁹ Yılda bir/iki-üç-dört-altı ayda bir/her ay olağan veya sendika yönetim kurulunun çağrısı üzerine olağanüstü toplantılar. Kararları tavsiye ve teklif niteliğinde genel yönetim kuruluna sunulur.

a) Şubelerin yerel sorunlarını dile getirir ve bu konuda yetkili kurullara tavsiyelerde bulunur.

b) Toplu İş Sözleşmesi'nin düzenlenmesi ve uygulanması hakkındaki görüşlerini bildirir.

c) Kurulların çalışmaları hakkında bilgi alarak, çalışmaları daha rasyonel/verimli hale getirmek için tavsiyelerde bulunur.

ç) Çalışma hayatını ilgilendiren yasa, tasarı ve diğer mevzuat üzerinde görüşlerini ortaya koyar.

d) Sendikanın hayatiyetiyle ilgili konularda görüşlerini açıklar.

e) Sendikanın genel politikası/çalışmaları hakkında istişarede bulunarak görüşlerini açıklar.

f) Şube ilişkileri ve ortak konular hakkında şubeler arası dengeyi sağlayıcı önerilerde bulunur.

g) Başkanlar kurulunca ortaya konacak görüşler/kararlar, özel bir deftere kaydedilir/tutanakla tespit edilir, imzalanır ve muhafaza edilir.

h) Kurul, üyelerinin 1/3'ünün (LASTİK-İŞ)/salt çoğunluğunun (BİRLEŞİK METAL-İŞ, LİMAN-İŞ)/2/3'ünün (PETROL-İŞ) merkez yönetim kuruluna yazılı başvurusu hâlinde de olağanüstü toplanabilir.

ı) Toplantı gündemi önceden merkez yönetim kurulu tarafından hazırlanır ve şube başkanlarına bildirilir (BİRLEŞİK METAL-İŞ, LİMAN-İŞ). Üyelerin salt

¹⁸ Başkanlar kurulunun tüzüklerde yer verilen niteliklerden a'dan g'ye kadar sayılan maddeler, B tipi başkanlar kuruluna sahip sendikaların çoğunluğunda bulunan maddelerdir (bu durumun tek istisnası olan ve yılda en az bir kez toplanması öngörülen TEKSTİL Başkanlar Kurulu'nun görev ve yetkileri tüzüklerinde belirtilmemiştir); h'den r'ye kadar italik yazıyla sıralananlar ise sadece belirtilen sendikalarda görülen ilavelerdir.

¹⁹ Bazı tüzüklerde denetleme ve disiplin kurulu üyeleri de dâhil edilmektedir.

çoğunluğunun oyu ile gündeme gerekli eklemeler yapılabilir (PETROL-İŞ).

ı) Başkanlar kurulu toplantısından önce, sendika denetleme kurulu tarafından yapılan ara denetimlere ilişkin raporlar kurula sunulur (YOL-İŞ).

ı) Ülke ve sendika sorunları hakkında görüş ve bilgi alışverişinde bulunur (GENEL-İŞ, LİMAN-İŞ).

ı) Sendikanın dört aylık çalışmalarını değerlendirir, gelecek döneme ilişkin sendikal çalışmalarla ilgili görüş ve önerilerini merkez yönetim kuruluna sunar (PETROL-İŞ).

ı) Genel yönetim kurulunun, gerekli görerek yapacağı öneri üzerine toplu iş sözleşmeleri, görüşme ve uyuşmazlıkları ile grev ve lokavt eylemleri hakkında görüş oluşturur, tavsiye kararı alır (BİRLEŞİK METAL-İŞ, PETROL-İŞ).

ı) Merkez genel kuruluna gündem maddesi ya da öneri biçiminde götürülmesi gerekli gördüğü konuları saptar ve gereği için merkez yönetim kuruluna aktarır (PETROL-İŞ).

ı) Sendika genel kurulunca genel yönetim kuruluna verilen özel yetkilerle ilgili konuları, genel yönetim kurulu kararlarından önce görüşür ve tavsiye kararları alır (GENEL-İŞ).

ı) İşyerlerinin bir şube kapsamında diğerine aktarılması ya da gerektiğinde şubelerin kapatılması konularında önerilerde bulunur (PETROL-İŞ). Yönetim kurulunun isteği üzerine örgütlenmeye ilişkin stratejiler belirler, bölge ya da il temsilcisi açılması veya kapatılması düşünülen yerler hakkında görüş bildirir (ŞEKER-İŞ).

ı) Ana tüzük maddelerinin gerektiğinde yorumunu yaparak sendika genel yönetim kuruluna görüş bildirir (KOOP-İŞ).

ı) Ana tüzüğe uygun olarak merkez yönetim kurulu tarafından hazırlanacak yönetmelik taslaklarını ya da yürürlükteki yönetmelikler üzerine yapılması istenen değişiklik önerilerini görüşerek tavsiye kararlarına bağlar (PETROL-İŞ).

Genişletilmiş Başkanlar Kurulu:

Başkanlar kurulu üyeleri ile profesyonel şube yöneticileri, bölge, il ve ilçe başkanları/şube başkanları ve yardımcıları/şubelerden üçer yetkili ve işyeri sendika baş temsilcilerinden oluşur. Yılda en az bir defa/altı-sekiz ayda bir toplanır.

Gündem, toplantı biçimi görevleri ve çalışmalarını konularında başkanlar kurulu ile ilgili hükümler uygulanır (BİRLEŞİK METAL-İŞ).

Kararları merkez yönetim kurulunca yazılı olarak tüm üyelere duyurulur (HAVA-İŞ).

(Genel/Bölge/Şube) Temsilciler Kurulu/Meclesi:

İstişare organı olup, işyeri sendika baş temsilcileri ve/veya temsilcilerinden oluşur.²⁰ Şube temsilciler kurulu, şube yönetim kurulunun çağrısı üzerine ayda bir/iki-üç-

²⁰ Bazı tüzüklerde ek olarak merkez ve şube yönetim/denetleme/disiplin kurulu üyeleri, bazılarında ise üst kurul delegeleri de temsilciler kurulu üyesi olarak sayılmaktadır.

dört-sekiz ayda bir/ yılda bir olağan toplanır. Şube/bölge/il ve ilçe başkanları, bölgelerinde bulunan temsilcilerle her ay yapacakları toplantılarda gündemlerindeki konuları görüşür, sonuçlarını rapor halinde genel yönetim kuruluna sunar.

Şube yönetim kurulunun çalışmaları hakkında bilgi alır, sendikal konuların çözümlenmesi konusunda önerilerde bulunur. Şubenin çalışma alanı içerisindeki bölgesel sendikal konularda, görüş ve tavsiye kararları oluşturur (BİRLEŞİK METAL-İŞ).

Genel temsilciler kurulu genel merkez ve şube zorunlu organları ile işyeri temsilcilerinden oluşur. Yılda bir-iki kez toplanır, sendikal sorunlarla ilgili çözüm önerilerinde bulunur.

İşyerlerinin ortak sorunlarını görüşüp, sendikal konular hakkında bilgi alışverişinde bulunur, işkolundaki tüm işçilerin sendikaya üye olması için yapılması gerekli olan çalışma esaslarını görüşür (KRİSTAL-İŞ, LASTİK-İŞ).

Görevleri sendika yönetim kurulu tarafından hazırlanan yönetmelikle belirlenir (ÇELİK-İŞ).

Yöneticiler/Yönetimler Kurulu (LASTİK-İŞ, TGS):

Sendika yönetim kurulu üyeleri ile şubelerin yönetim kurulu üyelerinin tümünden oluşur.²¹ Altı ayda bir/yılda bir kez olağan toplanır. Görev ve yetkileri B tipi Başkanlar Kurulu'nun yukarıda sayılan genel nitelikleriyle eştir.

Genel Temsilciler Kurulu:

Merkez ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri ve baş temsilci bulunan yerlerde baş temsilci, bulunmadığı yerlerde temsilcilerden ve merkez genel kurulunu oluşturan delegelerden oluşur. Yılda bir kez toplanır. Merkez ve şube yönetim kurullarının toplantı tarihinden önce vereceği bilgileri değerlendirerek, sendikal politikalar konusunda tavsiye kararları alır. Baş temsilci ve temsilcilerin sunduğu sorunların ortak çözümünü doğrultusunda kararlar alır. Kararları merkez yönetim kurulunca yazılı olarak tüm üyelere duyurulur (HAVA-İŞ).

Her şubeden bir şube yöneticisi ve şubenin merkez genel kurulu delege sayısının %50'si oranında işyeri sendika temsilcisinden oluşur. En az ayda bir defa toplanır. Merkez yönetim kurulunca hazırlanan toplantı gündemine ilişkin değerlendirme yapar (TÜRK HARB-İŞ).

İşyeri Temsilciler Kurulu (GENEL-İŞ):

İşyerinde çalışan üyelerce seçilen sendika temsilcilerinden oluşur. En az haftada bir toplantı yaparak işyerinin sorunlarını görüşür.

Genel Temsilciler Konseyi (GÜVENLİK-SEN):

Merkez ve şube yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bölge temsilcileri ve işyeri sendika komite temsilcilerinden oluşur, iki yılda bir kez toplanır.

²¹ TGS'de merkez denetleme ve disiplin kurulu üyeleri de dâhildir.

Şube temsilciler konseylerinin/merkez ve şube yönetim kurullarının idari, mali ve örgütlenme çalışmalarıyla ilgili karara bağladıkları görüş ve önerileri tartışılır. Her şube kendi temsilciler konseyinin almış olduğu kararları bir temsilci aracılığıyla bu kurula sunar. Bölgesel olarak da toplanabilir.

İşyeri Üye Konseyi (GÜVENLİK-SEN):

İşyerindeki üyelerden oluşur. İki ayda bir olağan toplanır. İşyerindeki sendikal çalışmaları değerlendirir. Aksayan çalışmalar var ise görüş ve öneriler sunulur. İşyeri sendika komitesinin çalışmalarıyla ilgili değerlendirmeler yapılır. Şube temsilciler konseyine sunulmak üzere görüş ve önerileri karar altına alır.

C Tipi Organlar

C tipi organlar, olağan toplantı zamanları tüzük hükümleriyle sendika genel kurul toplantılarından çok daha sık aralıklar içinde öngörölmüş olan,²² üyelerinin yerel yöneticileri ve/veya temsilcileri de kapsadığı, aldığı kararların yönetim kurulunca uygulanmaya sokulmasının tüzük tarafından resmen öngöröldüğü veya kuvvetle desteklendiği organlardır.

Başkanlar Kurulu (B tipi Başkanlar Kurulu'nunkilere ek nitelikler):

a) Başkanlar kurulunca çoğunlukla alınan kararlar, kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olmadıkça Yönetim Kurulunca uygulanır. Uygulanmıyorsa nedenleri gerekçeleri ile müteakip toplantıya getirilir (TARIM-İŞ, TES-İŞ).

b) Toplantılarında sendikanın altı aylık idari, mali ve örgütlenme çalışmaları tartışılır. Aksayan çalışmaların düzeltilmesi için sunulacak görüş ve önerilerin genel merkez yönetim kurulunca uygulanması için kararlar alınır. Alınan kararlar şube delegeler meclisi, şube konseyi ve işyeri komiteleri üyelerine, şube yönetim kurulu başkanlıklarınca yazılı olarak duyurulur (GÜVENLİK-SEN).

c) Sendika genel kuruluna katılacak delegelerin ana tüzüğün ilgili hükümlerine uygun olarak tespitini yapar ve karara bağlar. Sendikada çalıştırılan bütün personelin ücret ve sosyal haklarının belirlenmesine ilişkin görüş ve önerilerini belirtir. Başkanlar kurulunca ortaya konulacak görüşler ve öneriler bir tutanakla tespit ve imza edilir. Bu görüş ve öneriler sendika genel yönetim kurulunca uygulamaya konulur (TEZ-KOOP-İŞ).

ç) Başkanlar kurulunda alınan kararların merkez yönetim kurulunca gündeme alınıp usulüne uygun olarak yapılacak bağımsız bir toplantıda karara bağlanması zorunludur. Görev dâhilindeki konularda,²³ sendikanın yetkili organları

²² TÜRK DENİZ-İŞ Tüzüğü'nde başkanlar kurulu, toplantı aralığını doğrudan belirtmemekle birlikte, şube başkanlarının toplantı talebinde bulunabilmesi ve yetkileri dâhilindeki konularda organın görüşünün alınması yükümlülüğü nedeniyle bu kümeye dâhildir.

²³ Şube açılması ve kapatılmasının da dâhil olduğu, B tipi Başkanlar Kurulu'nda sayılan ortak konular (md. 37).

karar almadan önce, başkanlar kurulunun görüşlerini almakla yükümlüdür (TÜRK DENİZ-İŞ).

d) Denetleme kurulu raporları, her başkanlar kurulunda başkanların bilgisine sunulur. Sosyal amaçlı harcamalar konusunda önerilerde bulunur. Genel kurul öncesi tahmini bütçe, tüzük değişikliği, teşkilatlanma ve sendikanın amaçlarının gerçekleştirilmesi için komisyonlar teşkil eder ve komisyon raporlarını değerlendirir. Gerekli taşınmaz malların satın alınması veya satılması hususunda alınan genel kurul kararları gereğince genel yönetim kurulu ile birlikte gerekli işlemleri yapmak üzere üç kişilik komisyonu seçer. Her türlü mal satın alımlarında alınacak mallar, yapılacak ihaleler ve alınan teklifler konusunda sendika genel mali sekreterliğince yapılan açıklamalar hakkında görüş bildirir. Başkanlar kurulunca ortaya konacak görüşler, genel yönetim kurulunca değerlendirilerek uygulanır (TEKSİF).

Organ Yapılanmaları Hakkında Genel Değerlendirme

Yukarıda görüldüğü üzere, gruplanmalar içinde toplantı düzeni, yetki ve fonksiyon olarak farklı niteliklere sahip birçok ihtiyari organ mevcuttur. B tipi organları A tipindekilerden ayıran temel ortak nitelik, olağan toplantı aralıklarının ve organ oluşumunun net belirgin olması, faaliyetlerinin tamamen merkez yönetim kurulunun istek ve keyfine bırakılmamış olmasıdır. C tipi organları B tipindekilerden ayıran ortak nitelik ise, aldıkları kararlar doğrudan veya dolaylı olarak yaptırım gücü taşıyacak şekilde düzenlenmiş olmalarıdır. Burada hukuki açıdan sendika merkez yönetim kurullarının C tipi organların kararlarına direnebileceğinden ve belli durumlarda uygulamak zorunda olmayacağından söz edilebilir. Ancak böyle bir durumun ortaya çıkması esasen merkez yönetimin de dâhil olduğu daha geniş katmanlı bir yönetici kitlesinin sayısal çoğunlukla aldığı bir kararın hiçe sayılması ve alenen antidemokratik bir eylemde bulunulması anlamını taşımaktadır. Bu koşullarda, şubelerin ve yerel kanaat önderlerinin fiilen merkez yönetime karşı örgütlü bir muhalefet oluşturma potansiyeli yadsınamazdır. Bu durum, normal süreçlerde merkez yönetim tarafından dikkate alınmasını gerektirecek, liderlerin hukuk dışına düşmeyecekleri durumlarda dahi fiilen hareket serbestilerini meşruiyet ve hesap verebilirlik temelinde kısıtlayıcı niteliktedir. Dikey hiyerarşinin yumuşatılmasının ve liderlik hegemonyasının önüne geçilmesinin önkoşulu, sistem dâhilindeki aktörlerin merkez yönetimin iradesinden ayrı olarak belirli hareket alanlarına sahip olabilmesidir. Bu bağlamda, merkezîyetçiliğin yarattığı sorunlara karşı yapıların oluşturulmasında C tipi organların rolü, çok yönlü yönetim modelleri yaratacak niteliktedir.

Öte yandan, A tipi organların gerek etkinlik ve verimlilik, gerekse demokratik işleyişe katkılarının kategorik olarak mümkün olmadığını veya aşırı sınırlı kalacağını öne süremeyiz. Örnek olarak, TEKSTİL İşyeri Çalışma Birimleri ve Şube/Bölge Çalışma Birimleri Kurulu, taban (işyeri) ve ara (şube/bölge) yapılanmalarında katılım ve işbirliği süreçlerini güçlendirme potansiyeline sahip organlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada önemli olan husus, merkez yönetim

kurulunun ilgili yönetmelikleri ne şekilde düzenlediği ve bu organların ana tüzükte net olarak belirtilen amaç ve fonksiyonlarının gerçekleşmesine uygulamada ne derecede destek ve izin verdiğidir. Tüzüklerin organ işleyişleri hakkındaki bu hayati hususlarda net bir güvence vermemesi sorunu, A tipi organların tümünü kapsamaktadır.

Yapılanmalarda en çok görülen ihtiyari organ olan başkanlar kurulu, grupların her birinde büyük farklılıklarla kendini göstermektedir. A tipindeki başkanlar kurulları ile B ve C tipindekileri düzenleme temelinde benzer değerlendirmek olanaksızdır. Her ne kadar nihai bir analiz için fiilen uygulamalara bakılması gerekse de yetki ve sorumluluk açısından A tipindeki başkanlar kurullarının genelde formalite olarak var oldukları değerlendirilebilir. Bu organların merkez yönetimler tarafından nadiren işletildiği, işletilse dahi bunun örgüt içi disiplini sağlama çerçevesinde araçsallaştırılması (demokrasi açısından olumsuz-fonksiyonelliği) muhtemeldir. Bununla beraber, B tipi başkanlar kurullarının bazıları, ayda bir gibi oldukça sık aralıklarla toplanmaları, gündem oluşturma yetileri ve görev tanımları bakımından yönetim ve işlevsellik açılarından ileri derecede fayda sağlayabilecek yapılara sahiptir. Başkanlar kurulu ile sınırlı kalmış olan C tipi organların görev ve yetki tanımlarında ise çeşitlilik ve özgünlük söz konusudur. Bu gruptaki ilgili düzenlemelerin neredeyse hepsinde kapsam ve yöntem farklılıkları bulunmaktadır. Bazı düzenlemelerin işleyişte etkinliği artırmaya yönelik niteliklerinin yanı sıra, karar alma mekanizmasında merkez yönetimin genel olarak veya spesifik hususlarda gücünü şube liderleriyle paylaşmalarının normatif olarak öngörüldüğü saptanmaktadır. Bununla beraber, C tipi dâhil her gruptaki başkanlar kurullarının sendika içi demokrasi açısından etkinliğini ciddi olarak sınırlandıran iki husus, şubelerin hukuken hem idari hem de işleyiş açısından büyük ölçüde merkeze bağımlı olmaları ve muhalefet üretecek ve destekleyecek *dengeleyici güçler* teşkil edememeleridir. Başkanlar kurulu üyeleri olan şube yöneticileri, şubelerinin kapatılması veya birleştirilmesi tehlikesiyle her zaman karşı karşıya kalabilir ve böylece fiilen görevlerinden uzaklaştırılabilirler. Esasen bu işlemler genel kurulun görev ve yetkisinde olup, 6356 sayılı Kanununun 11. maddesinde, şube açma, birleştirme veya kapatma konularında tüzükte belirtilen esaslar doğrultusunda yönetim kuruluna yetki verilebileceği belirtilmiştir. Genellikle sendika genel kurulları, bu işlemler için merkez yönetim kurullarına fiilen koşulsuz düzeyde yetki vermektedirler. Böyle bir aracı elinde bulunduran merkez yönetim kurulu, şube üzerinde her zaman etkin baskı kurabilmektedir. Bu olumsuzluklara rağmen, başkanlar kurulunun çeşitli fonksiyonlara sahip olması ve şubeler arası iletişimi güçlendirmesi, şubelerin dilek ve temennilerini ön plana çıkarabileceği gibi, muhalif hareketlerin oluşumuna hizmet edebilecek niteliktedir.

Organ İstatistikleri ve Temel Hipotezler

Aşağıdaki tabloda, A, B ve C tipi ihtiyari organların hangi sendikalarda ne miktarlarda tesis edildiği belirtilmektedir. Tabloda sendikalar, kurulu buldukları

işkolları altında, sahip oldukları üye sayıları ile beraber karşılaştırma amacıyla gruplanmaktadır. Görüldüğü üzere, hiçbir ihtiyari organ kurmamış olan ve farklı işkollarında faaliyet gösteren farklı büyüklüklerde bazı sendikalar olmakla beraber, birden çok ihtiyari organa sahip olanlar çoğunluktadır. Sendikalarda kurulu ihtiyari organların miktarı, yapılanma modelinin etkinliğini doğrudan belirleyen bir bağımsız değişken olmamakla beraber, yapılanmaların özgün modelleri söz konusu olduğunda belirli çıkarımlar ortaya koymaya müsaittir. Örneğin, yukarıda önemine dikkat çektiğimiz C tipi bir organla yetinen (C1 niteliğindeki) sendikal yapılanmanın mutlak olarak etkin, verimli ve demokratik bir model oluşturduğu iddia edilemez. Ancak B4 niteliğindeki yapıların (BİRLEŞİK METAL-İŞ, HAVA-İŞ, LASTİK-İŞ) sık aralıklarla toplanan ve çok sayıda fonksiyona sahip olan birçok ihtiyari organın oluşturduğu kompleks bir ağ yaratması, olumlu anlamda nesnel bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Son örnek olarak, A4 niteliğindeki bir yapının işleyişinin tamamen merkez yönetim kurulu politikalarına bağlı olduğu ve bu ihtiyari organların işbirliğine ve demokratik katılıma hizmet edebileceği gibi, söz konusu yönetim kuruluna hiç çalıştırılmayıp son derece antidemokratik bir yönetim süreci tesis edilebileceği de açıktır. Nicelikten ve organ tiplerinden daha önemlisi, gücünü tüzükten alarak çok yönlü sinerji oluşturacak nitelikteki bir yapının inşasıdır. Bu anlamda, A ve B tipi organlardan ibaret bir model de, ideal olmamakla birlikte, verimli ve demokratik işleyişle bağdaşan bir yapı teşkil edebilir.

Tablo 1. İşkollarında Sendikalar, Üye Sayıları ve İhtiyari Organları

| | |
|---|--|
| <p><u>01 Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormançılık</u> ÖZ ORMAN-İŞ (24,349): A2, B1 TARIM-İŞ (10,662): A1, C1</p> <p><u>02 Gıda Sanayii</u> ÖZ GIDA-İŞ (33,590): A2, B1 ŞEKER-İŞ (13,455): B1 TEKGIDA-İŞ (27,618): A2</p> <p><u>03 Madencilik ve Taş Ocakları</u> GENEL MADEN-İŞ (8,219): A1, B1 TÜRK MADEN-İŞ (26,240): B1</p> <p><u>04 Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç</u> LASTİK-İŞ (13,363): B4 PETROL-İŞ (36,275): A1, B3</p> <p><u>05 Dokuma, Hazır Giyim ve Deri</u> ÖZ İPLİK-İŞ (29,136): – TEKSİF (48,588): A1, C1 TEKSTİL (11,550): A3, B3</p> <p><u>06 Ağaç ve Kâğıt</u> AĞAÇ-İŞ (4,684): B1 ÖZ AĞAÇ-İŞ (10,539): – SELÜLOZ-İŞ (3,985): A4, B1</p> <p><u>07 İletişim</u> ÖZ İLETİŞİM-İŞ (1,082): A2, B1 TÜRKİYE HABER-İŞ (13,058): A1</p> <p><u>08 Basın, Yayın ve Gazetecilik</u> BASIN-İŞ (2,271): A1, B2 MEDYA-İŞ (2,570): – TGS (1,005): B1</p> <p><u>09 Banka, Finans ve Sigorta</u> BANKSİS (6,673): – BASİSEN (41,780): A2 BASS (14,829): A1 ÖZ FİNANS-İŞ (37,506): –</p> <p><u>10 Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar</u> KOOP-İŞ (51,126): B1 ÖZ BÜRO-İŞ (47,122): A2, B1 TEZ-KOOP-İŞ (62,007): A2, C1</p> | <p><u>11 Çimento, Toprak ve Cam</u> KRİSTAL-İŞ (6,674): B3 ÖZ TOPRAK-İŞ (1,873): A1 TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ (25,655): A1</p> <p><u>12 Metal</u> BİRLEŞİK METAL-İŞ (30,610): B4 ÇELİK-İŞ (44,149): B2 TÜRK METAL (203,574): A1, B1</p> <p><u>13 İnşaat</u> YOL-İŞ (52,711): B1</p> <p><u>14 Enerji</u> ENERJİ İŞ (6,686): – TES-İŞ (58,625): B1, C1</p> <p><u>15 Taşımacılık</u> DEMİRYOL-İŞ (16,086): B1 HAVA-İŞ (21,577): B4 ÖZ TAŞIMA İŞ SEN (22,344): – TÜMTİS (8,873): A1, B1</p> <p><u>16 Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk</u> LİMAN-İŞ (4,542): A2, B1 TÜRK DENİZ-İŞ (6,758): C1 TÜRKİYE DOK, GEMİ-İŞ (3,363): B1</p> <p><u>17 Sağlık ve Sosyal Hizmetler</u> ÖZ SAĞLIK-İŞ (26,492): A2, B1 T.SAĞLIK-İŞ (19,171): B2</p> <p><u>18 Konaklama ve Eğlence İşleri</u> OLEYİS (14,256): A2, B1 TOLEYİS (14,256): B1</p> <p><u>19 Savunma ve Güvenlik</u> GÜVENLİK-İŞ (32,417): A2, B1 GÜVENLİK-SEN (5,173): A1, B2, C1 ÖZ GÜVEN-SEN (23,283): A2, B1 ÖZ-İŞ (32,270): A2, B1 TÜRK HARB-İŞ (23,552): B2</p> <p><u>20 Genel İşler</u> BELEDİYE-İŞ (63,015): A1, B1 GENEL-İŞ (66,861): A1, B2 HİZMET-İŞ (251,122): A2, B1</p> |
|---|--|

Sendikal örgütlenme süreçleri hakkındaki temel hipotezlerden biri, yüksek ücret alan, vasıflı ve eğitilmiş üyelere sahip, liderleri ile sıradan üyeleri arasında sosyal statü farkının büyük olmadığı sendikaların daha demokratik nitelikte olacağını varsaymaktadır (Stepan-Norris, 1997:479). Buna göre böyle sendikaların yapısı, örgüt içi farklı katmanlardaki aktörlerin sıklıkla bir araya gelmesini, sendika politikalarının tartışılmasını ve demokratik katılımı sağlayacak önlemler alınmasını öngörür. Söz konusu hipotezi ihtiyari organ yapısı üzerinde test etmek amacıyla, üyelik niteliği ve alınan ücretler açısından Türkiye'deki işkollarında üst ve alt katmanları temsil eden işkolları Tablo 2'de karşılaştırılmaktadır.

Tablo 2. Niteliksel İşkolu Temsili ve İhtiyari Organ Dağılımı

| Alt Katman | Üst Katman |
|--|---|
| Genel İşler (3): A4, B4 | Banka, Finans ve Sigorta (4): A3 |
| Madencilik ve Taş Ocakları (2): A1, B2 | Basın, Yayın ve Gazetecilik (3): A1, B3 |
| Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormanlık (2): A3, B1, C1 | Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (3): A4, B2, C1 |
| Nisbi Toplam: (A8+B7+C1)/7 | Nisbi Toplam: (A8+B5+C1)/10 |

Tabloda, üyelik niteliği olarak temsili değere sahip işkolları, işkolunda sözleşme yetkisine sahip sendika sayısı (parantez içinde), bu sendikaların ihtiyari organ toplamları ve katmanların nisbi toplam değerleri belirtilmektedir. Mevzuatta işkollarının yirmi gibi az bir sayıda olması ve bu nedenle aralarından bazılarının çok sayıda farklı çalışan profilini barındırması itibarıyla işkolları arasında keskin ayrımlar yapılamayacak olmakla beraber, temsili değerlerinin brüt toplamda yüksek olması için, birbirine karşıt kümelerde yer aldığı tartışma götürmeyecek örnekler seçilmiştir.

Nisbi toplamların karşılaştırılması sonucunda işkolları açısından ihtiyari organ oluşumlarındaki kümelenmelerde belli bir korelasyonun mevcut olmadığı saptanmaktadır. Sonuç olarak, bahsedilen hipotez Türkiye'deki ihtiyari organ yapılanma farklarıyla doğrulanmamaktadır. Dahası, istisnai bir vaka ortaya koyan banka, finans ve sigorta işkolu, üyeleri nitelik ve aldıkları ücret açısından en ileri seviyelerde olmasına rağmen, ihtiyari organ çeşitliliğinde tüm işkolları arasında en kötü performansı sergilemektedir ve bu, hipotezin tersine bir bulgudur. Daha zayıf olmakla beraber, benzer durum alt katmandaki işkollarında tersi biçimde gözlemlenebilmektedir. Genel işkolları karşılaştırması ve farklı vakalar göz önünde bulundurulduğunda, sendikaların örgütlenmedeki organ çeşitliliği ve gelişmişliği, kurulu oldukları işkollarının niteliğiyle doğrudan nedensellik ilişkisinde olmayan bir değişken olarak tespit edilmektedir.

Örgütlenme süreciyle ilgili literatürde sıkça ileri sürülen bir diğer temel hipotez, örgüt büyüklüğü ile demokrasinin ters korelasyonuna ilişkindir (Lipset vd.,

1977, Michels, 2016). Buradaki temel fikir, küçük örgütlerin daha az bürokratikleşmiş ve profesyonelleşmiş olmaları itibarıyla doğrudan demokrasiye daha yakın olacaklarıdır. Türkiye özelinde, küçük sendikaların birçoğunda amatör yöneticiler görev almakta ve yöneticiler ile sıradan üyeler arasında statü farkı sınırlı kalmaktadır. Böyle bir yönetim ikliminde demokrasinin yeşermesi için olumlu koşullar mevcuttur. Ancak çalışmada bu durumun ihtiyari organ yapılanmasına doğrudan yansdığı görülmektedir. Üye sayıları itibarıyla küçük (on bin altı), orta (on bin ila elli bin arası) ve büyük (elli bin üzeri) sendika grupları karşılaştırıldığında, sendikaların büyüklüklerinin ihtiyari yapılanmalarına doğrudan belirleyici olmadığı tespit edilmektedir. Önceki hipotezin değişkenleri (üyelik niteliği) ile büyüklük beraber analiz edildiğinde elde edilen sonuç, yine herhangi bir korelasyonun tespit edilemediği yönündedir.

Sonuç olarak, çalışma kapsamındaki sendikaların büyüklüğü ve üyelerinin sosyo-ekonomik yapılarının ihtiyari organ yapılanmalarıyla doğrudan bir korelasyonu olmadığı saptanmakta; bu değişkenler arasında herhangi bir nedensellik bağının varlığı karşılaştırmalı olarak gözlemlenmemektedir. İleri ihtiyari organ yapılanmalarına sahip sendikalarda belirleyici etmenlerin başka süreç ve değişkenler olması söz konusudur ve bunların tespiti için vaka özelinde araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

İşyeri Sendika Temsilcilik Tercihleri

İşçilerin işyerindeki temsili konusu çok boyutludur. ILO'nun 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi temelinde, işçi temsilciliği ve sendika temsilciliği farklı kurumlar olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, işçi temsilcilerinin sendikaların varlığından bağımsız olarak işyerlerindeki çalışanlar tarafından seçilmesi öngörülürken, sendika temsilcilerinin hem doğrudan atanmaları ve hem de seçimle göreve gelmeleri mümkündür. Üyelerle sürekli yüz yüze olan işyeri sendika temsilcilik kurumunun, geniş bir alana yayılan, çok yönlü görevler üstlenmesi nedeniyle, bazı kaynaklarda başlı başına bir sendika organı olarak nitelendirildiği görülmektedir (Petrol-İş, 1993a:55-56; 1993b:48).

2821 sayılı eski Sendikalar Kanunu, işyeri sendika temsilcilerinin doğrudan merkez yönetim tarafından atanmasını öngörerek, 274 sayılı Kanun döneminde sıkça uygulanmış olan, işyerinde üyelerin seçimi doğrultusunda temsilcilerin göreve gelme usulünü pratikte ortadan kaldırmıştı. Bu değişiklik sendika içi demokrasi açısından sakıncalı görünmekle beraber, 1980 öncesi dönemde seçimle göreve gelen bazı temsilcilerin, görevin gerektirdiği yeterli bilgi, deneyim ve kişilik özelliklerinden yoksun olmaları, sendikalarını zor durumlara sokmaları, işçilerin verimini düşürmeleri ve onları çalışma barışını bozucu eylemlere itmelerinden ötürü olumlu bulunmuştur (Çelik vd., 2015:583). İşyeri sendika temsilcilerinin doğrudan merkez yönetim tarafından atanması 6356 sayılı yeni Kanunda hâlen mümkündür (md. 27/1). Ancak, sendika tüzüğünde bu temsilcilerin seçimle belirlenmesine

ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üyeler temsilci olarak atanacaktır (md. 27/2). Seçimle göreve gelme, tanımı gereği daha demokratiktir ve bunun demokratik işleyişe katkısı hâlihazırdaki yapılanma açısından önemlidir. Literatürdeki kimi örneklerde, işyeri sendika temsilcilik kurumunun otonom hareket kabiliyetinin örgüt içi demokrasiye katkısı olduğu ve demokratik olarak nitelendirilen sendikaların sonradan bu niteliklerini kaybetmelerinin, temsilcilerin otonomilerini kaybetmeleriyle ve bürokratik hiyerarşiye bağlanmalarıyla beraber gerçekleştiği gözlemlenmiştir (Lipset vd., 1977:148; Dimick, 2009:30). Ayrıca konunun Türkiye'ye özgü diğer boyutlarını da irdelememiz gerekir. Ülkemizdeki büyük sendikalarda sıradan üyelerin karar mekanizmalarına katılımları, grev oylamasını istisna kabul edersek, genellikle şube genel kurullarına delege seçmekten ibaret kalmaktadır ve işyerinde yapılan delege seçim sürecinin kendisi de ciddi sorunlar teşkil etmektedir.²⁴ Bu seçimlerin adil yapılması tamamıyla sağlansa bile, seçilen şube delegeleri esas itibariyle yürütme faaliyetine doğrudan katılmadıklarından, sendika içi hiyerarşide herhangi bir yönetici makamında olanların sıradan üyelerle doğrudan bağlantısı, seçim süreçlerinde bile nadiren gerçekleşmektedir. Bu kopukluk nedeniyle, temsilcilerin beraber çalıştıkları sıradan üyelerin tercihleri doğrultusunda göreve gelmeleri, yöneticiler ile taban arasında iletişim, katılım ve kararların etkin uygulanması gibi hususlarda köprü görevi görebilecek bir mekanizmadır. İşyerindeki üyelerin seçimiyle göreve gelen sendika temsilcileri, üyelerle sağlıklı bir bağlantı kurmak, örgüt içi bütünlüğü sağlamak ve sendikal büyüme stratejilerinin bir parçası olarak, örgütsüzleri örgütlemek ve yeni üye kazanmaya yönelik çalışmalarda bulunmak üzere, sorun çözümü, iletişim ve kampanya örgütleme konularında eğitilmelidirler. Bu becerilerin ve özgüvenin kazanılmasıyla, demokratik işleyişin önünde temel bir engel olarak açıkladığımız, “ehliyetsizlik” ve yeni yöneticilerin yetişmemesi sorunlarına da örgütün kökü olan işyeri düzeyinden başlanarak önlem alınmış olunacaktır. Seçilmiş sendika temsilcileri, farklı dikey ve yatay katmanlarda bir araya gelerek, sendika tarafından sürekli olarak eğitilebilir ve desteklenebilirler. İhtiyari Organ Türleri ve Nitelikleri başlığında gördüğümüz üzere, bu tür organlar, genel/bölge/şube/işyeri temsilciler kurulları/meclisleri, işyeri sendika komiteleri ve bölge/şube/işyeri çalışma birimleri olarak A ve B tipi organ kümelenmelerinde geniş görev tanımı ve işleyiş farklılıklarıyla faaliyet göstermektedirler.

Çalışma kapsamındaki sendikalarda işyeri sendika temsilcileri, (1) sendikaların büyük çoğunluğu tarafından doğrudan atanmakta; (2) bazılarında konu

²⁴ İşyerlerinde yapılan şube genel kurulu delege seçimlerinin güvenliği konusu, Türk sendikal hayatında her zaman sorunlu bir alan olmuştur. Bu seçimlerde, 6356 sayılı yeni Kanun, 2821 sayılı Kanunun sonradan değişmiş hâlinde olduğu gibi, seçim sırasında yapılacak bir *yargı gözetimi* yerine, seçim sonrası itiraz temelinde işleyen bir *yargı denetimi* mekanizmasını ikame etmektedir (Sipahi, 2017b:121–122). Sonuç olarak, bu seçimlerde ciddi usulsüzlükler yaşanmakta, sendika içi demokrasi, tabanın iradesinin sergilendiği başlangıç sürecinde sakatlanmaktadır.

yönetmeliklere bırakılmakta veya prensipte demokratik ilkelere riayet edileceği belirtilmekte (ÖZ GIDA-İŞ, TÜRK METAL, TÜRK SAĞLIK-İŞ); (3) bazılarında ise seçim esası doğrudan benimsenmektedir (BİRLEŞİK METAL-İŞ, GENEL-İŞ, GÜVENLİK-SEN, KRİSTAL-İŞ, ÖZ ORMAN-İŞ, PETROL-İŞ, TEKSTİL). İkinci gruptaki sendikaların seçim yöntemini ne derecede benimsediğini saptamak için uygulamalarına bakılmalıdır. Örnek olarak, hâlihazırda Türkiye'nin en büyük ikinci sendikası olan TÜRK METAL, tüzüklerinin 2015 yılında yenilenmesinden itibaren temsilcilerin istisnai durumlar dışında her zaman seçimle göreve geldiğini belirtmektedir.²⁵ Ayrıca, üçüncü gruptaki sendikaların da uygulamada kimi durumlarda doğrudan atama yapabildikleri de görülmektedir. Ancak ikinci grubu doğrudan üçüncü grupla özdeşleştirsek bile, Türkiye'de işyeri sendika temsilcilerinin demokratik yöntemlerle göreve az sayıda sendika bünyesinde (55 sendikanın 10'unda) geldiğini saptamaktayız. Bu konuda işkolu dağılımına ve sendika büyüklüklerine bakarsak, ihtiyari organlarda olduğu gibi, herhangi bir özel gruplanmanın söz konusu olmadığını görmekteyiz.

Literatürde az üzerinde durulmuş olan ve örgüt içi demokrasiyi yakından ilgilendiren bir diğer husus, işyeri sendika temsilcilerinin sendika genel merkezine karşı güvencelerinin ne derecede olduğudur. Sendika temsilcilerinin doğrudan merkez yönetim tarafından atanmasının öngörüldüğü 2821 sayılı eski Kanun döneminde, temsilcinin işverene karşı güvenceleri yasada belirtilmesine karşın sendikaya karşı hiçbir güvencesinin mevcut olmadığı, atamayı yapan sendika yönetiminin herhangi bir zamanda ve nedenle temsilcinin görevine son verebileceği ve temsilciyi işverenin insafına terk edebileceği ortaya konulmuştur (Özveri, 1993:66). 6356 sayılı yeni Kanun da bu hususta doğrudan bir güvence sağlamamaktadır. Bu nedenle, sendika tüzüklerinde, sendikaların temsilcilerinin seçimle göreve gelme esasının kabulünün yanı sıra, görevden alınmalarının da demokratik işleyiş açısından belli kurallara bağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde, seçimle işbaşına gelmiş olsalar bile sendika temsilcileri, yukarıda sayılmış olan demokratik işlevleri, merkezi otoriteye olan bağımlılıkları nedeniyle hakkıyla yerine getiremeyecektir.

Yukarıda sayılan, seçim esasını benimsemiş olan yedi sendika, genel olarak merkez yönetim kurulunun yetkisiyle veya disiplin kurulu cezaları çerçevesinde sendika temsilcilerinin görevden alınabileceğini ve değiştirilebileceğini tüzüklerinde açıkça belirtmekte ve temsilcilere merkez yönetime karşı zayıf veya belli belirsiz güvenceler vermektedirler.²⁶ İstisnai bir örnek olan TEKSTİL ise, merkez yönetim

²⁵ TÜRK METAL Genel Sekreteri ile görüşme (29.06.2018).

²⁶ Belirsizlikten kastımız, tüzüklerdeki düzenlemelerin kimi yerde çok genel ifadeler içermesi ve bu nedenle de bazen çelişkili görünebilmesidir. Örneğin, KRİSTAL-İŞ tüzüğünde, merkez yönetim kurulunun, işyerlerinde demokratik seçim yoluyla (gizli oy açık sayımla) göreve gelen temsilcileri, yine demokratik seçim yoluyla değiştirebileceğine dair belli bir güvence ortaya konulurken (md. 22/27), takip eden bentlerde, şube yönetim kurullarının

kurulunun, temsilcileri süreleri sona ermeden görevden almak istemesi durumunda, şube yönetiminin ve ilgili işyerinde çalışan üyelerin tercihi yönünde hareket etmesi gerektiğini tüzüğünde belirterek, işyeri temsilcilerine örgüt genel merkezi karşısında ciddi bir güvence sunmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye'nin 1982 sonrası sendikacılık dönemindeki temel örgütlenme modeli olan millî (Türkiye tipi) sendikacılık, işyeri ve şube yapılarının üst yönetim karşısındaki zayıflığı sebebiyle katı merkezîyetçi niteliktedir ve sendika zorunlu organları etkin bir kuvvetler ayrılığı düzeni yaratamamaktadır. Sendikalar, iç disiplin, örgüt güvenliği ve demokratik işleyiş gibi farklı öncelikler doğrultusunda çeşitlilik gösteren yapılanmalar oluşturmuş bulunmaktadırlar ve bu yapılanmalar dâhilinde kurulan ihtiyari organlar nitelik olarak üç gruba ayrılmıştır. Çalışmada incelenen sendikaların bazıları, 6356 sayılı Kanunun zorunlu olarak öngördüğü asgari yapıyla ve dolayısıyla merkez yönetimin mutlak hâkimiyetini ikame eden bir düzenle yetinmekte iken, büyüklüklerinden ve üyelerinin niteliklerinden bağımsız olarak çoğu sendika, tüzükleri aracılığıyla farklı miktarlarda ve fonksiyonlarda ihtiyari organlar kurmuşlardır. Karar alma mekanizmalarına demokratik katılımı artırmayı öngören özgün örgüt yapıları oluşturmuş olan sendikalar da mevcuttur. Hâlihazırdaki yapılanmalar arasından ideal veya ideale yakın olarak nitelendirilebilecek bir model öne çıkmamakla beraber, farklı sendikaların benimsemiş oldukları olumlu yapısal özellikler toplu değerlendirildiğinde, böyle bir arayış beyhudedelikten uzaklaşmakta ve gerçekçilik kazanmaktadır.

Türkiye sendikacılığının sakıncalı niteliklerine karşı duran sendika ihtiyari yapılanmalarının başarısı, çok sayıda ve çeşitli fonksiyonlar doğrultusunda kurulmuş olan ve belirli aralıklarla toplanan, B ve özellikle C tipi organların yaratacağı örgüt içi sinerjiyle mümkündür. Sinerjinin yaratılmasında, doğrudan veya dolaylı olarak, yerel yöneticilerin söz sahibi oluşu ve muhalefet zemini bulabilmeleri, örgüt içi iletişim, genel kurul kararlarının uygulanma denetiminin sağlanması, etkin ve verimli yönetim doğrultusunda eğitim ve strateji oluşturma gibi çeşitli fonksiyonlar rol oynamaktadır. Bu fonksiyonların yerine getirilebilmesi için esas olan husus, çeşitli görev ve yetkilerle donatılmış ihtiyari organların etkinliğinin ana tüzük tarafından sağlanmasıdır. Bunun yanı sıra, sık olağan toplantı imkânı ve kurul üyelerinin yönetimin isteğinden bağımsız olarak olağanüstü toplanabilmesi, toplantı gündemi hakkında önceden bilgilendirilmeleri ve gündem belirleyebilmeleri, karar alabilme güvencesinin tamamlayıcı unsurlarıdır. Bu bağlamda, Sendikalar Kanunu ile güvence altına alınan genel kurul toplantı ve karar alma süreçlerine paralel olarak, başkanlar kurulu gibi üst düzey yöneticilerin oluşturduğu organların toplantı ve karar alma süreçleri de (toplantı zamanı, çağrı süreleri, olağanüstü toplantıya

görüşünü alarak değişiklik yapabileceği belirtilmektedir (md. 22/32). Bu durumda söz konusu düzenlemelerin gerçek bir güvence sağlamadıkları görüşündeyiz.

çağrı hakkı, gündem bildirim ve madde ekleme prosedürü vb.) tüzükler tarafından garanti altına alınmalıdır. Örneğin BİRLEŞİK METAL-İŞ Başkanlar Kurulu'nun, üyelerinin salt çoğunluğunun başvurusu hâlinde olağanüstü toplanacağı ve toplantı gündeminin önceden şube başkanlarına bildirileceği; PETROL-İŞ Başkanlar Kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun oyuyla gündeme eklemeler yapılabileceği tüzüklerinde belirtilmektedir. Bunun gibi temel unsurların sağlandığı yapılanmaların görev ve yetkileri de tüzüklerde net bir şekilde ortaya konulmalıdır ve bu görev ve yetkilerin niteliği, çalışmadaki bazı sendikal yapılanmalarda gözlemlenmiş olduğu üzere (GÜVENLİK-SEN, TARIM-İŞ, TEKSİF, TES-İŞ, TEZ-KOOP-İŞ, TÜRK DENİZ-İŞ), tavsiye, dilek ve temenninin ötesine geçmelidir.

Çalışma dâhilindeki ihtiyari organlar arasında nitelik itibarıyla öne çıkmış olan organ, birkaç sendikada özgün yapılarla kendini gösteren C tipi Başkanlar Kurulu'dur. İstisnai bir örnek olan HAVA-İŞ'te olduğu üzere her ay olmasa bile, üç veya dört ayda bir olağan, ve şube yöneticilerinin makul bir oranının isteği üzerine olağanüstü olarak toplanan, çalışmada incelenmiş olan görev ve yetkilerin birçoğuna sahip bir başkanlar kurulu veya genişletilmiş başkanlar kurulu, şube yönetimlerinin karar alma mekanizmalarına katılımlarını artıracak ve denge ile denetim gibi fonksiyonlar yerine getirebilecektir. Örneğin sendika içindeki muhalefeti doğrudan ilgilendiren şube kapatma ve birleştirme konularında, yönetim kurulunun, başkanlar kurulunun nitelikli çoğunlukla vereceği onay doğrultusunda işlem yapabileceği tüzük hükümleriyle sağlanabilir. Bu, şube yöneticileri üzerindeki mutlak hâkimiyeti zayıflatacak, muhalefet oluşabilmesinin önünü açacak ve dolayısıyla sendika içi demokrasiyi güçlendirecek bir unsurdur. Bir diğer önemli görev ve yetki, çok uzun aralıklarla toplanan genel kurullarda alınmış olan kararların uygulanmasının denetlenmesiyle ilgilidir. Bu denetim, mali denetimle sınırlı olan denetleme kurulu veya büyük ölçüde merkez yönetim dışındakilerin söylem ve eylemleriyle ilgilenen disiplin kurulu tarafından yapılmadığı için, tüzükte bu görevle donatılmış başka bir organın varlığı, demokratik işleyişin sağlanması açısından öneme sahiptir.

Sendikal yapıların genelinde tecrübe edilen başlıca sorunlardan biri olan örgüt içi dikey ve yatay iletişim eksikliğini sınırlı da olsa hafifletecek bir önlem, üst düzey organların aldıkları kararların ve hesap ve faaliyet raporlarının sendika resmî yayın organlarında (gazete, dergi, internet sitesi, vb.) tüm üyelere ulaşacak şekilde yayımlanması olacaktır. Böylece, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri fiiliyata geçirilebilecek ve alınmış olan üst düzey kararların uygulamaya yansımaları konusunda sıradan üyeler ve delegeler daha bilinçli olacaklardır. Zorunlu organların bu hususlarda tüzük dâhilinde görevlendirilmediği durumlarda, bu fonksiyonların ihtiyari bir organın görev ve yetkileri arasına dâhil edilmesi mümkün ve gereklidir. HAVA-İŞ Genişletilmiş Başkanlar Kurulu'nun ve Genel Temsilciler Kurulu'nun kararlarının merkez yönetim kurulunca yazılı olarak tüm üyelere duyurulması, bu hususta iyi bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başkanlar kurulu gibi üst düzey organların yanı sıra, bölge ve şube düzeyinde işyeri sendika temsilcilik kadrolarının yöneticilerle beraber belirli aralıklarla toplanarak, ilgili yönetim kurullarınca dikkate alınacak ve gerektiğinde merkez organlara iletilecek nitelikte kararlar alması ve raporlar hazırlaması (sendikal çalışmalara katılımlarının sağlanması); iletişim, sorun çözme ve örgütlenme üzerine sürekli eğitim almaları, alt ve üst düzey yapılanmaların yönetişimini ve örgütün etkinliğini destekleyecek önemli bir diğer husustur. Bu karar ve çalışmaların başkanlar veya genişletilmiş başkanlar kurullarıyla doğrudan iletişim sağlayacak bir düzenleme çerçevesinde yapılması, yerel yönetici ve temsilcilerin dilek ve temennilerinin dikkate alınmasını ve uygulamaların örgütün farklı düzeylerinde görev alanların nesnel bilgisi dâhilinde gerçekleşmesini öngörür. İşyeri sendika temsilcilerinin dâhil olduğu bu yapılanmalarda, temsilcilerin doğrudan sendika üyeleri tarafından seçilerek göreve gelmiş olmaları, taban ile merkez yönetim arasında köprü oluşturacak, “diyalektik” bir model için gereklidir. Sendika temsilcilerinin seçimle veya doğrudan merkezin atamasıyla göreve gelmesi konusunda, 1980 öncesi yaşanmış olan olumsuz tecrübeler de göz önüne alınarak, sendika güvenliği ve kolektif çıkarların korunması ile demokratik işleyiş arasında bir denge bulunabilir. Bir yandan, TEKSTİL örneğiyle paralel şekilde, merkez veya şube yönetimlerinin, gerektiğinde işyerlerindeki üyeleri ikna ederek, uygunsuz davranışlarda bulunanları temsilcilikten azledebilecekleri bir düzenleme çerçevesinde müdahale yetkisini elinde bulundurmaları, diğer yandan işyerindeki üyelerin belli bir oranının isteğiyle temsilcilerin görevden alınabilmesi, atama ve seçim süreçlerinde bu dengeyi sağlayabilecektir. Böyle bir denge güdülerek, temsilcilerin ilkesel olarak seçimle göreve gelmelerinin benimsenmesi esas olmalıdır. Temsilci seçim ve atama konularının tamamen yönetim kurulları tarafından hazırlanan yönetmeliklerle düzenlenmesine hükmetmiş olan sendikaların, bu konuda genel demokratik ilkelere ana tüzüklerinde yer vererek, seçim esasını resmen güvence altına almaları mümkün ve gereklidir.

KISALTMALAR

AĞAÇ-İŞ: Türkiye Ağaç ve Kâğıt Sanayi İşçileri Sendikası

BANKSİS: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası

BASIN-İŞ: Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası

BASİSEN: Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası

BASS: Banka, Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası

BELEDİYE-İŞ: Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası

BİRLEŞİK METAL-İŞ: Birleşik Metal İşçileri Sendikası

ÇELİK-İŞ: Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası

DEMİRYOL-İŞ: Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası

ENERJİ İŞ: Enerji İşçileri Sendikası

GENEL-İŞ: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası

GENEL MADEN-İŞ: Genel Maden İşçileri Sendikası

GÜVENLİK-İŞ: Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası

GÜVENLİK-SEN: Özel Güvenlik İşçileri Sendikası

HAVA-İŞ: Türkiye Sivil Havacılık Sendikası

HİZMET-İŞ: Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası

KOOP-İŞ: Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası

KRİSTAL-İŞ: Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası

LASTİK-İŞ: Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası

LİMAN-İŞ: Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası

MEDYA-İŞ: Medya İşçileri Sendikası

OLEYİS: Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası

ÖZ AĞAÇ-İŞ: Ağaç, Sunta, Mobilya ve Kâğıt Sanayi İşçileri Sendikası

ÖZ BÜRO-İŞ: Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası

ÖZ FİNANS-İŞ: Öz Banka, Finans ve Sigorta Çalışanları Sendikası

ÖZ GIDA-İŞ: Öz Tütün, Müskirat, Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası

ÖZ GÜVEN-SEN: Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası

ÖZ İLETİŞİM-İŞ: İletişim İşçileri Sendikası

ÖZ İPLİK-İŞ: Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası

ÖZ-İŞ: Öz Savunma ve Güvenlik İşçileri Sendikası

ÖZ ORMAN-İŞ: Öz Ormancılık, Tarım, Avcılık ve Balıkçılık İşçileri Sendikası

ÖZ SAĞLIK-İŞ: Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası

- ÖZ TAŞIMA İŞ SEN: Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası
ÖZ TOPRAK-İŞ: Toprak, Çimento, Seramik ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası
PETROL-İŞ: Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
SELÜLOZ-İŞ: Türkiye Selüloz Kâğıt, Ağaç ve Mamülleri İşçileri Sendikası
ŞEKER-İŞ: Türkiye Gıda ve Şeker Sanayii İşçileri Sendikası
T.SAĞLIK-İŞ: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası
TARIM-İŞ: Türkiye Orman, Topraksu, Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası
TEKGIDA-İŞ: Türkiye Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası
TEKSİF: Türkiye Tekstil, Örne, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası
TEKSTİL: Tekstil İşçileri Sendikası
TES-İŞ: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TEZ-KOOP-İŞ: Türkiye Ticaret Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TGS: Türkiye Gazeteciler Sendikası
TOLEYİS: Türkiye Otel, Lokanta, Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası
TÜMTİS: Tüm Taşıma İşçileri Sendikası
TÜRK DENİZ-İŞ: Türkiye Denizciler Sendikası
TÜRK HARB-İŞ: Türkiye Harb Sanayii, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası
TÜRK MADEN-İŞ: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
TÜRK METAL: Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makina, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası
TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ: Türkiye Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası
TÜRKİYE DOK, GEMİ-İŞ: Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası
TÜRKİYE HABER-İŞ: Türkiye Telekomünikasyon, Posta, Telgraf, Telefon, İletişim, Bilişim, Çağrı Merkezi, Radyo, Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası
YOL-İŞ: Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası

KAYNAKÇA

İstatistikler:

İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Ocak Ayı İstatistikleri, 30318 Sayılı Resmî Gazete (31.01.2018), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

<https://www.csgb.gov.tr/media/8122/resmî-gazete-20180131-4.pdf> (10.05.2018)

Tüzükler:

İşçi – İşveren Sendikaları ve Bağlı Oldukları Konfederasyonların Tüzükleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

<https://www.csgb.gov.tr/home/contents/sendikalar/iscisveren/> (10.05.2018)

Yayımlar:

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. (2015) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 28. bası, İstanbul: Beta Yayınları.

Demirdizen, D. Ve Lordoğlu, K. (2013) “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?”, **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, 223–241.

Dereli, B. (1977) **Teori ve Uygulama Yönüyle Türkiye’de Sendika-İçi Demokrasi Sorunu**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.

Dereli, T. (1966) “Türk Sendikacılığında Merkezileşme Temayülü ve Muhtemel Neticeleri”, **İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü Sosyal Siyaset Konferansları**, XVII. Kitap. İstanbul: Hüsniyat Matbaası, 45–92.

Dereli, T. (1981) **Organizasyonlarda Davranış**, İstanbul: Ar Yayın Dağıtım.

Dereli, T. (1998) “Sendika İçi Demokrasi”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, İstanbul, 23–26.

Dereli, T. (2014) “6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Süreçler, Sorunlar ve Öneriler”, **Çimento İşverenleri Dergisi**, 28/1, 10–33.

Dimick, M. (2009) **Labor Law and Union Democracy: a U.S.-British Comparison**, Doktora Tezi, University of Wisconsin-Madison.

Eaton, J. (2006) “Union Democracy and Union Renewal: The CAW Public Review Board”, **Relations Industrielles**, 61, 2, 201–220.

Edelstein, D. J. Ve Warner, M. (1979) **Comparative Union Democracy: Organization and Opposition in British and American Unions**, New Jersey: Transaction Books.

Esener, T. Ve Gümrükçüoğlu, Y. B. (2014) **Sendika Hukuku**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Lipset, S. M., Trow, M. A., Coleman, J. S. (1977) **Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union**, Garden City, NY: Free Press.

- Lordoğlu, K. (2004) “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2004/1, 81–96.
- Mahiroğulları, A. (2013) **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Genişletilmiş 2. baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Michels, R. (2016) **Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy**, Eastford: Martino Fine Books.
- Özveri, M. (1993) **Demokrasi, Değişim ve Sendikalar**, İzmit: Selüloz-İş Yayınları.
- Petrol-İş (1993a) **Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları**, Yayın No: 29, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş (1993b) **Sendikal Demokrasi**, Yayın No: 31, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Petrol-İş (2001) **Sendikal Örgütlenme**, Yayın No: 72, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Sipahi, İ. (2017a) **Scrutinizing Union Democracy: Organization and Opposition in Turkish Unions of the Post-1982 Context**, Doktora Tezi, 2. baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Ana Basın Yayın.
- Sipahi, İ. (2017b) “Oligarchy as a Trade Union Default Setting: A Structural Re-examination of Union Democracy in Turkey”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 71, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 99–126.
- Stepan-Norris, J. (1997) “The Making of Union Democracy”, **Social Forces**, University of North Carolina Press, 76, 2, 475–510.
- Stepan-Norris, J. Ve Zeitlin, M. (1995) “Union Democracy, Radical Leadership and the Hegemony of Capital”, **American Sociological Review**, 60, 829–850.
- Strauss, G. (1991) “Union Democracy”, **The State of the Unions**, Madison Wise: Industrial Relations Research Association.
- Strauss, G. (2000) “What’s Happening Inside U.S. Unions: Democracy and Union Politics”, **Journal of Labor Research**, 21, 2, 211–225.
- Şahlanan, F. (1980) **Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.

