
Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri*

Banu UÇKAN HEKİMLER**

ÖZET

Sendikaların da içinde olduğu baskı grupları, demokrasiyi besleyen ve destekleyen unsurların başında gelmektedir. Güçlü ve etkin sendikacılık, demokrasinin de teminatı durumundadır. Bu bağlamda sendikaların muteber ve güvenilir örgütler olması büyük önem taşımaktadır. Sendikalar hakkında gelişen olumsuz algı ve imaj, sendikalara olan güveni de sarsmaktadır. Türkiye’de sendikaların yeterince güçlü ve güvenilir örgütler olmamasının arkasında da sahip oldukları olumsuz algı önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de sendikalara yönelik olumsuz algının oluşmasına neden olan dışsal ve içsel çeşitli faktörler bulunmaktadır. Sendikaların demokratik mücadele geleneğinin zayıf olması ve devletten bekleme alışkanlıklarının güçlü olması, iş güvencesizliği, işverenlerin ve iktidarların sendikasızlaştırma politikaları ve uygulamaları, toplumsal güvensizlik ve alternatif dayanışma şekilleri, kanunların yetersizliği ve sınırlılığı başlıca dışsal nedenler arasındadır. Ancak dışsal nedenlerin yanı sıra sendikalardan kaynaklanan içsel faktörler de olumsuz sendikal algının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Geleneksel sendikal politikalar, sendika içi demokrasi zafiyeti ve sendikalar ile siyaset arasındaki ters yönlü ilişki başlıca içsel nedenler arasındadır. Makalede Türkiye’de olumsuz sendikal algıya neden olan bu içsel ve dışsal nedenler açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Sendikal algı, sendikal güven, sendika içi demokrasi.*

* Makale Geliş Tarihi: 11.02.2017, Makale Kabul Tarihi: 25.11.2017

** Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü

ABSTRACT

Internal and External Motives of Negative Union Perception in Turkey

Pressure groups including trade unions are one of the main pillars of democracy. Active and influential unions give assurance to the democracy. Eminent and reliable unions are crucial components for stable democratic system. Negative union perception and impression gives the way for the loss of trust in trade unions. Negative union perception is one of the main reasons of weak and undependable unions in Turkey. There are internal and external factors for negative union perception in Turkey. The weak democratic struggle tradition and strong attitude of demanding democratic rights from the state, job insecurity, employers' and state's union busting policies and strategies, social distrust and alternative solidarity models, legal inadequacy and limitations are the main external factors. However besides the external factors, the internal factors also determines the negative union perception. Classical union policies, weak union democracy and the reverse relationship between union and politics are the major internal factors. This paper aims to try to explain the basic reasons behind the negative union perception in Turkey.

Keywords: *Union perception, trust in unions, union democracy.*

GİRİŞ

Birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de özellikle 1980'li yıllardan itibaren sendikalaşma oranlarında kayda değer bir azalma yaşanmaya başlamıştır. Öyle ki, 2017 Ocak itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan resmi istatistiklere göre sendikalaşma oranı %12,18 ve sendikalı işçi sayısı da 1,5 milyon civarındadır. Ancak Türkiye'deki kayıt dışı istihdamda çalışanlar dikkate alındığında sendikalaşma oranı neredeyse yarıya düşerken, toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi sayısı dikkate alındığında sendikalı işçi sayısı da yaklaşık 900.000 civarına inmektedir. Bu oranlarla Türkiye, AB ortalamasının çok gerisinde kaldığı gibi, AB ülkeleri içinde en düşük sendikalaşma oranına sahip olan Estonya'ya (2013 itibarıyla %5,7) yaklaşmaktadır¹. Bunun ar-

¹ OECD ve AB ülkelerindeki sendikalaşma oranları için bkz: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

kasında tüm Avrupa ülkelerini etkileyen neo-liberal politikalar, küreselleşme, uluslararası rekabet ve esneklik gibi genel faktörlerin yanı sıra yasal düzenlemeler, taşeronlaşma ve işsizlik gibi özellikle Türkiye’ye özgü nedenler de yatmaktadır. Türkiye’de memurların sendikalaşma oranı ise 2016 Temmuz itibarıyla %71 düzeyindedir. İşçiler arasında örgütlülük düzeyi düşüken memurların örgütlenme oranlarının yüksek olmasının arkasında Türkiye’ye özgü bazı nedenler yatmaktadır. Sendika ödentilerinin devlet tarafından desteklenmesi ve son yıllarda, bireysel sendika özgürlüğünü zedeleyici bir şekilde, kamu görevlilerinin özellikle Memur-Sen’e bağlı sendikalara üye olmak zorunda bırakılması memurların sendikalaşma oranının artışında önemli rol oynamıştır. Kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı işçiler arasındaki sendikalaşma oranından daha yüksek olmakla birlikte, bu oran sendikaların gerçek gücünü yansıtmaktan oldukça uzaktır. Zira kamu görevlilerinin bir kısmı terfi alabilmek ve tayin olabilmek gibi nedenlerle zorunlu olarak bir sendikaya üye olmakta, bazı kamu görevlileri de kendilerine herhangi bir mali yükümlülük getirmemesi nedeniyle sendikaya üye olmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de çalışanlar açısından güçlü ve etkin bir sendikacılık hareketinden söz edebilmek hayli güçtür. Türkiye’de farklı dönemlerde yapılan araştırmalarda sendikal sorunlar tartışılmış, çeşitli çözüm önerileri sunulmuştur. Bu araştırmaların çoğunda sendikalara ilişkin olumsuz algı ve güven sorunu üzerinde de özellikle durulmuştur. Türkiye’de sendikaların gerek çalışanlar arasında gerekse kamuoyunda olumsuz bir algıya sahip olmasının arkasında sendikalardan kaynaklanan içsel nedenlerin yanı sıra sendikaların dışında gelişen dışsal nedenler de yer almaktadır. Makalede bu nedenler genel hatları ile ele alınacaktır.

1. Türkiye’de Sendikal Algıyı Etkileyen Dışsal Nedenler

Sendikalar, faaliyet gösterdikleri ülkenin sosyo-ekonomik, siyasi, tarihi ve kültürel özelliklerinden doğrudan etkilenen örgütlerdir. Dolayısıyla bu özellikleri dikkate almadan bir ülkedeki sendikacılığı değerlendirebilmek mümkün değildir. Bu nedenle sendikaları bitkilere benzetebilmek mümkündür. Nasıl ki bir bitki genetik olarak güçlü ve sağlam bir yapıya sahip olsa da içinde bulunduğu çevresel koşullar o bitkinin gelişmesi için elverişli ve uygun olmadığı sürece bitki gelişimini sağlıklı bir şekilde tamamlayamazsa; sendikalar da kendi içlerinde ne kadar güçlü olurlarsa

olsunlar eğer faaliyet gösterdikleri ülkenin yasal, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve tarihi koşulları uygun değilse sendikaların kendi potansiyellerini ortaya çıkarmaları güç olacaktır. Bu açıdan aşağıda öncelikle, Türkiye’de sendikaların olumsuz bir algıya sahip olmasına neden olan dışsal faktörler üzerinde durulacaktır.

1.1. Demokratik Mücadele Geleneginin Zayıf Olması ve Devletten Bekleme Alışkanlığının Güçlü Olması

Demokratikleşme ile işçi hareketi ve sosyal mücadele arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle Avrupa ülkelerinde demokratik hakların elde edilme mücadelesinde en ön saflarda her zaman işçiler yer almıştır ve sendikalar, demokrasinin adeta koruyucusu durumundadır. Bir başka deyişle, Avrupa ülkelerinde demokrasinin doğuşunun arkasında işçi hareketinin ve işçi hareketine dayalı siyasal mücadelenin yer aldığını söylemek mümkündür. Ancak Türkiye’de toplumun demokratikleşmesi sürecinin önemli dönüm noktalarında belirleyici bir unsur olarak işçi hareketinin itici gücünden söz etmek mümkün görünmemektedir. Türkiye’de demokrasi, işçilerin başını çektiği bir mücadele sonucu değil, asker-sivil bürokratların önderliğinde gelişmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de demokratik haklar sendikaların da içinde olduğu bir mücadele sonucunda elde edilmediği için bazı dönemler rahatlıkla geri alınabilmiş veya sınırlandırılabilmiştir. Sanayileşme ve demokratikleşme sürecinde Avrupa’nın gerisinde kalınmasının sonucunda Türkiye’de işçiler arasında güçlü bir sınıf bilinci oluşmamış ve sendikal haklar, Avrupa ülkelerinin aksine, güçlü bir sınıf mücadelesi sonucu elde edilmemiş; paternalist (koruyucu) devlet anlayışının bir sonucu olarak devlet tarafından verilmiş ve her dönem kontrol altında tutulmuştur. Bir başka ifadeyle, Türkiye’de çalışma hukuku ve sendikal haklar sosyal ve sınıfsal dinamiklerin ürünü olarak değil, devletçilik anlayışının bir sonucu olarak devletin takdiri ile gelişmiştir. Türkiye’de güçlü bir işçi hareketinin olmaması nedeniyle çalışanlara dayalı siyasal yapılar ortaya çıkamamış, bu nedenle çalışma hukukunun şekillenmesi bir sosyal ve siyasal talebin ürünü olmamıştır. Ayrıca sendikaların siyasette rollerinin neredeyse hiç olmaması ve sendikacılıkla siyasetin uzun yıllar boyunca kalın duvarlarla birbirinden ayrılması sendikaların güçlü bir sosyal taraf olarak gelişmesine de engel olmuştur. Böylelikle sendikacılık Türkiye’de devlet tarafından sınırları

çizilen ve kontrol altında tutulan bir alan haline gelmiştir. Dolayısıyla sendikacılık demokratikleşme sürecinde etken değil, edilgen bir aktör olarak kalmıştır (Işıklı, 2003, ss. 53-69; Çelik, 2006, ss. 45). Eş deyişle Türkiye’de sendikalar demokrasiye yön veren ve etkileyen değil, demokrasideki dalgalanmalardan doğrudan etkilenen aktörler durumundadır. Sendikaların bu edilgen tavırları ve hak arama mücadelesinde geri planda kalmaları sendikalara duyulan güveni olumsuz yönde etkilediği gibi çalışanların ve toplumun devletten bekleme alışkanlıklarını da güçlendirmektedir.

1.2. İş Güvencesi(zliği)

TÜİK verilerine göre Türkiye’de Eylül 2016 itibarıyla genel işsizlik oranı % 11,3 (3.523 bin kişi) ve tarım-dışı işsizlik oranı % 13,7’dir. Gençlerde genel işsizlik oranı %19,9; ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı % 25,8’dir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21575>). Ancak bu rakamlar gerçek durumu yansıtmaktan uzak kalmaktadır. Türkiye’de işgücüne katılım oranının düşüklüğü (% 52,8) ve ümidi kırılıp işsiz olduğu halde iş aramaktan vazgeçen büyük bir kitlenin varlığı dikkate alındığında işsizlik oranı çok daha yükselecektir. Bunun yanı sıra Türkiye’de yaygın olan kayıt dışı istihdam da işsizliğin gerçek boyutlarını maskeleymektedir (Mütevellioglu, 2013, s. 183).

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca sağlanan iş güvencesi tüm işçileri kapsamadığı gibi, güvencenin düzeyi de son derece yetersiz kalmaktadır. İş güvencesinden yalnızca belirli koşulları sağlayan işçiler (otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmayan işçiler) yararlanabilmekte, iş güvencesi kapsamında yer alan işçiler haksız veya geçersiz yere işten çıkarıldığında da işverene bu işçileri işe geri alma veya iş güvencesi tazminatı ödeme yükümlülüğü getirilmektedir. Uygulamada ise işveren genellikle ya doğrudan iş güvencesi tazminatı ödeyerek işçiyi işe geri almamakta ya da iş güvencesi tazminatı ve kıdem tazminatı ödememek için işçiyi önce işe geri almakta, ancak sonrasında çeşitli yıldırma politikaları uygulayarak işçinin kendi isteği ile işten ayrılmasına neden olmaktadır. Sonuçta işçi ya hiçbir tazminata hak kazanmadan veya düşük bir iş güvencesi tazminatı karşılığında işsiz kalmaktadır. Bir başka ifa-

deyle, en iyi olasılıkla eline iş güvencesi tazminatı geçen işçi, son tahlilde yine işsiz kalmaktadır. Sendikal nedenlerle işten çıkarmalar, aynı zamanda sendikaların örgütlenme gücünü psikolojik açıdan da olumsuz yönde etkilemektedir. Sendikal nedenlerle iş sözleşmesi sona erdirilen işçiler, kendi yaşamlarında ve yakın çevrelerinde “sendikaya üyeliğin sonucu işsizliktir” gibi olumsuz bir önyargının oluşmasına neden olabilmektedir. Sendikalar işçilere başarılı örgütlenme örneklerini göstermede çoğu zaman yetersiz kalmakta, bu nedenle sendikalar işten çıkarılma ile birlikte anılmaktadır. Böylelikle sendikalar aleyhine olumsuz bir psikolojik hava yaratılmaktadır (Tes-İş, 2004, s. 26).

Türkiye’de iş güvencesi yetersiz olduğu gibi, pasif istihdam politikası araçlarından olan işsizlik ödeneğinden yararlananların sayısı da son derece sınırlıdır. 2014 yılı itibarıyla işsizlik ödeneğinden yararlanmak için yaklaşık 900.000 işçi başvurmuş, ancak bunların yaklaşık 500.000’i ödeneye hak kazanmıştır. Zira ödeneye hak kazanma koşulları Türkiye’de iş piyasası koşullarına göre oldukça ağırdır. Bu nedenle işsiz kalan bir işçi işine geri dönemediği gibi, kimi zaman işsizlik ödeneğinden dahi yararlanamamaktadır.

Türkiye’de işsizliğin yüksekliği, işgücüne katılım oranının düşüklüğü ve iş güvencesi(zliği), çalışma hayatını adeta “terbiye eden” bir araca dönüşmektedir. Söz konusu iş piyasası koşulları içinde işçiler düşük ücretlerle, kötü çalışma koşulları altında ve sendikal haklardan mahrum bir şekilde çalışmaktadır. En temel yasal haklarını talep etmeleri halinde dahi, işten çıkarılmakta veya en iyi ihtimalle işten çıkarılmayla tehdit edilmektedir. Nitekim 2005 yılında tamamlanan bir araştırmada işçilerin %36’sı “işten atılma korkusu” nedeniyle sendikaya üye olmadıklarını belirtmiştir (Buğra, Adaman ve İnsel, 2005, ss. 13-14). Bu araştırmanın sonucunu destekleyen bir diğer rapor ise Türk-İş tarafından 2006 yılında yayınlanmıştır. 2003-2005 yılları arasında gerçekleşen işten atılmalara ilişkin örnek olayların verildiği bir listenin de bulunduğu raporda, 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesini takiben 2005 yılına kadar, Türk-İş’e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle toplam 15.531 işçinin işten çıkarıldığı ifade edilmektedir. 2003-2008 yılları arasında da DİSK’e bağlı sendikalara üye olan yaklaşık 30.000 işçi işten çıkarılmıştır (Bakır ve Akdoğan, 2009, ss. 92-93). 2012 yılında özel bir araştırma şirketi tarafından yapılan araştırmada da işçilerin %49.7’si “işten atılma korkusu”

nedeniyle sendikaya üye olmadıklarını belirtirken, %87,9’u sendikaya üye olmaları durumunda işveren tarafından cezalandırılacaklarına inanmaktadır. Aynı araştırmaya göre işçilerin %65,5’i işini kaybetme korkusu yaşamakta ve bu korku, eğitim oranı ve maddi gelir düştükçe artmaktadır (Gezici Araştırma, 2012). Böyle bir ortamda işçiler sendika ve iş ikilemi arasında kalmakta; tercihlerini ise acımasız olan iş piyasası koşullarında işten yana kullanmaktadır. Bu nedenle işçiler sendikaya üye olmak isteseler bile, işten atılma korkusu nedeniyle sendikalardan uzak kalmaktadırlar. Yüksek işsizlik oranları ve yetersiz iş güvencesi aynı zamanda işçiler arasındaki rekabeti arttırarak dayanışmayı zayıflatmaktadır. Bunun yanı sıra işyerlerinde çalışan işçiler arasında parçalanma yaşanmakta, işyerlerinde ve iş piyasasında çok katmanlı (sigortalı/ sigortasız işçi, taşeron işçisi/asıl işveren işçisi, kısmi süreli çalışan işçi/tam süreli çalışan işçi, sendikalı işçi/sendikasız işçi vb.) bir işgücü profili ortaya çıkmaktadır. Bu çok katmanlı işgücü yapısında küçük ve Türkiye koşullarında ayrıcalıklı bir konuma sahip olan sendikalı işçilere yönelik işçi aristokrasisi duygusu ve öfkesi ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla sendikalara ve sendikalı işçilere karşı diğer çalışanların ve kamuoyunun tepkisi gelişmektedir.

1.3. Siyasal İktidarların ve İşverenlerin Sendika Karşısı Politika ve Uygulamaları

Türkiye’de işverenler, uyguladıkları çeşitli sendikasızlaştırma politikaları ile sendikalara olan güveni sarsmakta, bunun ötesinde devlet de bizatihi olarak sendikaların gücünü ve itibarını kıran uygulamalara gitmektedir. Türkiye’de işverenlerin korku yaklaşımı, yumuşak/tatlı yaklaşım, kötü/uğursuz yaklaşım, zorluk yaklaşımı ve ehli/evcil yaklaşım yoluyla sendikasızlaştırma taktiklerini uyguladığını söylemek mümkündür. Korku yaklaşımında işverenlerin taktiği gözdağı verme ve korku ortamı yaratma üzerine kurulmuştur. Yukarıda da değinildiği gibi, Türkiye’de sendikalaşma durumunda işten çıkarma veya işyerini kapatma tehdidiyle işçilerin iş güvencesinin baskı altında tutulması en sık görülen korku taktiklerinin başında gelmektedir. Bunun yanı sıra Türkiye’de örgütlenme faaliyetini önceden haber alıp engellemek için işçiler arasına muhbirler sokma ve işçiler arasında güvensizlik yaratma, örgütlenmenin başını çeken işçileri veya sendikaya üye olan tüm işçileri ya da bir kısmını işten çıkarma, sendikaya üye olan işçileri fazla mesaiye bırakmama ve işçilerin ücretlerinden keyfi kesintilere giderek sendikalı işçilerin reel ücretlerini düşür-

me, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu döneminde işyerine noter getirerek veya işçileri işyeri servisleriyle notere götürerek işçilerin sendikadan istifa etmelerini sağlama, sendikaya üye olan işçileri yıldırım için işçinin görev yerini değiştirme, sendikalı işçiye daha zor iş verme ve işçiyi mesleki bilgi ve yeterliliği dışındaki işleri yapmaya zorlama, sendikalaşan kadın işçilerin sendikadan ayrılmaları için kocaları veya aileleri vasıtasıyla baskı yapılması, işçilerin işyerinde kendi aralarında konuşmalarını yasaklama, akrabalık ve hemşehrlik gibi geleneksel ilişkileri kullanarak sendikalaşmanın işverene ihanet anlamına geldiğini öne sürerek işçileri psikolojik baskı altında tutma korku yaklaşımına verilecek örneklerden yalnızca bir kısmıdır. Sendikaları ikame etmeye yönelik olan yumuşak/tatlı yaklaşımı uygulayan işverenler ise Türkiye’de işçileri sendikalaşmadan vazgeçirebilmek için işçilere maaş dışı maddi yardım ve ödemeler teklif edebilmekte, işçilere sendikaya üye olmamaları durumunda yüksek maaş artışı sağlanacağını vaat edebilmektedir. Kötü/uğursuz yaklaşımı benimseyen işverenler ise, işçileri sendikadan uzak tutmak için sendikaları ve sendikalaşmayı karalayan ideolojik söylemlerde bulunmakta; sendikalar, yönetim tarafından işletmenin performansını olumsuz yönde etkileyen “gizli komünist örgütler” olarak değerlendirilmektedir. Zorluk çıkarma yaklaşımında işverenlerin Türkiye’de uyguladıkları en tipik taktik, toplu pazarlık sürecini uzatmak amacıyla yapılan işkolu ve/veya yetki itirazlarıdır. Ehli/evcil yaklaşımda da işverenler, kendilerine yakın “ılımlı” sendikaları tanıyarak desteklemekte ve kontrol altında tutmaya çalışmaktadır. Türkiye’de ise, işveren tarafından kabul gören bazı sendikalarla yasal olmamakla birlikte bir tür gizli ve zımni sendikalı işyeri anlaşması yapılarak işe alınmalarını takiben işçilerin söz konusu sendikaya üye yapılması, işçilerin üye oldukları sendikadan ayrılarak işveren güdümünde olan ılımlı sendikalara geçirilmesi, kısacası bireysel sendika özgürlüğünü ihlal eden uygulamalar bu yaklaşıma örnek olarak verilebilir (Yıldırım ve Uçkan, 2010, ss. 169-180). Benzer bir yaklaşımı Türkiye’de devlet de takip etmektedir. Devlet “makbul” sendikalara yaşam ve hatta güçlenme imkânı tanırken, “makbul olmayan” sendikaları² bastırmaya yönelik tutum takınmaktadır. Hatta devlet, makbul olmayan sendikalara karşı

² Makbul sendikalar, sınıf vurgusu düşük, pragmatik değerlere sahip, dar anlamda siyaset yürütmeyen ve devletin temel değerler manzumesini benimseyen sendikalardır. Makbul olmayan sendikalar ise, sınıf sendikacılığı yürüten, siyasetin bizatihi içinde olan ve gerektiğinde devletin temel değerleri ile çatışan sendikalardır (Man, 2009: 185-186).

kötü/uğursuz yaklaşım da sergilemektedir. Bu konuda verilebilecek en son ve çarpıcı örnek, Tekel eylemleri sırasında hükümet yetkililerinin eylemleri kimi zaman farklı şekillerde damgalayarak ve anormalleştirerek, eylemlerin meşruiyetini kamuoyunda sorunlu hale getirmesidir³. Uygulanan bu sendikasızlaştırma politikaları sonucunda işçiler sendikaya üye olmak isteseler bile sendikalardan uzak tutulmakta ve medya araçları etkin kullanılarak sendika karşıtlığı yaratılmaya çalışılmaktadır.

İşverenlerin uyguladıkları bu sendikasızlaştırma politikalarının yanı sıra kimi zaman devlet de, yukarıda da örnek verildiği gibi, bizatihi kendisi sendikaların gücünü ve etkinliğini kırıcı uygulamalara gidebilmektedir. Özellikle son dönemde Bakanlar Kurulu tarafından verilen grev ertelemesi kararları ve kimi sektörlerde getirilen grev yasakları bu uygulamaların başında gelmektedir. Gerek 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’na göre (md. 33-34), gerekse 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre (md. 63) Bakanlar Kurulu bir grev kararını veya uygulamaya başlanmış bir grevi milli güvenliği⁴ ve genel sağlığı tehdit ettiği gerekçesiyle 60 gün süreyle erteleyebilme yetkisine sahiptir. 60 gün içinde çözümlenemeyen uyuşmazlıklar, zorunlu tahkim mekanizması olan Yüksek Hakem Kurulu vasıtasıyla çözümlenmekte; böylelikle grev ertelemesi grev yasağına dönüşmektedir. Grev yasakları sınırlı sayı ilkesine göre yalnızca Kanunda öngörülen yer ve işlerde söz konusu olabilirken grev ertelemesi böyle bir sınırlamadan da uzak her türlü iş ve işyerlerinde olabilmektedir. Eş deyişle, grev ertelemeleri ile grev yasakları, iş ve işyeri sınırlaması olmaksızın genişletilebilmektedir. Grev ertelemesi, ABD’deki Taft Hartley Kanunu’ndaki düzenleme⁵ örnek alınarak düzenlense de, Türkiye’de idarenin grev hakkına müdahale hak ve yetkisi çok daha geniş bir şekilde belirlenmiştir. 2822 sayılı Kanun döneminde grev

³ Hükümet ve devlet, elbette ki aynı şeyi ifade etmektedir. Ancak hükümetlerin konjonktürel ve dönemsel uygulamalarda bulunmayıp, bazı eylem ve politikaların istikrar ve süreklilik kazanması onları devlet politikası haline getirmektedir. Devletin 2009 yılındaki Tekel eylemlerine ve sendikalara yönelik söylemleri konusunda bir değerlendirme için bkz: Man, 2011, 63-79.

⁴ Milli güvenlik gerekçeli grev ertelemeleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz: Çelik, 2008; Urhan ve Çelik, 2010.

⁵ Taft Hartley Kanunu, Cumhurbaşkanına grev ve lokavtın halkın sağlığını ya da ulusal güvenliği tehdit ettiğini düşündüğü durumlarda grev ve lokavtı 80 gün süreyle erteleme hakkı vermektedir. Bu süre içinde işveren üretimi sürdürebilmekte ve taraflar uyuşmazlığın çözümü için görüşmelere devam etmektedir. 80 gün sonunda uyuşmazlık çözülemezse grev ve lokavt devam etmektedir (Aydın, 2005: 376-377)

erteleme kararının alınma şekli, sebepleri ve sonuçları büyük eleştirilere konu olsa da 6356 sayılı Kanunda da grev erteleme kurumunu neredeyse aynı esas ve koşullarla yeniden düzenlenmiştir (Caniklioğlu, 2013, s. 307). Bakanlar Kurulu kritik grevlerde, grev erteleme kararları vererek yasalar yoluyla adeta grev kırılcılığı yapmaktadır. Örneğin Kristal-İş Sendikası'nın Şişecam grubuna ait on fabrikada 20 Haziran 2014 tarihinde greve gitmesi üzerine, Bakanlar Kurulu 27 Haziran 2014 tarihinde grevi, genel sağlığı ve milli güvenliği tehdit ettiği gerekçesiyle, 60 gün süreyle ertelemiştir. Kristal-İş Sendikası, grev erteleme kararının iptali ve yürütmenin durdurulması için Danıştay'a başvurmuş, Danıştay 10. Dairesi ise 16 Temmuz 2014 tarihinde hiçbir gerekçe göstermeden yürütmeyi durdurma başvurusunu oy çokluğu ile reddetmiştir. Bu karara karşı sendika Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurul'una itiraz etmiş ama Genel Kurul yasal süre olan yedi gün içinde karar vermediği için grev hakkı kullanılamaz hale gelmiştir. Bunun üzerine Kristal-İş Sendikası Anayasa Mahkemesi'ne başvuruda bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi ise, "temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunup bu hak ve özgürlükleri tümüyle kullanılamaz hale getiren sınırlamalar, demokratik toplum düzeni gerekleriyle uyum içinde sayılamaz" diyerek "somut olayda grevi erteleme kararına dayanak yapılan milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerinin zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret" etmediğine ve ekonomik gerekçelerle grev erteleme kararının ihlal ettiğine karar vermiştir⁶ (Çelik, 2015(a)). Grev erteleme kararlarının özellikle son dönemde neredeyse bir hükümet refleksi haline geldiğini söylemek mümkündür. Bir başka ifadeyle, grev kararı alınırken tüm sendikalar grev erteleme tedirginliği yaşamakta, grev kararının alınmasını takip eden genellikle kısa bir süre içinde ise Bakanlar Kurulu tarafından grev erteleme kararı verilmektedir. Bunun en son örneğini ise bu makale yazılırken, İzmit'te faaliyet gösteren Asil Çelik A.Ş'de Birleşik Metal-İş Sendikası'nın verdiği grev kararına karşı Bakanlar Kurulu tarafından verilen grev erteleme kararı oluşturmaktadır⁷.

6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı Kanun döneminde eleştirilere neden olan bazı grev yasaklarına yer verilmemiştir. Noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ile huzurevleri, eczane gibi

⁶ Anayasa Mahkemesi Başvuru Numarası: 2014/12166, Karar Tarihi: 02.07.2015, Resmi Gazete Tarih-Sayı: 12.08.2015-29443.

⁷ Karar Sayısı: 201//9744, Resmi Gazete Tarihi: 18 Ocak 2017 Sayı: 29952.

hastane dışındaki sağlıkla ilgili işyerleri ve havacılık hizmetleri⁸ grev yasağı kapsamında çıkarılmıştır. Bununla birlikte 6356 sayılı Kanunun kabul edilmesinden yaklaşık bir ay sonra 06.12.2012 tarihinde kabul edilen 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile bankacılık hizmetleriyle ilişkili olan borsalar da grev yasağı kapsamına alınmıştır. Buna göre, “borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezi takas kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluş Anonim Şirketi tarafından yürütülen hizmetler” grev yasağına tabi bulunmaktadır (md. 137/II). Böylelikle bir taraftan 6356 sayılı Kanunda grev yasakları sınırlanırken, diğer yandan 6356 sayılı Kanunun hemen arkasından çıkarılan başka bir Kanunla grev yasaklarının kapsamı genişletilmektedir. Grev yasaklarının kapsamı, Anayasa Mahkemesi’nin 2014 yılında verdiği kararlarla bir ölçüde daraltılmış; şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerindeki grev ve lokavt yasakları iptal edilmiştir⁹. Ancak bu hizmetlerdeki grev hakkı kısa sürmüş, 22 Kasım 2016 tarihli 678 sayılı KHK ile 6356 sayılı Kanunun 63. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir: “Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya milli güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir.” Böylelikle bankacılık ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde¹⁰ grev yasağı, grev erte-

⁸ Hava taşımacılığı işkoluna grev yasağı, Hava-İş Sendikası ile THY arasında toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine getirilmiştir. THY tarafından yapılan yetki itirazları nedeniyle yaklaşık 12 ay gecikmeyle 23.01.2012 tarihinde başlayan THY ile Hava-İş Sendikası arasındaki toplu görüşmeler, 14.03.2012 tarihinde uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. THY tarafından yapılan itiraz başvurusu üzerine resmi arabulucu işlemleri de durdurulmuştur. Tam da bu esnada, 31.05.2012 tarihinde kabul edilen ve 03.06.2012 tarihinde de Resmi Gazete’de yayımlanan 6321 sayılı Kanunla birlikte hava taşımacılık işkoluna grev yasağı getirilmiş ve uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu vasıtasıyla çözümlenmiştir. Böylelikle devlet, yasa koyucu olarak adeta olası bir grevin kırıcılığını yapmıştır. Bu yasağı protesto eden 305 Hava-İş Sendikası üyesi ise THY tarafından işten çıkarılmıştır. 305 kişiden ise yalnızca bir bölümü açtıkları işe iade davasını kazanmıştır. Dolayısıyla THY ile Hava-İş Sendikası arasında 2012 yılında başlayan toplu görüşmeler, hem süreç açısından hem de sürecin sonucu açısından kritik önem taşımaktadır.

⁹ Esas Sayısı: 2013/1, Karar Sayısı: 2014/161, Karar Tarihi: 22.10.2014. Karar gerekçesinde “grev ve lokavt yasağı kapsamına alınan (ilgili) alanların; yaşamsal nitelik taşımayan, insan sağlığına doğrudan etki etmeyen, milli savunma ve güvenlik ile ilgili yönleri bulunmayan ve toplumun tümünü doğrudan etkilemeyen hizmetler” olduğu “Dolayısıyla bu tarz hizmetlerde toplumun tümünü ilgilendiren stratejik öneme sahip olan kamusal çıkarlar bulunma”dığı ifade edilmiştir.

¹⁰ Şehir içi toplu ulaşımda grev ertelemesinin arkasında yatan en önemli neden KHK çıkmadan hemen önce İzmir’de Aliğa-Cumaovası arasında banliyö hattında hizmet veren raylı taşıma

lemesi şeklinde geri gelmiş, üstelik Bakanlar Kurulu'na milli güvenlik ve genel sağlığı tehdidin dışında ekonomik veya finansal istikrarın bozulması durumunda da grev erteleme yetkisi verilmiştir. Bu nedenle söz konusu KHK ile Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal kararının ve ekonomik gerekçelerle grev ertelemesinin sendikal hak ihlali olduğu yönündeki kararının by-pass edildiğini söylemek mümkündür. Bu örneklerde de görüldüğü gibi, devlet eliyle sendikal hakların özellikle grev hakkının sınırlandırılması ve hatta ihlal edilmesi, sendikaların gücünü önemli ölçüde kırdığı gibi kamuoyu nezdinde de sendikaların güvenilirliğini ve itibarını olumsuz yönde etkilemektedir.

1.4. Toplumsal Güvensizlik ve Alternatif Dayanışma Şekilleri

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren uygulanan politikaların sonucunda kırdan kente göç hızlanmış, ancak bu göç sonucunda artan işgücünü karşılayacak bir iş piyasası oluşmamıştır. Bunun sonucunda kentlerde işsizlik ve yoksulluk temel sosyo-ekonomik sorunların başında gelmeye başlamıştır. Ortaya çıkan bu sorunları çözmede kurumsal yapıların yetersiz kalması nedeniyle aile ilişkileri, etnik, dini ve hemşehrilik ilişkileri ve dayanışma şekilleri ön plana çıkmıştır (Urhan, 2005, ss. 63-65). Bir başka ifadeyle, sorunların çözümünde kurumsal yapı ve örgütler değil, alternatif yapılar ve dayanışma şekilleri önem kazandığı için sendikalara duyulan güven de buna paralel bir şekilde azalmıştır. Türkiye'de yüksek bir toplumsal güvensizliğin olması da gerek bireyler arası ilişkileri gerekse bireylerle kurumlar/örgütler arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. Dünya Değer Araştırması Altıncı Dalga (2010-2014) verilerine göre Türkiye, araştırmanın yapıldığı 29 ülke içinde sondan üçünü sırada yer almakta, Türklerin yalnızca %8'i diğer insanlara güvendiğini belirtmektedir (<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>). Halbuki sağlam ve etkin bir demokrasinin temel ilkelerinden birisi toplumsal güvendir. Toplumsal güven, toplumsal bağların ve toplum içi dayanışmanın gelişmesine yardım etmektedir. Toplumsal güvenin güçlü olması demokrasinin de etkinliğini olumlu yönde etkilemekte, demokrasiye olan bağlılığı arttırarak demokratik sistemin kalıcılığını sağlamlaştırmaktadır. Ancak toplumsal güven ile demokrasi arasındaki

sistemi olan İzban'da süren 8 günlük grevdir. İzmir Metrosu ve İzmir belediye otobüs şoförlerini kapsayan İZELMAN'da başlayacak toplu görüşmelerde çıkacak olası uyuşmazlıklarda böylelikle grev ihtimalinin azaltıldığını ve hatta ortadan kaldırıldığını söylemek mümkündür.

ilişki tek yönlü değil, çift yönlüdür. Etkin ve sağlam bir demokratik sistem de toplumsal güveni arttırmaktadır (Ekmekçi, 2010, ss. 236-238). Türkiye’de toplumsal güvenin düşük olması demokrasiyi olumsuz etkilediği gibi, demokrasi zaafı da toplumsal güveni zayıflatmaktadır. Bu bağlamda tüm kurumlara ve örgütlere olduğu gibi sendikalara olan güvensizlik, sendikaların da demokrasiyi etkileme gücünü sınırlandırmaktadır. Nitekim yapılan çeşitli araştırmalarda sendikalara olan güven düzeyi önemli ölçüde düşük çıkmaktadır (Buğra, Adaman ve İnel, 2004, ss. 41-44; Urhan ve Selamoğlu, 2008, ss. 181-183; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009, ss. 46-48). Sendikalara olan güvenin azalmasında, daha sonra da üzerinde durulacağı gibi, sendikaların dar çıkar örgütlerine dönüşmesi önemli bir rol oynamaktadır. Zira Polanyi’nin de ifade ettiği gibi, “...dar çıkar sınıflarına yönelik politika, o çıkarlara bile iyi hizmet edemez. İstisnası olmayan bir kuraldır bu.” (Polanyi, 2000, s. 222).

Kadir Has Üniversitesi Türkiye Araştırmalar Merkezi tarafından 2016 yılına dair yapılan Türkiye Sosyal-Siyasal Eğilimler Araştırması’na göre sendikaları da içine dâhil edebileceğimiz sivil toplum örgütlerine olan güvenin özellikle bir önceki yıla göre çarpıcı bir şekilde azaldığı, en güvenilir kurumun ise, uzun yıllar tüm araştırmalarda birinci sırada yer alan ordu yerine, cumhurbaşkanlığı olduğu görülmektedir. Sivil toplum örgütlerine duyulan güven oranı 2015 yılında %42,3 iken, 2016 yılında bu oran %26,2’ye kadar düşmüştür. 2015 yılında %62,4 olan orduya güven oranı ise 2016 yılında %47,4’e düşmüştür. Cumhurbaşkanlığına olan güven oranı ise 2015 yılında %46,9’dan %49,4’e yükselmiştir (<http://www.khas.edu.tr/news/1498>). Sivil toplum örgütlerine olan güvenin bu şekilde düşmesinin arkasında ise 15 Temmuz darbe girişiminin olduğunu söylemek mümkündür. Bu olaydan sonra, kapatılan çeşitli sendika¹¹ ve sivil toplum örgütlerinin etkisiyle birlikte, kamuoyunun bu kurumlara olan güveni de önemli ölçüde azalmıştır.

¹¹ 23 Temmuz 2016 tarihinde çıkarılan 667 sayılı kanun hükmünde kararname ile Cihan-Sen ve Cihan-Sen’e bağlı olan Ufuk Büro-Sen, Aktif Eğitim-Sen, Ufuk Sağlık-Sen, Ufuk Yerel-Sen, Ufuk Haber-Sen, Ufuk Kültür-Sen, Ufuk Bayındır-Sen, Ufuk Ulaştırma-Sen, Ufuk Tarım Orman-Sen ve Ufuk Enerji-Sen ile Aksiyon-İş ve Aksiyon-İş’e bağlı Pak Gıda İş, Pak Maden İş, Pak Finans İş, Pak Eğitim İş, Pak Toprak İş, Pak Metal İş, Pak Enerji İş, Pak Taşıma İş ve Pak Deniz İş kapatılmıştır.

1.5. Kanunların Yetersizliği ve Sınırlılığı

Türkiye’de sendikalar, büyük ölçüde yasal düzenlemelerin izin verdiği kadarıyla gelişme ve hareket imkânı bulabilmektedir. Avrupa ülkelerinin aksine, Türkiye’de işçi hareketleri kanunları öncelemek yerine genellikle kanunlar sendikal hakları öncelemekte ve çerçevesini çizmektedir. Bu bağlamda gerek Anayasa gerekse sendikal hakları düzenleyen kanunlara bakıldığında, temel sendikal hakların kullanılması konusunda önemli yasal engellerin olduğu görülmektedir. Sendikacılığa ilişkin birbirinden ayrılması mümkün olmayan üç temel hak vardır: Örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı. Bu üç temel hak, Anayasada ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda ilke olarak tanınmakla birlikte, önemli ölçüde sınırlanmakta ve kimi zaman adeta kullanılamaz hale gelmektedir. Her ne kadar farklı yıllarda yapılan değişikliklerle birlikte Anayasada yer alan sınırlamalar önemli ölçüde azaltılsa da 6356 sayılı Kanunda sınırlamalar aynen devam etmektedir. Özellikle 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumla birlikte Anayasadaki bazı sınırlamalar kaldırılmış, bu durum sendikal camiada yeni çıkacak kanunda da sınırlamaların büyük ölçüde kaldırılacağı beklentisini ve umudunu yaratmıştır. Ancak 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Kanunda, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yer alan sınırlamalar neredeyse aynı şekilde yer almıştır¹². Örneğin yeni Kanunda da yalnızca işkolu sendikalarına ve konfederasyonlara izin verilmekte, diğer örgütlenme modelleri düzenlenmemektedir. Toplu pazarlık yetkisine ilişkin işkolu barajı %10’dan %1’e düşmekle birlikte işyeri ve işkolu düzeyindeki ikili baraj sistemi devam etmektedir. Toplu pazarlık düzeyleri konusunda da sınırlama devam etmekte, temel toplu pazarlık düzeyi olarak işyeri düzeyinde toplu pazarlık düzenlenmektedir. Grev hakkına ilişkin sınırlamalarda da durum farklı değildir. İşçilere yalnızca çıkar grevi hakkı tanınmakta, diğer grev türleri düzenlenmemekte; 1980 sonrası dönemde ulusal ve uluslararası platformlarda sıklıkla eleştirilen grev yasağına dönüşen grev erteleme düzenlemesinde herhangi bir olumlu değişiklik görülmemektedir. Memurların sendikal haklarına ilişkin olarak da durum farklı değildir. Örgütlenme hakkına sahip olan memurlar, 12 Eylül 2010 tarihindeki referandum ile birlikte Anayasaya göre toplu pazarlık hakkına kavuşmuşlardır. Ancak 2012 yılında 4688 sa-

¹² 6356 sayılı Kanunun genel bir değerlendirmesi için bkz: Dereli, 2013; Yorgun, 2013.

yılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda yapılan değişikliklere bakıldığında toplu pazarlık masasında memurları temsilen Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin demokratik bir yapıya sahip olmadığı ve en fazla üyeye sahip olan konfederasyonun baskın bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Günümüzde en fazla üyeye sahip olan Memur-Sen ile iktidar partisi arasındaki yakın ve birbirini besleyen/destekleyen ilişki göz önüne alındığında gerçekleşen toplu pazarlığın gerçek bir toplu pazarlık olduğunu söylemek oldukça güçtür. Bunun yanı sıra memurların grev hakları bulunmamakta, toplu pazarlık masasındaki uyuşmazlıklar hükümetin ağırlıklı olarak belirlediği Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından çözümlenmektedir (Uçkan, 2013, s. 129). 4688 sayılı Kanunda sendikalara olan güveni azaltan diğer bir düzenleme ise, toplu sözleşme ikramiyesi adı altında üyelik aidatlarının devlet tarafından desteklenmesidir. Bu desteğin iki önemli boyutu bulunmaktadır. Bir taraftan devlet mali, siyasi ve idari gücünü kullanarak sendikaları denetim altında tutmakta, ancak diğer taraftan özellikle Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen uygulamaları ve söylemleriyle bu bağımlılık ilişkisini kabullenmekte, hatta talep etmektedir. Eş deyişle, devleti sendikalar üzerinde etkili kılan temel etken yalnızca iktidarın denetim altına alma güdüsü değildir; sendikal örgütler de izledikleri politikalarla kendilerini edilgen duruma düşürmektedir (Yorgun, 2011, s. 162).

Tüm bu yasal düzenlemeler dikkate alındığında, gerek çalışanların gerekse kamuoyunun sendikaların çalışanların çalışma ve hayat koşullarını geliştireceklerine ve toplumu dönüştüreceklerine olan inançları ve güvenleri azalmaktadır. Sendikalar, devletten bekleme alışkanlıklarını sürdürerek, meşru mücadele araçları ile yasal engeller ve sınırlamaları aşmadıkları sürece, yasal düzenlemelerle sınırlanan sendikal haklarla yetinmek durumunda kalacaktır.

2. Türkiye’de Sendikal Algıyı Etkileyen İçsel Nedenler

Türkiye’de sendikaların olumsuz bir algıya sahip olmasının arkasında yukarıda değinilen dışsal nedenlerin yanı sıra sendikaların kendi yapısından ve faaliyetlerinden kaynaklanan içsel nedenler de yer almaktadır. Türkiye’de sendikalar, güç ve itibar kayıplarının nedenlerini genellikle dışsallaştırmakta, bu durumun en önemli sorumlusu olarak yasal düzen-

lemeleri göstermektedir. Sendikalar kendilerinden kaynaklanan sorunları göz ardı ederek, adeta sendikal bir refleks ve uzun yıllardır kemikleşen devletten bekleme alışkanlıkları ile sendikaların gücünü ve itibarını yalnızca yasal düzenlemelere dayandırmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi, başta yasal düzenlemeler olmak üzere dışsal nedenler olumsuz sendikal algının oluşmasında çok büyük rol oynamakla birlikte sendikaların kendilerinden kaynaklanan içsel etkenler de bu olumsuz algıyı besleyen ana damarlardan birini oluşturmaktadır. Sendikalar iğneyi kendilerine batırmaktan, eş deyişle aynayı kendilerine çevirmekten kaçınarak daha kolay yolu seçmekte ve sorumluluktan bir ölçüde kaçmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda aşağıda sendikaların güç kaybetmesine ve olumsuz bir algıya sahip olmasına neden olan içsel faktörler üzerinde durulacaktır.

2.1. Sendikaların İzledikleri Geleneksel Politikalar

Türkiye’de sendikalar, toplu iş sözleşmesi dışında işçiyi sendikaya bağlayabilecek diğer ekonomik ve sosyo-politik fonksiyonları yeterince geliştirememiştir. Öyle ki toplu pazarlık yetkisini elde edemeyen veya kaybeden bir sendika adeta yaşama şansını yitirmektedir. Bu nedenle toplu pazarlık yetkisine sahip olabilmek için sendikalar arasında şiddetli bir rekabet görülmektedir. Ancak Türkiye’de sendikalar sendikasız işçileri üye yapmak yerine genellikle başka bir sendikaya üye olan işçileri “çalmak” yoluyla üye sayısını arttırmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de genişlemeci değil, pazar payına yönelik bir sendikal rekabet görülmektedir. Bu durum ise işyerlerinde huzursuzluğa neden olmakta; işçiler, sendikalar arasındaki rekabetin bir aracı haline gelmektedir. Hatta kimi zaman işverenler de bu rekabete müdahil olmakta, kendi istediği “makbul” sendikayı destekleyerek işçileri bu sendikaya yönlendirebilmektedir. Bu durum işçilerin sendikaya olan güvenlerini sarsmakta ve sendikaların işçilerin çıkarı için değil, kendi çıkarları için mücadele verdikleri algısını oluşturmaktadır.

Sendikaların yıllardır toplu pazarlık masasında en fazla öne çıkardığı konu ücretlerdir. Bu nedenle Türkiye’de toplu pazarlık, hatta sendika denildiğinde ilk akla gelen ücret pazarlığı olmaktadır. Özellikle 1980’li ve 1990’lı yıllarda kronik enflasyon sorunuyla karşı karşıya kalan Türkiye’de işçilerin de sendikalarından en önemli beklentisi ücretlerinin enflasyon karşısında korunması olmuştur. Böylelikle sendikalar, daha kolay sendikacılık şekli olan ücret sendikacılığını öne çıkararak güçlendirmiştir. Ücret ve

ücret eklerindeki artışlar, çalışanlar açısından elbette önem taşımaktadır. Ancak sendikaları salt ücret sendikacılığına indirgemek, sendikaların diğer işlevlerini arka plana itmekte ve sendikaların yalnızca işçilerin ücret artışını sağlayan örgütler olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra ücret sendikacılığı yürüten pragmatik anlayışa sahip sendikalar tüm çalışanların değil, yalnızca kendi üyelerinin çıkarlarını koruyup gözetmektedir. Bu açıdan da çalışanlar arasında bir bölünmeye ve işçi sınıfı içinde ayrıcalıklı bir başka sınıfın ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleri, şüphesiz sendikaların en önemli işlevlerinden birisidir. Toplu iş sözleşmelerin içeriğinin dönemin koşullarına göre gözden geçirilmesi ve işçilerin değişen ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermesi gerekmektedir. Ancak Türkiye’deki toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde, ücret ve sosyal yardımlar dışında diğer sözleşme maddelerinde önemli değişiklikler olmadığı görülmektedir. Öyle ki toplu iş sözleşmeleri yıllar itibarıyla incelendiğinde birçok maddenin kelime kelimesine aynı kaldığı, sözleşmelere yeni maddeler ilave edilmediği görülmektedir. Çalışma hayatında bu kadar hızlı ve köklü değişiklikler yaşanırken, toplu iş sözleşmeleri bu değişiklikleri yakalayamamaktadır¹³ (Uçkan, 2011).

Sendikalar üyeleri ve kamuoyu ile ilişkilerini geliştirmek konusunda da çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Sendikasız işçilerin yanı sıra sendikalı işçilerin dahi kendi sendikaları hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını söylemek güçtür. Örneğin örgütlü bir işyerinde işe başlayan işçi, işe girişle birlikte genellikle sendikaya da üye olmakta; kimi zaman üyesi olduğu sendikanın adını bile bilmemektedir. Bunun temel nedeni, sendikaların işçilere ulaşma ve kendilerini anlatma konusunda yetersiz kalmasıdır. Bu yetersizlik, işçileri bilgisiz bıraktığı gibi işçilerin yanlış bilgilenebilmesine de neden olmaktadır. Yanlış bilgilenebilme ise, işçilerde sendikalar hakkında önyargıların oluşmasına yol açmakta ve önyargıları yok etmek, bilgisizliği gidermekten çok daha güç olmaktadır. Bu bağlamda sendikaların üyelerine ve potansiyel üyelere doğrudan ulaşarak kendilerini anlatmaları ve ulaşılabilir olmaları örgütlenmede başarı şansını arttırmaktadır (Urhan, 2005, s. 75). 2000’li yılların başında Petrol-İş Sendikasının başlattığı “Sendikalı Ol” kampanyası bu konuda verilebilecek güzel bir örnektir.

¹³ Türkiye’de sendikaların önemli bir bölümünde toplu iş sözleşmelerinin arşivlenmesinde de sıkıntılar yaşanmaktadır. Özellikle 1980 öncesi döneme ait toplu iş sözleşmeleri birçok sendikada mevcut bulunmamaktadır.

Pilot bölge olarak ilk önce Düzce’de başlayan, sonrasında Bursa, Gebze, Ankara gibi işçilerin yoğun olarak çalıştıkları şehirlerde yürütülen kampanyada sendikalara olan güvenin artırılması ve yalnızca işçilere değil, tüm kamuoyuna örgütlenmenin önemimin anlatılarak örgütlülük bilincinin oluşturulması amaçlanmıştır. Kampanyada Petrol-İş Sendikasını adının değil, “örgütlenme” ve “sendika” kavramının öne çıkarılması ayrıca önem taşımaktadır.

Sendikalar son yıllarda çeşitlenen ve kolaylaşan teknolojik araçlarla, örneğin internet ve özellikle sosyal medya kanalıyla kendilerini doğrudan, kolay ve düşük bir maliyetle tanıtmaya ve anlatmaya imkânına sahiptir. Bununla birlikte Türkiye’de sendikaların çok sınırlı bir bölümü bu kanalı aktif olarak kullanmakta; çoğu sendikanın internet sayfalarında tüzüğü ve imzaladıkları toplu iş sözleşmemeleri bile bulunmamaktadır.

Sendikaların üyelerin beklentilerini ve taleplerini, üyelerine yönelik yapacakları araştırma ve anketlerle tespit etmeleri mümkündür. Ancak sendika içi demokrasinin zafiyeti ve baskın lider yönetimi anlayışı nedeniyle çoğu sendikada bu araştırmalar yapılamamakta¹⁴ veya yönlendirilmiş bir şekilde yapıldığı için doğru ve sağlıklı sonuçlar vermemektedir. Sendika yönetimi kendi tabanından bu şekilde uzaklaştığı ve eleştiriden kaçındığı sürece sendikaların kendilerini yenileyebilmesi ve üyelerin beklentilerini karşılayabilmesi ise zor görünmektedir.

2.2. Sendika İçeri Demokrasi Zafiyeti

Sendikalarla demokrasi arasında karşılıklı ve birbirini besleyen bir ilişki vardır. Sendikalar nasıl ki demokrasi ile yerleşip gelişme imkânı buluyorsa sendikasız bir demokrasiyi de düşünmek de mümkün değildir. Sendikalar Sanayi Devrimi ile doğan, ancak gelişmeleri, büyümeleri, toplumda önem ve saygınlık kazanmaları demokrasi ile olan örgütlerdir. Bu nedenle sendikaların özgürce faaliyetlerini yerine getirebilmeleri düzgün ve sağlıklı işleyen bir demokratik sistemin varlığına bağlıdır. Benzer şekilde demokrasiyi besleyen ana damarlardan birisi de sendikaların da

¹⁴ Bu araştırmalara örnek olarak 1992 yılında Kristal-İş Sendikası tarafından yapılan Cam İşçisi Araştırması, 1995 yılında Türk Metal Sendikası tarafından yapılan Metal Sanayii Araştırması, 1995, 1999 ve 2008 yıllarında Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından yapılan Üye Kimlik Araştırması, 1994 ve 1997 yıllarında Petrol-İş Sendikası tarafından yapılan Üye Profili Anket Çalışması ve 2016 yılında Genel-İş Sendikası tarafından yapılan Üye Kimlik Araştırması verilebilir.

içinde olduğu baskı gruplarıdır. Zira sendikalar işçilere demokrasiyi ve demokrasinin temel ilkelerini öğreten birer demokrasi okuludur. Bu açıdan sendika içi demokrasi kritik bir öneme sahiptir. Ancak demokrasinin henüz tüm kurumlarıyla gelişmediği ülkelerde sendika içi demokrasi çalışma hayatındaki en önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Türkiye’de de sendikal sorunların başında sendika içi demokrasi zafiyeti gelmektedir. Yapılan çeşitli araştırma ve çalışmalar da bu zafiyeti ve sorunu açıkça ortaya koymaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda da (md. 9-19) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da (md.9-16) sendika içi demokrasi şekil açısından önemli ölçüde sağlanmış gözükmemektedir. Sendika organları belirli sürelerle seçimle belirlenmekte, organlarda kararlar oylamayla alınmakta, üye katılımını sağlamaya dönük danışma organları oluşturulmakta, sendika yönetimleri üyelerine genel kurulda hesap vermektedir. Fakat sendikaların demokratik yapıya sahip olmaları, yalnızca örgütsel bir biçim sorunu değildir. Bir başka ifadeyle sadece biçimsel olarak demokratik bir yapının kurgulanması, demokratik işleyişin gerçekleşeceği anlamına gelmemektedir. Şu an yürürlükte olan 6356 sayılı Kanunda zorunlu organların seçimle belirleneceği düzenlenmekte, ancak bu organların işleyişi ve seçimi sendikaların tüzüklerine bırakılmaktadır. Sendika tüzükleri, sendikaların Anayasası’dır. Demokratik kuruluşlar olan sendikalar kendi temel ilke, kural ve düzenlemelerini tüzüklerinde belirlemektedir. Ancak bu durum sendikaların tüzüklerinde örgüt içi demokrasiyi sakatlayacak kimi düzenlemeler getirmesine imkân verebilmektedir. Örneğin üye sayısı beş bini aşan bir sendika, tüzüğünde genel kurul delege sayısını 20 kişi olarak belirleyebilecek; bu durum hukuka aykırı olmamakla birlikte sendika içi demokrasiyi zedeleyen bir düzenleme olacaktır. Sendika tüzüklerinde üyelikten ve sendika temsilciliğinden ihraç koşullarının soyut bir şekilde ifade edilmesi de bu konuda verilebilecek bir başka örnektir (Demirdüzen ve Lordoğlu, 2013, s. 229; Özveri, 2016, ss. 713-714). Sendika yönetiminin, kendisine muhalif olan ve rakip olabilecek üyeleri veya temsilcileri, tüzüğüne dayanarak sendikadan ihraç edebilmesi sendikal demokrasinin temel ilkelerinden olan sendikal çoğulculuk ve katılımcılığı zayıflatan bir uygulamadır.

Türkiye’de sendikalarda güçlü bir lider yönetiminin olması yukarıda verilen örnekler ve benzeri örneklerin görülme ihtimalini ve sıklığını da arttırmaktadır. Sendika yöneticiliği Türkiye’de adeta profesyonel bir meslek haline dönüşmekte, yönetim kademesine gelenler kısa süre içinde ekonomik ve sosyal statü açısından tabanından kopmaktadır. Sendikal şeffaflığın (açıklık) da çoğu zaman olmadığı sendikalarda toplanan üyelik aidatların nerelere ve ne şekilde harcandığı konusu genellikle bulanık ve belirsiz kalmaktadır. Sendikanın sahip olduğu üye sayısına bağlı olarak elindeki mali imkânlar da artmakta, ancak bu mali imkânlar kimi zaman üyelerin çıkarları için değil yöneticilerin şahsi çıkarları için harcanabilmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin sendikalara maliyeti yüksek olabilmektedir. Ücret giderleri, iletişim ve ulaşım giderleri, temsil ve harcırah giderleri, makam aracı ve koruma görevlisi giderleri temel gider kalemlerini oluşturmaktadır. Bu gider kalemlerine yapılan harcamaların miktarına ve çeşitliliğine bağlı olarak sendika yöneticisi, kimi zaman “sendika ağası” olarak da algılanabilmektedir. Yöneticilerin ekonomik statüleri sendika tabanından bu şekilde farklılaşırken, sosyal statüleri de ayrışmaktadır. Sendika yöneticiliği de tüm örgüt yöneticiliklerinde olduğu gibi bir güç ve iktidar kaynağıdır. Gücün yansıdığı sembollerden birisi de kullanılan dildir. Bunun belki de en somut ve belirgin örneği, sendika yöneticileri için kullanılan “başkan” veya “başkanım” hitabıdır. Türkiye’de şube düzeyinde de olsa, bir dönem de olsa sendika yöneticiliği yapan kişiye ömür boyu “başkanım” şeklinde hitap edilmektedir. Gücün yansıdığı sembollerden bir diğeri ise, çoğu sendika liderinin fotoğraflarının sendikanın ofislerinde ve yayın organlarında sıklıkla kullanılmasıdır. Türkiye’de bir dönemin sendika başkanı kim ise, o dönem boyunca o kişinin fotoğraflarını sendikanın her odasında veya her yayınında görmek mümkündür. Bu sembol, sendika yöneticilerinin katılımcı, demokratik bir liderlik tipinden ziyade otokratik liderlik tipine daha yakın olduğunun somut bir örneğidir¹⁵. Sendikalardaki anti-demokratik bu yapı, sendikalarda patronaj ve nepotizme de neden olmaktadır. Sendika yöneticilerinin yakın akrabaları veya hemşehrileri, sendikalarda çeşitli kademelerde istihdam edilmekte, ancak bu kişiler sendikada “gizli işsiz” olarak çalışmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, bu kişiler iş piyasasında iş bulamayıp sendika yöneticisinin referansıyla sendikada çalışmakta, genellikle sendikaya somut bir katkısı

¹⁵ 2003 yılında yapılan bir araştırmada sendika yöneticileri arasında otokratik liderlik tipinin baskın olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırma için bkz: Demirbilek, 2003.

olmadan “bankamatik çalışan” şeklinde istihdam edilmektedir. Hatta bu kişiler, sendika yöneticisine yakınlık derecesine bağlı olarak sendikada “uzman” veya “danışman” sıfatıyla bile çalışmaktadır.

Böyle bir sosyal ve ekonomik gücü elinde tutan sendika yöneticileri, yöneticilik sürelerini mümkün olduğunca uzun tutmaya çalışmakta, yöneticilik görevleri bittikten sonra da eski işyerlerine ve işlerine genellikle dönmemektedir¹⁶. Türkiye’de sendika başkanlarının önemli bir bölümü uzun yıllar görev yapmakta; ölüm, sağlık sorunu veya milletvekili seçilme gibi bir durumun ortaya çıkmaması halinde neredeyse “ömür boyu başkanlık” yapmaktadır¹⁷. Sendika yöneticileri, kısa sürede kendilerine özgü güçlü bir bürokrasi kurarak güçlerini pekiştirmektedir. Kurumsallaşmış bir muhalefet olmadığı için, sendika yöneticilerinin sürekli bir şekilde liderlik mevkilerinde kalmaları adeta bir kural haline gelmektedir (Dereli, 1998, ss. 24-25; Şahlanan, 1980, ss. 9-10). Kısacası Robert Michels’in öngördüğü Oligarşinin Tunç Kanunu¹⁸ çeşitli örnekleriyle Türkiye’de sendikalarda karşımıza çıkmaktadır. Başkanlık görevinin bitmesi halinde de sendika liderleri eski işine dönmeyi bir itibar kaybı olarak gördükleri için genellikle eski işine dönmemekte; sendikalarında kimi zaman “onursal başkan” veya “danışman” sıfatıyla çalışmaya devam etmektedir. Sendika yöneticilerinin, görevleri bittikten sonra eski işlerine dönmeme nedenleri ne olursa olsun, bu durum sendika yönetimi ile sendika tabanı arasında bir kopukluğa ve ayrışmaya neden olmaktadır (Lordoğlu, 2004, ss. 84-85). Dolayısıyla sendika içi demokrasinin en önemli unsuru olan tabandan tavana iletişim ve ilişkiyi besleyen ana damar tıkanmakta, sendika içinde ayrıcalıklı küçük bir yönetici sınıfı oluşmaktadır.

¹⁶ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca sendika yöneticisi, görevinin sona ermesi halinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işe başlatılmak üzere işverene başvurabilmektedir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri eski işlerine veya eski işlerine uygun bir başka işe başlatmak zorundadır (md. 23/2). Ancak bu düzenleme yukarıda da değinildiği gibi, yöneticilerin eski işlerine dönmek istememeleri ve bu maddenin güçlü bir yaptırımının olmaması nedeniyle neredeyse hiç uygulanmamaktadır.

¹⁷ Buna en tipik örnekler olarak Sağlık-İş Sendikası başkanlığı yapan Mustafa Başoğlu, Türk Metal Sendikası başkanlığı yapan Mustafa Özbek ile Türk-İş ve Yol-İş Sendikası başkanlığı yapan Bayram Meral’i verebiliriz. Başoğlu, 1963 yılından 2011 yılına kadar Sağlık-İş Sendikası başkanlığını yürütmüştür. Mustafa Özbek, 1975-2009 yılları arasında Türk Metal Sendikası başkanlığı görevinde bulunmuştur. Bayram Meral ise 1983 yılından 2002 yılında milletvekili seçilinceye kadar Yol-İş Sendikası başkanlığını yapmıştır.

¹⁸ Oligarşinin Tunç Kanunu için bkz: Dereli, 2008.

Sendikalarda yukarıda kısaca değinilen sendika içi demokrasi zaafı, sendikalara olan güveni sarsmakta; sendika yönetiminin üyelerinin ve çalışanların çıkarından ziyade kendi çıkarlarını korudukları algısını oluşturmaktadır. Sendika içi demokrasi eksikliği nedeniyle oluşan sendikaya güvensizlik, 2015 yılındaki metal sektöründeki işçi direnişinde somut bir yansımasını bulmuştur. Mayıs 2015 tarihinde metal işçilerinin öncelikle Bursa'da işverene karşı başlattıkları eylem, aynı zamanda bağlı oldukları sendikalarına karşı yürüttükleri bir tepki eylemine dönüşmesi açısından da önem taşımaktadır. İşçiler bu direnişleriyle sendika yönetimine artık rıza göstermedikleri mesajını vermiştir (Özveri, 2016; Çelik, 2015(b); Tokol ve Güler, 2016, ss. 949-950).

2.3. Sendikalar ile Siyaset Arasındaki Ters Yönlü İlişki

Sendikaları siyasetin dışında tutmak ve değerlendirmek doğru bir yaklaşım değildir. Bu konuda en tutucu yaklaşımlar bile, sendikaların siyasete ilişkisizliğini değil, bu ilişkinin belirli sınırlar içinde yapılması gerektiğini savunmaktadır. Batı ülkelerinde sendika-siyaset-siyasi parti ilişkileri konusunda birbirinden çok farklı modeller olsa da, işçi hareketi özellikle 20. yy boyunca önemli bir siyasi güce sahip olmuştur. Sanayileşmeye ve işçi sınıfının nicel gelişimine bağlı olarak Batıda sendika-siyaset ilişkisi erken şekillenmiştir. Eş deyişle, işçilik ve yurttaşlık eş zamanlı olarak gelişmiştir. Sendikacılık sol akım ve düşünceyle büyük bir yakınlık içinde olmuş; bu yakınlık ise sendikalar ve siyasi partiler arasında organik bir ilişkiye neden olmuştur. Sendikalaşma ve siyasallaşmanın at başı gitmesi nedeniyle, emek yanlısı partiler Batıda işçi sınıfından önemli bir destek almıştır. (Çelik, 2010, s. 55, 64).

Türkiye'de ise, ilk Sendikalar Kanunu'ndan bu yana sendikalara karşı paternalist bir yaklaşım sergileyen devlet, sendikaları "gayri siyasi" ve "milliyetçi" örgütler olarak görmüştür. Siyasetten ayrı düşünülmesi mümkün olmayan sendikalar, sendikal hakların ilk tanındığı yıllardan itibaren "milli", "gayri siyasi" ve "milliyetçi" bir hareket olarak tanımlanmış ve bu sınırlar içinde tutulmaya çalışılmıştır (Çelik, 2006, s. 46). Bunun sonucunda Türkiye'de sendikalar, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, ana bir siyasi damar üzerinde gelişmemiştir. Sendikalar, siyasal bilinci yetersiz ve siyasi görüşleri siyasi partiler arasında dağılmış bulunan bir işçi tabanına dayalı olduğu için kendi aralarında da bölünmüşlerdir. Türkiye'de

sendikacılık ve siyaset arasındaki ilişki, Avrupa ülkelerinden farklılık göstermektedir. Sendikalar, gelenek oluşturamayan ve bu açıdan bir model eksikliğinden kaynaklanan yapıları nedeniyle siyasi partilerin etki alanı içinde kalmaktadır. Dolayısıyla Avrupa ülkelerinde sendikalar siyaseti etkiler ve yön verirken, Türkiye’de siyaset sendikaları etkilemekte, siyasi alandaki parçalanmışlık sendikal yapıda da bölünmelere neden olmaktadır. Bu bölünmüş yapı ise, sendikal gücün azalmasına ve sendikaların siyasi partilerin güdümünde kalan örgütler olarak algılanmasına neden olmaktadır (Uçkan Hekimler, 2014, s. 183; Lordoğlu, 2004, s. 91).

Sendikalar ile siyasi partiler arasındaki bu yakın ilişki, özellikle memur sendikalarında çok daha belirgin ve çarpıcıdır. Bunun en tipik örneği, Memur-Sen ile AKP arasındaki ilişkidir. 2002 yılında 41.871 olan Memur-Sen’in üye sayısı 2016 yılına gelindiğinde 956.032’ye yükselmiştir. Memur-Sen’in 2002-2016 yılları arasında üye sayısı açısından neredeyse 25 kat büyümesinin arkasında, iktidar partisi ile olan yakın ilişkiden aldığı gücün yattığını söylemek mümkündür. Türkiye’de özellikle memurlar, siyasi tercihlerine göre sendikalara üye olmakta ve üyeliklerini adeta ilgili siyasi partinin rozeti olarak taşımaktadır. Nitekim yapılan bir araştırma, memurların siyasi eğilimlerinin sendika belirlemede birincil derecede etken olduğunu ortaya koymuştur. Aynı çalışmada memurların sendikaların siyasi partilerle ilişkilerinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmış, memurların üye oldukları sendikanın bir siyasi parti ile ilişkili olduğu düşüncesini taşıdıkları görülmüştür (Özaydın ve Han, 2014, s. 71). Dolayısıyla memur sendikaları ve kimi ölçüde işçi sendikaları, çalışanlar tarafından siyasi partilere doğrudan bağlı, bağımsız hareket edemeyen ve özerk olmayan kuruluşlar olarak ve ilişki içinde oldukları siyasi partilerin yan kuruluşu olarak görülmektedir. Bu durum sendikaların kamuoyu ve çalışanlar arasındaki algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Sendikalar siyasete yön verecek ve siyaseti etkileyecek ölçüde etkin olmadığı sürece, edilgen durumda kalarak ilişki içinde oldukları siyasi partinin gücüne bağlı olarak güç kazanacak veya kaybedecektir.

SONUÇ

Türkiye’de sendikaların olumsuz bir algıya sahip olmasını tek bir nedene bağlı olarak açıklamak mümkün olmadığı gibi doğru da değildir. Türkiye’de sendikaların faaliyet gösterdiği sosyo-politik ve ekonomik iklimin yanı sıra sendikaların kendi yapı ve faaliyetlerinden kaynaklanan unsurlar bu olumsuz sendikal algıyı beslemektedir. Demokrasinin olmazsa olmaz parçalarından birisi olan sendikaların sahip oldukları olumsuz imaj, aynı zamanda genel anlamda demokrasiyi de zedelemekte ve zayıflatmaktadır. Sendikaların güçlü ve güvenilir örgütler olması ülkedeki demokratik yapıyı güçlendirmektedir. Sendikalar ve diğer sivil toplum kuruluşları, demokrasinin en büyük güvencesi ve teminatıdır. Bu nedenle sendikaların kamuoyu ve üyeleri nezdinde sahip oldukları algı ve güven, örgütün kendisi için olduğu kadar demokrasi için de büyük bir önem taşımaktadır.

Türkiye’de sendikaların içinde buldukları iklim olumsuz sendikal algıyı güçlendirmektedir. Ancak sendikalar, bu durumun sorumlusunu yalnızca dışarıda arama rahatlığı, kolaycılığı ve rehaveti içinde kalacak olurlarsa olumsuz algıyı düzeltmeleri mümkün değildir. Bu nedenle sendikalar kafalarını kuma gömmek yerine, öncelikle kendi öz değerlendirmelerini yapmak durumundadır. Sendika yöneticileri, üyelerinin ve potansiyel üyelerinin sesine kulak vermeli ve onların varlığına güvenmelidir. Bunun için de sendikaların aşağıdan yukarıya doğru olan iletişim kanallarını güçlendirmesi ve tabanına, özellikle örgütsüz kitleye, doğrudan dokunması gerekmektedir. Aktif ve genişlemeci bir örgütlenme stratejisi, bu noktada kilit önem taşımaktadır. Sendikaların çalışanların ve kamuoyunun desteğini ve güvenini kazanabilmesi için Hyman’ın dediği gibi “çözülmemiş sorunları, karşılanmamış ihtiyaçları ve gerçekleşmemiş özelemleri” saptayarak öne çıkarması gerekmektedir (Hyman, 2001, s. 14). Bir başka deyişle, sendikaların kimlik ve politikalarının samimiyetle yenilenmesi ve güncellenmesine ihtiyaç vardır. Bunun gerçekleşmesi için de otokratik ve bürokratik sendikal yönetim yapısının kırılması büyük önem taşımaktadır.

Sendikal algı, sendikal güven ve sendikal kriz kavramları birbiriyle ilişkili ve birbirini etkileyen kavramlardır. Bu nedenle sendikal algının düzelme-

si, sendikalara duyulan güveni ve desteği arttırarak sendikaların içinde buldukları krizden çıkmalarına yardımcı olacaktır. Sendikaların yeniden güven kazanarak kendileri adına yeni bir dönem başlatmaları için dışarıdan uzanacak bir eli ve desteği beklemeden kendi öz güçlerini kullanmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, U. (2005). From Taft Hartley Act to Turkish Industrial Relations- Postponement of Legal Strikes: A Legal Borrowing Case, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 25, 265-390.
- Bakır, O. ve Akdoğan, D. (Ocak-Şubat 2009). Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme, *Türk-İş Dergisi*, 383, 88-95.
- Buğra, A., Adaman, F. ve İnel, A. (2004). *Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye’de Sendikaların Değişen Rolü*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.
- Caniklioğlu, N. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertenilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 289-316.
- Çelik, A. (2006). Yeni Sorun alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Ankara: Epos Yayınları, 17-74.
- Çelik, A. (2008). Milli Güvenlik Gerekeçeli Grev Ertelemeleri, *Çalışma ve Toplum*, 18(3), 87-132.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetten siyasete Türkiye’de Sendikacılık: Parti-Devlet İlişkileri (1946-1967)*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (13.08.2015(a)). Anayasa Mahkemesi: Grev Erteleme Hak İhlali, *Birgün*. (<http://www.birgun.net/haber-detay/anayasa-mahkemesi-grev-erteleme-hak-ihlali-86679.html>) Erişim Tarihi: 18.01.2017.
- Çelik, A. (10.10.2015(b)). Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme, *Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi*. (<http://researchturkey.org/tr/the-wave-of-strikes-and-resistances-of-the-metal-workers-of-2015-in-turkey-2/>) Erişim Tarihi: 08.02.2017.
- Dereli, T. (1998). Sendika İçi Demokrasi, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*. III. Cilt, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 23-26.
- Dereli, T. (2008). Robert Michels, Demokrasi ve Oligarşinin Tunç Kanunu, *Çalışma ve Toplum*. 19(4), 11-38.

- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 41-64.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 22-37.
- Demirdüzen, D. ve Lordoğlu, K. (2013). Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?, *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, İstanbul: Petrol İş Yayını 118, 223-241.
- Ekmekçi, F. (2010). Marazi Bir Durum Olarak Türkiye’de Niyet Siyaseti: Türkiye’de Toplumsal Güven Eksikliği ve Bunun Siyasal Koşulları, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 234-246.
- Gezici Araştırma (2012). *İşçi Profil Araştırması* (<http://petrol-is.org.tr/haber/bir-sendikaya-uye-olmamanin-en-onemli-nedeni-isten-atilma-korkusu-5712>) Erişim Tarihi: 11.02.2017
- Hyman, Richard. (2001). Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarlarının Temsili, *21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları*. İstanbul: Petrol-İş Yayın No: 70, 9-30.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler, *Çalışma ve Toplum*, 1(1), 81-96.
- Man, F (2011). Türkiye’de Örgütlü Emek ve Devlet Söylemi: Tekel Eylemleri Söylemi, *Sosyal Siyaset Konferansları*. 61(2), 63-79.
- Man, F (2009). *Türkiye’de Devlet, İdeoloji ve Sendika: 1980 Öncesi DİSK Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mütevellioğlu, N. (2013). İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı, *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*. İstanbul: Petrol-İş, 179-193.
- Özaydın, M. M. ve Han, E. (2014). Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin “Sendika-Siyaset” İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 57-73.

- Özveri, M. (2016). Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi, *Çalışma ve Toplum*, 49(2), 701-724.
- Şahlanan, F. (1980). *Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tokol, A. ve Güler, C. (2016). İşçilerin Gözünden Bir Direnişin Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 935-968.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 22(3), 35-56.
- Uçkan, B. (2011). An Analysis of Turkish Collective Agreements, pre and post 1980 Era, *Industrial Relations in Europe Conference (IREC)*, Barcelona, Spain.
- Uçkan, B. (2013). *Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı*. İstanbul: Legal Yayınevi.
- Uçkan Hekimler, B. (2014). Türkiye’de Sendikacılık, Uçkan Hekimler, B. (ed). *Sendikacılık*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869, 160-193.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 57-88.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları, *Çalışma ve Toplum*. 18(3), 171-197.
- Urhan, B ve Çelik, S. (2010). Türkiye’de Sistemin “Milli Güvenlik” Algısı ve Bunun İşçi Hareketleri ve Sendikacılık Faaliyeti Üzerindeki Etkisi, *Çalışma ve Toplum*, 25(2), 109-140.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 25(2), 163-184.
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları, *Sosyal Siyaset Konferansları*. 60(1), ss. 145-168.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, *Çalışma ve Toplum*, 39(4), 357-380.
- <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp> (Erişim Tarihi: 19.01.2017).
- <http://www.khas.edu.tr/news/1498> (Erişim Tarihi: 19.01.2017).