

6356 SAYILI KANUN İLE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ MÜMKÜN MÜ?

Naim GÖKTAŞ*

Öz

Sendika içi demokrasi ilkesi, bu örgütlerin kuruluşundan işleyişine, hatta sona ermesine kadar olan bütün süreçlerinde üyelerinin söz ve yetki sahibi olması anlamına gelmektedir. Bu ilke sendikalar tarafından önemsiz görülemez. Çünkü endüstri ilişkilerinin demokratikleşmesini savunan sendikaların, tutarlı bir şekilde bu ilkeyi benimsemesi sonucunda taleplerinin meşruluğu ve işçiler ile diğer toplum kesimleri üzerindeki güvenilirliği artacaktır. Bu çalışmada ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendika içi demokrasi idealine etkisi incelenmiş ve bu Kanundaki düzenlemelerle bu idealin mümkün olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışmada 6356 sayılı Kanun'da düzenleme konusu olan genel kurullar ve yönetim kurulunun yetkileri ile düzenleme konusu olmayan yöneticilerin ücretleri ve görev süreleri ile ilgili hükümler, uygulamadaki örneklerle birlikte değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda 6356 sayılı Kanun'un yöneticiler ile üyeler arasındaki dengeyi yöneticiler lehine bir hayli kaydırıldığı ve bu nedenle üyelerin sendikalarda güçlü bir şekilde kendilerini var edemediği savı ileri sürülmüştür. Bu savın ardından sendika içi demokrasinin gerçekten sağlanabilmesi için 6356 sayılı Kanun'un radikal bir biçimde yeniden düzenlenme ihtiyacı vurgulanmış ve genel kurul öncesi delege seçimlerine yargı gözetimi getirilmesi, yönetim kurulunun yetkilerinin sınırlandırılması ile yöneticilerin görev sürelerine ve ücretlerine üst sınırlar konulması gibi öneriler ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sendika İçi Demokrasi, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Sendika Genel Kurulu, Sendika Yöneticileri.

IS TRADE UNION DEMOCRACY POSSIBLE UNDER LAW NO. 6356?

Abstract

The principle of trade union democracy signifies that members are entitled to exercise influence over all processes, from its establishment to its operation and eventual dissolution. Trade unions do not disregard this fundamental principle.

* Arş. Gör. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Elektronik Ticaret ve Yönetimi, ngoktas@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5378-3147>

Because trade unions that advocate for the democratization of industrial relations will enhance the legitimacy of their demands and their credibility among workers and other segments of society, provided they consistently adhere to this standard. This study examines the impact of the Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements on the ideal of trade union democracy, seeking to answer whether this ideal can be realized under the provisions of the Law. The study evaluates the provisions of Law No. 6356 concerning general assemblies, the powers of the executive board, and the salaries and terms of office of union administrators, supported by examples from practice. The evaluation concludes that Law No. 6356 significantly shifts the balance of power in favor of union administrators at the expense of members, thereby preventing members from effectively asserting themselves within the union. Following this argument, the study emphasizes the necessity of a radical restructuring of Law No. 6356 to genuinely ensure trade union democracy and puts forward proposals such as introducing judicial oversight of delegate elections prior to the general assembly, limiting the authority of the executive board, and imposing upper limits on the terms of office and salaries of administrators.

Keywords: Trade Union Democracy, Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements, Trade Union General Assembly, Trade Union Administrators.

Giriş

Sendikaların temel hedefi başta üyeleri olmak üzere işçilerin haklarını korumak ve geliştirmektir. Ancak sendikalara yalnızca üyelerinin ekonomik menfaatlerini savunan kurumlar olarak bakılması doğru bir yaklaşım değildir. Bu kurumlar, aynı zamanda işçilere demokrasi bilincini vermesi gereken ve onların yönetme kabiliyetlerini geliştiren örgütler olmalıdır (Dereli, 1971, s. 103). Bunun için ise bu örgütlerin sendika içi demokrasi ilkesini içselleştirmesi ve bu ilkeye uygun faaliyetlerde bulunması kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Sendika içi demokrasi ilkesi; bu örgütlerin kuruluşundan işleyişine, hatta sona ermesine kadar olan tüm süreçlerinde üyelerinin söz ve yetki sahibi olması anlamına gelmektedir (Kutal, 2005, s. 21). Bu ilke sendikalar açısından vazgeçilemezdir ve aksine uygulamalar sendikaların varlık amacıyla çelişmektedir (Yorgun, 2005, s. 149). Ayrıca endüstri ilişkilerinin demokratikleşmesini savunan sendikaların taleplerinin ve mücadelelerinin meşruluğu, kendi içerisinde bu ilkeyi tutarlı bir şekilde benimsemesinden geçmektedir (Gumbrell-McCormick ve Hyman, 2018). Çünkü sendika dışında demokrasiyi savunan bu örgütlerin iç işleyişini demokratik prensiplere göre düzenlemesi, sendikaların işçiler ve diğer toplum kesimlerindeki güvenilirliğini arttıracaktır. Aksi yönde örneklerde ise sendikaların taleplerinin meşruiyeti azalacak ve kendisi demokratik olmayanların demokrasiyi savunması gibi bir çelişki ortaya çıkacaktır. Bu nedenlerle sendikaların gerçek bir kitle örgütü olabilmesinin ve demokrasi mücadelesi verebilmesinin ön

koşulu sendika içi demokrasi ilkesinin varlığından geçmektedir (Koç, 1987, s. 193).

Bu çalışmada, sendika içi demokrasiye 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) etkisi incelenmiş ve bu Kanun'daki düzenlemeler ile sendika içi demokrasinin mümkün olup olmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Sendika içi demokrasi idealine yaklaşmada veya uzaklaşmada STİSK'in doğrudan bir rolü olduğu için STİSK'teki ilgili maddelerin mercek altına alınması önem arz etmektedir. Kanun'un genel kurullar, yönetim kurulunun yetkileri ve yöneticilerin ücretleri ve görev süreleri ile ilgili hükümleri çalışmada değerlendirilmiştir. Ayrıca 1983 ile 2012 yılları arasında geçerli olan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun bazı hükümlerine de bu değerlendirmede karşılaştırma amacıyla yer verilmiştir. Bu konulardaki hükümlerin değerlendirilmesinde STİSK'te üzerine düzenleme yapılanlar (genel kurullar ve yönetim kurulunun yetkileri) ile düzenleme yapılmayanlar (yöneticilerin ücretleri ve görev süreleri) ayrıştırılmıştır. Düzenleme yapılan konularda STİSK maddelerinin sendika içi demokrasiye etkileri literatürdeki çalışmalardan ve basına yansıyan haberlerden faydalanılarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Düzenleme yapılmayan konularda Kanun'un "müdahalesizliğinin" sendika içi demokrasiye etkileri ise işkollarında örgütlülük oranı en yüksek 10 sendikanın tüzükleri ve bu sendikalardaki genel başkanların görev süreleri mercek altına alınarak incelenmiştir. Ardından sendika içi demokrasinin gerçekten var olabilmesi için STİSK'e yönelik düzenleme önerileri gerçekleştirilmiştir.

1. TÜRKİYE'DE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ LİTERATÜRÜ ÜZERİNE

Türkiye'de sendika içi demokrasi konusunu farklı yönlerden ele almış önemli çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Demirdizen ve Lordoğlu (2013), sendikalardaki demokratik işleyişi incelemiştir. Yazarlar; uzun süreli liderlik, başkan kültürü, işçilerin sendika yönetimlerine girme isteksizliği ya da tedirginliği, sendika yönetimlerinin muhalefeti tasfiye çabaları, delege seçimlerinde katılımcılık ilkesindeki ihlaller ve anti-demokratik müdahaleler, kadın işçilerin daha fazla yetki almasını engelleyen politikalar gibi olguları araştırmalarında tespit etmiştir. Miller (1962, ss. 85-86) ise sendika içi demokrasinin varlığını engelleyen etkenlerden bazılarını şu şekilde saymıştır: Liderlerin sürekli lider kalmak istemesi, muhalefetin politikalarının yanlış hatta "ihamet" olarak damgalanması, muhaliflerin sendika kurulları eliyle baskılanması ve bazen de sendikadan tasfiye edilmesi, yönetenlerin kendi politikaları dışında hiçbir görüşü dikkate almaması, başkan ve/veya diğer yöneticilerin eski işlerine dönmeyi "itibar kaybı" olarak görmesidir.

Urhan (2017) çalışmasında, sendika içinde demokrasi ve kadın örgütlenmesi arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Yazar; sendikalarda kadın üye oranının düşüklüğünü, sendika kurullarında yeterince kadın üyelerin temsil edilmemesini, var olan kadın birimlerinin işlevsel olmamasını ve bu

birimlerin belirli gün ve olaylara faaliyetlerini indirgemesini sendika içi demokrasideki cinsiyet açığı göstergeleri olarak değerlendirmiştir.

Yenihan ve Ün (2019), işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarını, sendika içi demokrasinin uygulanması açısından karşılaştırmıştır. Karşılaştırma sonucunda yazarlar, sendika içi demokrasi pratiği bakımından anlamlı bir farklılık tespit etmemiş ancak özellikle işyeri sendika temsilciliği konusunda işçi sendikaları üyelerinin kamu görevlileri sendikalarına göre daha bilinçli olduğu sonucuna varmıştır.

Güven (2021) çalışmasında, sendika içi demokrasi ile sendikal bağlılık ve sendikal doyum arasındaki ilişkiyi analiz etmiş ve bu olgular arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Sendikal demokrasinin sendikal bağlılığa etkisini İzmir ilinde bir liman işletmesi üzerinden inceleyen Öztürk ve Demirtaş'ın (2019) çalışmasına göre ise üyelerin sendikal adalete, katılıma ve eleştiriye olan inançlarının artması, sendikaya duydukları inançları artırmaktadır.

Sipahi (2019, s. 1176), sendikal mevzuatta katı merkezîyetçi yapının sendika içi demokrasinin gelişmesinde engel olduğu ve bu nedenle sendikanın iç işleyişinde yatay bir biçimde örgütlenmiş denetim organlarının (ihtiyari organların) olması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak Urhan (2005, s. 69), Türkiye'de sendikal yapıların örgütlenme biçimlerinin merkezi ve dikey olduğunu, yatay örgütlenme biçimlerinin (istişare organlarının) karar organları karşısında etkisinin olmadığını vurgulamıştır.

Öte yandan bazı çalışmalarda sendikaların güç kaybetmesi ile sendika içi demokrasi arasında bağ kurulmuştur. Örneğin Lordoğlu (2004), Türk sendikal hareketinin güçsüzlüğünün farklı nedenlerinin bulunduğunu ama sendika içi demokrasi konusundaki zayıflıkların da bu güçsüzlüğe yol açan faktörlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Uçkan Hekimler (2017, ss. 144-148) ise Türkiye'deki olumsuz sendikal algının başlıca içsel nedenlerinden birini, sendika içi demokrasi zafiyeti olarak göstermiştir. Benzer bir tespiti Yorgun (2007, s. 62) da paylaşmış, sendika içi demokraside yaşanan sorunları sendikaların kuvvetlenmesinin önündeki engellerden biri saymıştır. Mahiroğulları (2012, s. 26) da sendikaların üye sayılarındaki azalışın sebeplerinden biri olarak sendika içi demokrasideki işleyiş sorunlarını göstermiştir. Uçkan (2011, s. 37) ise sendika içi demokrasi eksikliğinin, sınıf dayanışmasına inanarak sendikalarda çalışmaya başlayan sendika uzmanlarında yarattığı hayal kırıklığına ve bu durumun sendika çalışanlarında dahi tükenmişliğe neden olduğuna değinmiştir.

Yorgun (2007, s. 55), “güçlü sendikacılık” adı altında yapılan düzenlemelerin sendika içi demokrasiyi olumsuz etkilediğini ifade etmiş; Özveri (2016, s. 715) de “sendikaların serbestçe, istedikleri düzey ve ölçekte örgütlenememesi sendika içi demokrasinin kuramsallaşamamasının nedenlerinden birisini oluşturmuştur.” ifadeleriyle benzer bir görüşü savunmuştur.

Bu çalışmaya benzer bir çalışmada Aydın (2016), sendika içi demokrasinin sağlanmasında STİSK'in yerini incelemiştir. Yazar, sendika içi demokrasinin hayata geçmesi için Kanunda farklı düzenlemeler aracılığıyla önlemlerin alındığını ifade etmiştir. Ancak Kanunun sendika yöneticilerinin görev süresini sınırlamaması gibi eksiklikleri de barındırdığını belirtmiştir. Yazar, Kanundaki düzenlemelerin tek başına sendika içi demokrasinin sağlanmasında yeterli olamayacağını ve sendika üyelerine de bu konuda önemli görevler düştüğünü vurgulamıştır.

2. STİSK'TE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİYİ ETKİLEYEN DÜZENLEMELER

Sendikaların iç işleyişine, sendikal mevzuatın müdahalesinin ne düzeyde olması gerektiği tartışmalı bir konu başlığıdır. Dereli (1981, ss. 171-172) sendikaların iç ve dış denetimleri arasında makul bir denge kurulması ihtiyacını belirtmiştir. Sur (2013, s. 335); Sendika Özgürlüğü Komitesine referans vererek, yasal düzenlemeler aracılığıyla sendikaların iç süreçlerine kamu otoritelerinin müdahalelerinin geniş tutulmaması ve bu müdahalelerin sadece üyelerin çıkarı ve sendika içi demokrasiyi korumak için yapılması gerekliliklerini ifade etmiştir. Sendika Özgürlüğü Komitesi; ülkelerdeki sendikal hak ihlallerini inceleyen, uluslararası çalışma hukukunda kararları "içtihat" niteliğine sahip olan ve kararlarını (ihtiyaç durumunda tavsiyelerini) İdare Konseyi'ne sunan bir ILO organıdır (Kutal, 2019, ss. 5-7). Kanaatimizce de mevzuat müdahalesi, sendika üyelerinin hak ve sorumluluklarını kullanmasının önündeki engelleri kaldıracak ve sendika içi demokrasiyi güçlendirecek şekilde sendika özerkliği prensibini koruyarak yapılmalıdır. STİSK'in genel kurullar ve yönetim kurulunun yetkileri konularıyla ilintili düzenlemelerinin bu yaklaşımla incelenmesi yerinde olacaktır.

2.1. Genel Kurullar

Genel kurullar sendikal demokraside oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü genel kurullarda geçmiş dönem çalışmaları değerlendirilir, yöneticilerin "performansı" tartışılır, gelecek dönem hedefleri belirlenir ve bu hedefleri uygulayacak yeni yöneticiler seçilir. Genel kurulun demokratik ilkelere uygun düzenlenmesi, bu kurulun işlevlerini yerine getirebilmesi için zaruridir. STİSK'te ise genel kurulun oluşması, toplanması ve yetkileri konularında çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Ancak bu düzenlemeler genel kurulların demokratik nitelikte gerçekleştirilmesini güvence altına almaktan bir hayli uzaktır.

STİSK'e göre (md. 12) kuruluşların ve şubelerinin olağan genel kurulları en geç dört yılda bir gerçekleştirilir. Türk toplu iş hukukunda bu süre; 1963-1970 arasında iki yıl, 1970-1995 arasında üç yıl uygulanmış ve 2821 sayılı Kanun'da 1995 yılında yapılan değişiklikle dört yıla çıkartılmıştı. Kutal (2005, s. 21) bu değişikliği isabetli bulmamış, Aydın (2016, ss. 26-27) ise dört

yıllık sürenin oldukça uzun olduğunu ifade etmiştir. Sendikaların tüzüklerinde genel kurul süresini daha kısa belirleme imkanı olmasına rağmen, Sipahi'nin çalışmasında (2019, s. 1175) incelediği pek çok sendika örneğinde olduğu gibi sendikalar genel kurullarını genellikle dört yılda bir toplamaktadır. Görüşümüze göre de bu süre bir hayli uzun olup, üyelerin sendikal süreçlere katılımını azalttığı için sendika içi demokrasiye zarar vermektedir.

Genel kurullar üye ya da delegelerden oluşur. STİSK (md. 10) bu yöntemlerden hangisinin tercih edileceği konusunu sendikaya bırakmıştır. İdeal olan tüm üyelerle genel kurulun gerçekleştirilmesidir. Ancak üye sayısı arttıkça, bütün üyelerle genel kurulların toplanmasının teknik zorlukları bulunmaktadır. Bu yüzden delegelerle genel kurulların bir araya gelmesini anti-demokratik olarak tanımlamak doğru olmayacaktır. Ancak delege dağılımının üyelerin demokratik temsiliyetini mümkün olan en yüksek düzeyde yansıtabilmesi gereklidir.

STİSK'te (md. 16) delege seçimleri yargı gözetiminden muaf tutulmuş ve genel kurula kadarki bütün seçim süreci sendikaların inisiyatifine bırakılmıştır. Delege seçimlerinde yargı gözetimi olmaması, sendika yönetimlerinin usulsüz ve anti-demokratik uygulamalarına kapı aralamıştır (Kutal, 2005; Çelik, 2016). Özveri (2022); delege seçim bölgelerinin objektif kıstaslardan uzak belirlenmesini, coğrafi olarak birbirlerinden oldukça uzak işyerlerinin “yönetime yakınlık ya da uzaklık” gibi ölçütlerle tek bir seçim bölgesi olarak düzenlendiğine tanık olmasını ve sendika yönetimlerinin kendi içerisinde ayrılık yaşamadığı müddetçe aşağıdan gelen üye örgütlenmeleriyle değiştirilmesinin neredeyse olanaksız olmasını bu uygulamalara örnek olarak göstermiştir. Özer (2020, s. 37) ise sendikal hayatta işveren ile sendikanın kendi aralarında anlaşarak, seçim yapılmadan yapılmış gibi gösterdiği ve delegelerin bir anlamda yukarıdan “atandığı” pek çok örneğin bulunduğunu vurgulamıştır. Delege dağılımının belirlenmesinde matematikten ziyade muhalif şubelerin-işyerlerinin etkisizleştirilmesi kriterinin dikkate alındığı iddialarından biri Dev Turizm-İş Sendikasının 2017 yılındaki genel kurul sürecinde yaşanmıştır. Sendika üyelerinin o dönem basına yaptıkları açıklama şu şekildedir:

Örneğin; Antalya'da Merkez ve Doğu Antalya olmak üzere iki şube vardır ve bu iki şubenin üye sayısı 200'ü zor bulmaktadır. Tüzüğe göre 500 üyeden fazla şubelerde delege ile seçim yapılabilecekken sadece Antalya Merkez Şube'sinde 5 Kasım Pazar günü delege seçimi yapılacağı sendika üyesi işçilerin bir kısmına haber verilmeksizin öğrenildi. 3 Kasım Cuma akşamı İstanbul'da çalışan ve yaşayan işçilere de Antalya Merkez şube delege seçimleri olduğunun haber verilmesi ise 500 üyenin nasıl bulunduğunu gösteriyor. Ayrıca Antalya'daki iki şubeden de fazla üyesi olan Ankara'da nasıl bir seçim yapılacağı hala muamma. Hatta bir genel merkez yöneticisinin '3 ilde seçim yapacağız; İstanbul, Antalya ve İzmir' demesi de Ankara

üyelerinin alakasız bir şubeye bağlanacağı ve bu yolla seçme ve seçilme haklarının gasp edileceği endişesini derinleştirmektedir. İstanbul Şube Yönetimi görevden alındıktan sonra 'tek adamın' kontrolünde atanan 'Marmara Şube' yönetiminin organizasyonunda süren delege seçimleri ise tam bir rezalet düzeyine gelmiştir. Sendikanın en büyük işyeri olan Kasdaş'ın 137 üyesine 16 delege düşerken toplam tüm üye sayısı 45 olan bir şehirden 20 delege çıkacağı söylenmektedir. Bu durum sendika üye sayıları ortada net bir şekilde olmasına rağmen şehirde 180'de fazla üyesi var denilerek savunulmaktadır. Bunun haricinde kendi listelerini destekleyecek işyerlerinin sayısı şişirme yöntemiyle artırılmaya çalışılmaktadır. 28 Ekim'de yapılan İzmir Şube genel kurulunda da bir sendika üyesinin doğrudan üyeyle seçim olduğu halde oy kullanılmaması da yaşanan başka bir vahim tablodur (Umut-Sen, 2017).

Türk Metal Sendikası'nın İzmir Şubelerinde gerçekleştirilen delege seçimlerinin üyelere habersiz yapıldığı (Evrensel Gazetesi, 2012) ile Hizmet-İş'in Van Şubesinde yönetime muhalif listenin iş yerlerindeki delege seçimlerinde seçilmemesi için aday olmak isteyen bir kısım üyenin başvurusunun alınmadığı ve üyelerin çeşitli taktiklerle oy kullanmalarının engellenmeye çalışıldığı (Van Olay, 2025) iddiaları bu hususta basına yansıyan başka örneklerdendir. Ayrıca sendika genel kurul süreçlerinde yaşanan bu tür olaylar yargı önüne gelmekte ve mahkeme kararlarına da konu olmaktadır. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.07.2023 tarihli kararında Öz Sağlık-İş Sendikasının 20-21 Kasım 2021 tarihlerinde gerçekleştirdiği 3. Olağan Genel Kurulu hakkında; genel kurul öncesi yapılan delege seçimlerinin iptaline ve yenilenmesine, genel kurulun iptal edilmesine ve bu süreci yürütmek için üç kayyım atanmasına karar verilmiştir. Özveri ve Özer'in aktarımları, basına yansıyan sendika içi usulsüz seçim iddiaları ve mahkemelerin önüne gelen bu konudaki uyuşmazlıklar; delege seçimlerinde yargı gözetimi uygulamasının yokluğunun sonuçlarını göstermektedir. STİSK, matematik dışı hesaplamalarla sendika içi demokrasi ilkesinin delege seçimlerinde yok edilmesine ve böylece genel kurullarda üyelerin demokratik iradesinin yansımamasına imkân vermektedir.

STİSK'te genel kurul delege sayısında asgari bir sınır düzenlenmemesi, Kanun'daki diğer bir eksikliklerdir. Mülga 2821 sayılı Kanun'da (md. 10) üye sayısı; 500'ü geçen şube genel kurulları için 100 ile 250 arası, 1000'i aşan sendika genel kurulları için 250 ile 500 arası delege sayısı belirlenmiştir. STİSK'te bu tür bir düzenleme olmaması, genel kurullarda yönetimlerin ağırlığını artırmaya neden olacaktır. Çünkü STİSK, mülga Kanun'dan farklı olarak disiplin kurulu üyelerini de doğal delege olarak kabul etmiştir. STİSK; en çok 27 yönetim, denetleme, disiplin kurulu üyesinin (3x9) sendika genel kurulunda doğal delege olabilmesine imkân sağlamıştır. Sendika tüzüğünde delege sayısının az belirlendiği durumlarda, sendika yönetimlerinin delege

dağılımındaki ağırlığı bu yüzden fazla olacaktır (Demir, 2013, s. 34; Şahlanan, 2013, s. 115; Aydın, 2016, ss. 24-25).

2.2. Yönetim Kurulunun Yetkileri

Sendika içi demokrasi ile sendika liderlerinin egemenlik alanı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Birinin etkisi büyüdükçe diğersinin mevcudiyeti azalacaktır (Yorgun, 2005, s. 150). Sendika içi demokrasinin eksikliği, sendikal bürokrasinin oluşmasına neden olur. Sendikal bürokrasi, üyelerin karar ve uygulama süreçlerine yeterli düzeyde katılamaması ve dar kliklerin sendikal yapıda egemen olması sonucu ortaya çıkar (Günday, 2003, s. 16). Bu yüzden sendikal bürokrasinin önüne geçmek ve sendika içi demokrasiyi geliştirmek için sendika yöneticilerinin yetkilerinin sınırlandırılması gereklidir. Ancak STİSK bu hususta oldukça geri bir noktadadır.

STİSK’te genel kurulun yetkilerini düzenleyen maddede (md. 11); şube açma, birleştirme ya da kapatma konularında genel kuruldan yönetim kuruluna yetki devri yapılabileceği düzenlenmiştir. Fakat mülga 2821 sayılı Kanun’da (md. 11) bu yetki devri yalnızca şube açma için yapılabilmekteydi. Böylece STİSK sonrası sendika genel yönetim kurulları şubeler hakkında her türlü tasarrufa sahip olmuştur. Bu durum sendika içi demokrasi bakımından oldukça tehlikelidir ve şubeler üzerinde büyük bir baskı aracıdır (Sipahi, 2019, s. 1188). Çünkü bu yetkiyi elinde bulunduran yönetim kurulları, kendilerine karşı tehdit olarak gördükleri muhalif şubeleri kapatabilir veya onları etkisizleştirmek için farklı şubelerin altında birleştirebilir. Türkiye’de sendikal hayatta bu tür örnekler sıkça rastlanmaktadır. Örneğin 2024 yılında Sosyal-İş Genel Yönetim Kurulu, üye sayısı yetersizliği nedeniyle şube yönetimini görevden alarak sendikanın İzmir Şubesini kapatmıştır. Şube yöneticileri ise bu karara tepki göstermiş; kararın anti-demokratik bir uygulama olduğunu, İzmir’de 100’e yakın üyelerinin bulunduğu işyerinin şubenin yetkisinden alınarak genel merkeze aktarıldığını ve bu nedenle kapatma gerekçesinin haklı olmadığını ifade etmiştir (Evrensel Gazetesi, 2024). Kararın gerekçesinin haklı olup olmadığından bağımsız olarak, sendika genel yönetim kurulunun şube yönetim kurulunu yalnızca kendi tasarrufuyla feshedebilmesi demokratik ilkelerle uyumsuzdur. Bu nedenle STİSK’te şube kapatma veya birleştirme yetkisinin genel kuruldan yönetim kuruluna devredilebilmesi doğru bir düzenleme olmamıştır.

STİSK’te (md. 19) üyelikten çıkarılma kararının genel kurul tarafından verileceği, bu karara karşı üyenin mahkemeye itiraz edebileceği ve çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar üyeliğin devam edeceği düzenlenmiştir. Fakat Kanunda üyelikten çıkarılma gerekçeleri ifade edilmemiş ve bu konu sendika tüzüklerine bırakılmıştır. Sendika tüzüklerinde ise “sendikanın ilke, amaç ve hedeflerine aykırı davranılması” gibi gerekçelere denk gelmektedir. Bu tür esnek ifadeler; objektif, somut ve haklı nedenlerle sınırlandırılması gereken ve oldukça ağır bir disiplin yaptırımı olan üyelikten çıkarılma tedbiri

konusunda disiplin kurulunun ve/veya yönetim kurulunun keyfi kararlarına aracı olabilmektedir. Yine de bu nitelikteki kararlara karşı yargı yolunun açık olması ve nihai kararın genel kurul tarafından verilebilmesi sendika yöneticilerinin keyfi tutumlarına karşı nispeten güvence niteliğindedir (Aydın, 2016, s. 44; Demirdizen ve Lordoğlu, 2013, s. 229).

Sendikal demokrasinin en temel birimi olan işyeri sendika temsilcilerinin seçimle belirlenmesi ve görev süresince sadece somut ve haklı nedenlerle görevden alınabilmesi, sendika içi demokrasinin varlığı açısından şarttır. Ancak STİSK (md. 27) işyeri sendika temsilcilerinin seçim ya da atama yoluyla belirlenmesi hususunda tüm inisiyatifi sendikaya bırakmıştır. Ayrıca sendika yönetiminin her zaman temsilcileri görevden alma ya da değiştirme yetkisi bulunmaktadır (Çoban, 2020, s. 102). Temsilcinin belirlenmesi ya da görevden alınması konularında sendika yönetimlerinin tam yetkiye sahip olması, sendika içi demokrasi ilkesine zarar vermektedir. Çünkü üyelerin özgür iradeleriyle kendi temsilcilerini seçebilmesi sendika içi demokrasinin ön koşulu olan katılımçılık ilkesinin gereğidir (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013, s. 226). Ayrıca sendika yöneticileri, işyerlerinde “doğal lider” pozisyonunda olan üyeleri kendilerine karşı rakip olarak görebilir ve seçim olsa seçilme ihtimali yüksek olan bu üyeleri temsilci olarak atamayabilir. Bu durum nitelikli kadroların sendikalarda sorumluluk almasına engel olur ve nihai olarak sendikaların gelişmesine de zarar verir. Öte yandan, her an temsilcilerin görevden alınabilmesi ihtimali bu kişiler üzerinde büyük bir baskı yaratabilmektedir. Bu yüzden işyeri sendika temsilciliği kurumu zayıflamaktadır. Çünkü temsil ettiği işçilerin talepleri ile yönetim kurulunun istekleri çeliştiğinde, temsilcilerin ifade özgürlüğüne sahip olması ve bu özgürlüğünün etkin bir şekilde korunması gereklidir. Ancak STİSK, bu konuda temsilcileri bütünüyle savunmasız bırakmıştır. Ülkemizde bu hususta sendika içi demokrasi ilkesiyle çatışan olumsuz örnekler bir hayli fazladır. Örneğin 2019 yılında Petrol-İş’in yetkili olduğu PETLAŞ işletmesinde işyeri sendika baş temsilcisi ile 2024 yılında Genel-İş’in yetkili olduğu Buca Belediyesi’nde işyeri sendika baş temsilcisinin görevden alınmaları bu olumsuz örneklerdendir. İlk örnekte işyerinde kısa çalışmaya geçiş konusunda işletme genel müdürüyle görüşme yapması ve ikinci örnekte sendika genel merkezinin başka bir işletmede işçilerden habersiz sözleşme imzalamasına işçilerin gösterdiği tepkiye destek olması, temsilcilerin görevinden alınmasına neden olmuştur (Evrensel Gazetesi, 2019; Artı Gerçek, 2024). Bu konu hakkında başka bir örnek ise Tekgıda-İş Sendikası eski örgütlenme uzmanı Suat Karlıkaya’nın Sol Haber (2025) internet sitesine açıklamalarıdır. 6 Ekim 2025 tarihinde sendikanın aktif bir örgütlenme faaliyeti olmadığı ve sosyal medya paylaşımları gerekçe gösterilerek sendika yönetimi tarafından iş sözleşmesi feshedilen Karlıkaya, sendikanın yetkili olduğu Pınar Süt ve Pınar Et işletmesinde işyeri sendika baş temsilcisi atanan kadın işçinin önce yönetim tarafından temsilcilikten alındığını, ardından ise işveren tarafından işten çıkartıldığını aktarmıştır. Bu örneklerde de görüleceği üzere, temsilcilerin demokratik eleştirii hakkını kullanması ve sorumluluklarından kaynaklı çeşitli

görüşmeler yapması bile görevlerine son verilmesine yol açabilmekte ve hatta işveren ile iş birliği hâlinde iş sözleşmeleri sonlandırılabilir.

3. STİSK’TE SENDİKA İÇİ DEMOKRASİYİ ETKİLEYEN DÜZENLEME EKSİKLİKLERİ

Sendika içi demokrasi konusunda en önemli başlıklar sendika yöneticilerinin görev süreleri ve ücretler konusundadır. Sendikaların bu başlıklarda yaklaşımlarının ve uygulamalarının incelenmesi Türkiye’de sendika içi demokrasinin varlığının ya da yokluğunun anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. 2025 Temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre toplam 235 işçi sendikası faaliyet göstermektedir. Bu sendikalardan özellikle işkolu barajını geçmiş sendikalar, Türkiye’de 1963 yılından itibaren uygulanan check-off sistemi nedeniyle büyük ekonomik güçlere ulaşmaktadır (Göktaş, 2025, s. 1536). Check-off, üyelik ve dayanışma aidatlarının kaynaktan kesilmesi sistemidir. Bu sistem üye ile sendika arasındaki ilişkiye işvereni katmakta ve aracı yapmaktadır. İşveren bu sistemde işçinin ücretinden aidatı keserek yetkili sendikaya aktarmaktadır (Çelik vd., 2022, s. 890). Bu sistemin olumlu ve olumsuz yanları mevcuttur. Sendikaların ekonomik gücünü artırması olumlu tarafıyken, üye ile sendika arasındaki bağların ve böylece sendika içi demokrasinin zayıflaması olumsuz tarafıdır (Dereli, 1966, s. 64; Kutal, 2012, s. 115; Yorgun, 2007, s. 54). 2025 Temmuz ayı istatistiklerine göre ise 235 sendikadan sadece 65’i işkolu barajını geçmiştir (Resmî Gazete, 24 Temmuz 2025). Bu sendikalar arasında ise işkollarında örgütlülük oranı en yüksek 10 sendikanın bu başlık altında uygulamaları ve tüzükleri değerlendirilecektir. Tablo 1’de bu sendikalara ait bilgiler bulunmaktadır:

Tablo 1. Örgütlülük Oranına Göre En Büyük 10 Sendika (2025 Temmuz Ayı İstatistikleri)

Sendika (Konfederasyon)	İşkolu	Örgütlülük Oranı (%)	Üye Sayısı
Öz Sağlık-İş (Hak-İş)	17 nolu Sağlık ve	28,45	224.289
Hizmet-İş (Hak-İş)	20 nolu Genel İşler	26,01	263.999
TES-İş (Türk-İş)	14 nolu Enerji	23,58	65.247
Genel-İş (DİSK)	20 nolu Genel İşler	15,69	159.205
Türk Metal Sendikası (Türk-İş)	12 nolu Metal	14,46	284.541

Öz Orman-İş (Hak-İş)	1 nolu Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Orman	13,77	25.561
Öz Finans-İş (Hak-İş)	9 nolu Banka, Finans ve Sığorta	13,71	47.464
Türk Maden-İş (Türk-İş)	3 nolu Madencilik ve Taş Ocakları	12,93	27.347
Türkiye Çimse-İş Sendikası (Türk-İş)	11 nolu Çimento, Toprak ve Cam	12,78	26.946
Türkiye Haber-İş (Türk-İş)	7 nolu İletişim	11,46	10.270

Tablo 1’de üye sayısından ziyade örgütlülük oranı değerlendirme için esas alınmıştır. Bu durumun nedeni daha fazla işkolundaki sendikaların mercer altına alınmak istenmesidir. Çünkü sadece üye sayısı baz alınsaydı, belirli işkollarının sayısal olarak büyüklüğünden kaynaklı daha az işkoluna yoğunlaşmış olacaktı. Ayrıca söz konusu sendikalar işkollarında en büyük sendikalar oldukları için bu sendikaların faaliyetleri sendikalı işçilerin önemli bölümünü etkilemektedir. Örneğin tablo 1’deki sendikaların toplam üye sayısı 1.134.869’dur. 2025 temmuz ayı istatistiklerine göre ise toplam 2.429.527 sendikalı işçi bulunmaktadır (Resmî Gazete, 24 Temmuz 2025). Yani bu istatistiklere göre örgütlülük oranı en yüksek 10 sendikanın üye sayısı toplam sendikalı işçi sayısının neredeyse yarısına eşittir.

3.1. Yöneticilerin Görev Süreleri

Sendikalarda uzun süreli liderlik ve başkan kültü, üyelerin örgütlerine yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Bu durumun önüne geçmek için sendika yöneticilerine dönem sınırlaması getirilmesi yerinde bir çözümdür. Ancak STİSK’de sendika yöneticileri için herhangi bir dönem sınırlaması getirilmemiştir. 2821 sayılı Kanun’da ise 1995 yılına kadar, genel kurul haricindeki diğer kurullardaki yöneticiliklerin en çok dört dönem yapılabileceği düzenlenmişti. Fakat sendikalardan gelen baskılar sonucunda bu sınırlama mülga Kanundan çıkartılmıştır (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013, ss. 231-232). STİSK’te bu konudaki “sınırsızlık” devam ettirilmiştir. Mevzuattaki bu eksikliğin sonucunda Türkiye’de sendika yöneticiliği “meslek” hâline gelmiştir. Çoğunlukla sendika başkanları/yöneticileri; şubelerde profesyonel yöneticilikten başlayarak emekliliğe, hatta emeklilik sonrasına kadar sendika başkanı/yöneticisi olarak bu “mesleği” devam

ettirmekte ve bir daha işyerlerine geri dönmemektedir. Aşağıda tablo 1'deki sendikaların genel başkanlarının görev süreleri hakkında bilgiler bulunmaktadır:

- 2014 yılında kurulan Öz Sağlık-İş'te 2015 yılından itibaren Devlet Sert genel başkanlık görevindedir. Sert, daha önce Hizmet-İş'te 2004 yılında profesyonel sendikacılığa başlamıştır. Bu sendikada önce Trabzon şubesinde başkanlık, daha sonra genel yönetim kurulu üyeliği yapmıştır (Öz Sağlık-İş, 2022a; Öz Sağlık-İş, 2022b).
- Hizmet-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan, sendikada 1982 yılında genel mali sekreterliğe seçilmiştir. Ardından 1983'ten 2002'ye kadar genel sekreterlik görevinde bulunmuştur. 2002 yılından itibaren ise aralıksız genel başkanlık yapmaktadır (Hizmet-İş, 2015).
- TES-İş Genel Başkanı İrfan Kabaloğlu; 1998'ten 2011'e kadar sendikada Adapazarı şube yöneticiliği, 2011-2022 yılları arasında şube başkanlığı görevindeydi. 2022'ten sonra ise genel başkanlık görevindedir (Türk-İş, t.y.; TES-İş, t.y.).
- 2014-2015 yılları arasında sendikada genel yönetim kurulu üyesi olan Genel-İş Genel Başkanı Remzi Çalışkan, 2015 yılından itibaren bu görevindedir (Genel-İş, t.y.).
- Türk Metal Sendikası'nda 1975 yılından 2009 yılına kadar tam 34 yıl Mustafa Özbek genel başkanlık görevinde bulunmuştur. Sonraki Genel Başkan Pevrul Kavlak, 2009-2024 yılları arasında bu görevde olmuştur. Kavlak'ın hastalığı nedeniyle genel başkanlık görevine gelen Uysal Altundağ, 8 Şubat 2024'ten itibaren genel başkandır (Türk Metal Sendikası, t.y.).
- Öz Orman-İş Genel Başkanı Settar Aslan'ın, sendika internet sitesinde 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında profesyonel sendikacılığa başladığı bilgisi bulunmaktadır; Aslan, 2007 yılında Tarım Orman-İş genel başkanlığına seçilmiştir. Bu sendikanın 2008 yılında Öz Orman-İş'e katılmasının ardından bu yıldan itibaren sendikanın genel başkanıdır (Öz Orman-İş, t.y.).
- 2013 yılında kurulan Öz Finans-İş'in kuruluşundan itibaren Ahmet Eroğlu genel başkanlık görevindedir (Öz Finans-İş, 2017).
- 1980 yılında şube yöneticiliğine başlayan Türk Maden-İş Genel Başkanı Nurettin Akçul, 2007 yılında sendikanın önce genel merkez yöneticisi ve ardından 2011'te genel başkanlık görevine gelmiştir. Bu yıldan itibaren bu görevini sürdürmektedir (Türk Maden-İş, t.y.).
- 1995'te profesyonel sendika yöneticiliğine başlayan Türkiye Çimse-İş Genel Başkanı Zekeriya Nazlım, 2010 yılından itibaren sendikanın genel başkanıdır (T-Çimse-İş, t.y.).
- Türkiye Haber-İş Genel Başkanı Nuh Galip Topak, 30-31 Ağustos 2025 tarihlerinde düzenlenen genel kurulda genel başkanlık görevine

gelmiştir. Topak, sendikanın İstanbul Marmara Şube başkanıydı. Önceki Başkan Veli Solak ise kişisel sosyal medya hesabından paylaştığı açıklamada, sendikal mücadeleye 1993 yılında girdiğini ifade etmiştir (Türkiye Haber-İş; 2025; Solak, 2025).

Yukarıdaki örnekler Türkiye’de sendika yöneticiliğinin belirli dönemler gerçekleştirilen bir görev olmadığını ve hayat boyu yapılan “sendikacılık mesleğinin” ülkemiz endüstri ilişkilerinin bir gerçekliği olduğunu açık bir biçimde göstermektedir.

3.2. Yöneticilerin Ücretleri

Sendikaların devasa boyutta ekonomik güce sahip olması, etkili sınırlamalar olmadığı müddetçe sendikal oligarşiyi beslemektedir. Sendikal oligarşi, Özveri (2016, s. 711) tarafından “azın erki” olarak tariflenmiştir. Ancak STİSK’te (md. 11) sadece sendika yöneticilerine verilecek ücret, tazminat, ödenek ve yolluklar ile sosyal hakların genel kurul tarafından belirleneceği düzenlenmiştir. Görüleceği üzere STİSK, yöneticilere yapılacak ödemeleri sendikaların tamamen inisiyatifine bırakmıştır. Tablo 1’de bilgileri verilen sendikaların tüzüklerinde yer alan yöneticilerin ücretleri dışındaki diğer mali ödemeler aşağıda yer almaktadır. Tüzüklerde bu ödemeler “kıdem ödenekleri ve sosyal güvenlik hakları”, “görevlilerin ücret-tazminat ve sosyal hakları” gibi başlıklar altında düzenlenmiştir. Ayrıca söz konusu sendikaların tüzüklerinde yöneticilerin ücretlerine herhangi bir üst sınır getirilmemiştir. Aşağıda ilgili maddelerden alıntı yapılan sendika tüzüklerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının internet sitesinde bulunan “konfederasyon & sendika” ve “sendika tipleri” kısımlarından ulaşılmıştır.

- Öz Sağlık-İş (md. 42): Her takvim yılında dört aylık ücretlerini aşmamak üzere, genel kurulca tespit edilecek ikramiye; iki genel kurul dönemi arasında her yıl için 40 günlük net ücreti tutarında hizmet ikramiyesi ve vergi ve diğer kesintilerin sendikaca karşılanması; 30 günlük yıllık ücretli izin.
- Hizmet-İş (md. 43): Her takvim yılında 4 aylık ikramiye, dini bayramlarda genel kurulca tespit edilecek bayram ücreti, yılın son ayında ödenen performans ücreti, iki genel kurul arasında her yıl için 55 günlük hizmet ikramiyesi ve vergi ve diğer kesintilerin sendikaca karşılanması, 30 günlük yıllık ücretli izin.
- TES-İş (md. 51): Yılda dört kez aylık ücretleri tutarında ek ödeme, her takvim yılında 45 günlük giydirilmiş brüt ücretleri tutarında görev güçlüğü, 4 yıllık dönem sonunda kıdem tazminatı tavanını aşmamak üzere 30 günlük brüt ücretleri üzerinden net olarak hizmet ödeneği ödenmesi, “performansa bağlı olarak” örgütlenme çalışmalarında başarılı görülen şube yöneticilerine genel yönetim kurulu takdiriyle iki aylık ücrete kadar teşvik primi verilmesi, 30 günlük yıllık ücretli izin.

- Genel-İş: Tüzükte sendika yöneticilerine verilecek ücret, ödenek, yolluk ve tazminat niteliğindeki ödemeler tanımlanmamış ve yalnızca bu ödemelerin sendika genel kurulunca saptanacağı belirtilmiştir. Ayrıca yöneticilere 30 gün yıllık ücretli izin hakkı öngörülmüştür.
- Türk Metal Sendikası (md. 51): Sendika yöneticiliğinde geçen her yıl için 30 günlük brüt ücretleri tutarında hizmet ödeneği ve vergi ve diğer kesintilerin sendikaca karşılanması, 30 günlük hizmet ödeneği süresine sendika yöneticiliklerinde geçen her yıl için ikişer gün eklenmesi, 30 günlük yıllık ücretli izin.
- Öz Orman-İş (md. 46): Her takvim yılında dört aylık ücretleri tutarında ikramiye, profesyonel sendika yöneticiliğinde geçen her yıl için genel kurulca belirlenecek hizmet ikramiyesi, 30 günlük yıllık ücretli izin.
- Öz Finans-İş (md. 41): Her takvim yılı için dört aylık ücretlerini aşmamak üzere, genel kurulca tespit edilecek ikramiye, her takvim yılında 30 günlük giydirilmiş net ücret tutarında hizmet ikramiyesi ve vergi ve kesintilerin sendikaca karşılanması, 30 gün yıllık ücretli izin.
- Türk Maden-İş (md. 48): 1 günlük brüt ücrete, son ödenen sosyal yardımlar ile ikramiyelerin 1 günlük brüt tutarının eklenmesi sonucu bulunan meblağın 30 ile çarpılması ve bu tutarın hizmet ödeneği olarak ödenmesi, hizmet ödeneğinde yasal kesintilerin sendika tarafından karşılanması, 30 günlük yıllık ücretli izin.
- Türkiye Çimse-İş (md. 46): Sosyal yardımlar dahil her hizmet yılı için 45 günlük ücretleri tutarında hizmet ödeneği, hizmet ödeneğindeki süre hesabına; yöneticilikte geçen 3 yıla kadar sürelerde her yıl için 2, 3 yıldan fazla sürelerde her yıl için 3 günün ayrıca eklenmesi, 30 günlük yıllık ücretli izin.
- Türkiye Haber-İş (md. 47): Yılda 1 aylık net ücretleri tutarında ek ödeme, yönetici iken seçime girip seçimi kazananlara her olağan genel kurul dönemi için 2 aylık net ücret, sendika yöneticilikleri sona eren kişilere her hizmet yılı için 45 günlük giydirilmiş brüt ücretinin net olarak hizmet ödeneği altında ödenmesi ve vergi ve diğer kesintilerin sendikaca karşılanması, hizmet ödeneğinin göreve devam eden profesyonel yöneticilere de ödenmesi, genel kurulda belirlenecek sosyal yardımlar, 30 günlük yıllık ücretli izin.

Yukarıdaki örneklerden anlaşılacağı üzere sendika yöneticilerine aldıkları ücret dışında oldukça kapsamlı ödemeler yapılmaktadır. Ayrıca Türkiye Haber-İş hariç bu sendikaların tüzüklerinde sendika yöneticilerinin katıldıkları etkinliklerdeki yol masrafları ve yolluklarının sendika tarafından karşılanacağı düzenlenmiştir. Sonuç olarak sendika yöneticilerine ödenecek ücret ve diğer mali nitelikteki ödemelere üst sınırlar konulmaması sebebiyle sendika yöneticiliği ülkemizde “konforlu bir koltuğa” dönüşmüş ve yöneticiler tabanlarından uzaklaşmıştır. Bu yüzden sendika yöneticileri -görev

süresinde dönem sınırlamasının olmamasının da etkisiyle- bir süre sonra, Öztürk'ün (2013, s. 287) tarifıyla kendilerini sendikanın sahibi olarak düşünmeye başlamakta, “işçiliğe layık görmemekte” ve bu nedenlerle çalışma yaşamına bir daha dönmek istememektedir.

Sonuç

Literatürde sendika içi demokrasiyi farklı yönlerden inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda da açıklandığı üzere Türkiye’de sendika içi demokrasi sorunu göz ardı edilemeyecek düzeye gelmiştir. Robert Michels’in Oligarşinin Tunç Yasası kavramıyla da örtüşen bir şekilde sendika yöneticileri ayrı bir bürokratik sınıf hâline gelerek (Drochon, 2020, ss. 186-188; Uçkan, 2011, s. 36); üyelerinden kopmakta, kendi çıkarlarını üyelerinin çıkarlarının önüne koymakta ve örgütlerde kontrolsüz otorite hâline gelmektedir. Bu çalışmada ise literatürde üzerine yeterince araştırma yapılmamış, sendika içi demokrasi sorunu ile sendikal mevzuat arasındaki ilişki ele alınmıştır. Özveri ve Yorgun’un, güçlü sendikacılık adı altında gerçekleştirilen düzenlemelerin ve işkolu esasına dayalı örgütlenme zorunluluğunun sendika içi demokrasiyi olumsuz yönde etkilediği fikirleri az sayıdaki çalışmaya örnektir. Ayrıca Aydın, doğrudan STİSK maddelerinin sendika içi demokrasinin sağlanması konusundaki katkılarını/eksiklerini değerlendirmiştir. Aydın, STİSK’in bu hususta noksanları olduğunu ve yalnızca bu Kanundaki düzenlemeler ile sendika içi demokrasinin hayata geçemeyeceği savını ifade etmiştir. Bu çalışmanın temel savı ise Aydın’ın çalışmasından nispeten farklılaşmaktadır. Savımıza göre; sendika içi demokrasi idealini doğrudan ilgilendiren genel kurullar, yönetim kurulunun yetkileri ve yöneticilerin görev süreleri ve ücretleri konusunda STİSK’te düzenlenmiş maddeler ve bilinçli ya da bilinçsiz bu Kanunda bırakılmış boşluklar ile bu idealin gerçekleşmesi neredeyse imkansızdır. Çünkü STİSK, örneklerde de görüleceği üzere yöneticiler ile üyeler arasındaki dengeyi yöneticiler lehine epeyce kaydırmış ve üyelerin sendikalarda güçlü bir şekilde kendilerini var edebilmesine imkân bırakmamıştır. Böylece hâlihazırda güçlerini sınırsızca kullanma eğiliminde olan sendika yöneticilerinin önüne çıkan “engellerde” yardımına STİSK gelmekte ve bu “engellerin” ortadan kaldırılmasında yasal dayanak olmaktadır. Bu nedenle sendika içi demokrasinin sağlanması için STİSK’in radikal bir biçimde yeniden düzenlenmesi temel bir gerekliliktir. Bu gereklilik için öneriler ise şunlardır:

- Genel kurulların dört yılda bir toplanması uzun bir aralıktır. İki yılda bir genel kurulların gerçekleştirilmesinin ise kısa aralıklarla sendika içi rekabeti yoğunlaştırma ve dışa yönelik sendikal faaliyetlere zarar verme tehlikesi bulunmaktadır. Bu nedenle genel kurulların toplanma süresinin dört yıldan üç yıla indirilmesi makul bir değişiklik olacaktır.
- Genel kurullarda üye iradesinin yansımalarının temel şartı, delege seçimlerine yargı gözetimi uygulamasının gelmesidir. 2821 sayılı Kanun’a kadar Türk sendikalar hukukunda delege seçimlerinde bu

uygulama bulunmaktaydı (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013, ss. 228-228). Bu uygulamanın 1980 askeri darbesinden sonraki dönemde yokluğu nedeniyle sendika yönetimleri genel kurul süreçlerini anti-demokratik bir şekilde yürütmektedir. Bu nedenle yargı gözetimi altında, her işyerinin tek bir seçim bölgesi olarak düzenlendiği ve yetkili olunan işyerleri dışındaki bireysel üyeliklerin objektif kriterlere göre dağıtıldığı delege seçimleri STİSK’te güvence altına alınmalıdır.

- 2821 sayılı Kanun’da olduğu gibi genel kurul delege sayısında asgari bir sınır belirlenmelidir. Ancak mülga Kanundaki azami sınıra kanaatimizce gerek yoktur. Çünkü genel kurulların daha fazla üyeyle toplanması daha sağlıklıdır. Öte yandan dijitalleşmenin etkisini gittikçe artırdığı günümüz dünyasında delege sistemini de yeniden değerlendirmek ihtiyaç hâline gelmiştir. Özer (2020, ss. 54-55), genel kurullarda tüm üyelerin elektronik ortamda oy kullanmasını sağlayacak sistemlerin kullanılmasını önermiştir. Gökalp (2013, s. 71) ise benzer bir yaklaşımda bulunarak, iletişim teknolojilerinin sendikalarda aktif olarak kullanılmasının örgüt içi iletişimi ve üyelerin karar alma süreçlerine katılımını kolaylaştıracağı için sendika içi demokrasiye katkı sağlayacağını ifade etmiştir.
- STİSK’te yönetim kurulunun yetkileri yeterince sınırlandırılmamıştır. Bu soruna çözüm bulabilmek için ilk olarak şube kapatma ve birleştirme yetkisinin genel kuruldan yönetim kuruluna devredilememesi gereklidir. Bu yetki mülga Kanunda olduğu gibi yalnızca genel kurulda olmalıdır. İkinci adım olarak işyeri sendika temsilcilerini yönetim kurulları değil işyerlerindeki üyeler seçebilmelidir. Temsilci seçimleri dışında sendika temsilcilerini “geri çağırma hakkı” ilke olarak onları seçen üyelere verilmeli ve yönetim kurulları sadece açıkça belirlenmiş haklı nedenlerle bu temsilcileri görevden alabilmelidir. STİSK’te bu yönde düzenlemeler yapılması sendika içi demokrasinin temel birimi olan işyeri sendika temsilciliği kurumunu güçlendirecektir. Yine STİSK’te üyelikten çıkarılma nedenlerinin somut gerekçelerle oldukça dar bir şekilde düzenlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Her ne kadar bu konudaki son kararın genel kurulda olduğu Kanunda belirtilse de bu yönde yapılacak bir düzenleme, sendika yönetimlerinin keyfi uygulamalarını kısıtlamaya katkı verecektir.
- Sendika yöneticilerinin görev sürelerine dönem sınırlaması getirilmelidir. Bu konuda kademelendirme yapılması kısa vadede tecrübesiz kadro sorunu oluşma ihtimalini de azaltacaktır. Bu nedenle sendika yöneticiliğinde dönem sınırlaması, aşamalı olarak 2 döneme kadar düşürülmelidir. Bu süreçte gerçekleştirilecek olan sendika içi eğitim programlarıyla sendika üyeleri yöneticilik görevine hazırlanabilecektir. Dönem sınırlamasının iki yönden sendikalara

katkısı olacaktır. Bunlardan ilki, kadro niteliği yönünden yüksek potansiyele sahip olan ancak sendikal oligarşi yüzünden sendikal çalışmalar dışında kalan işçilerin yeteneklerinden sendikaların yararlanabilmesidir. İkincisi ise yöneticilikte deneyim kazanmış ve yöneticilik sonrası işyerlerine geri dönmüş sendika kadrolarının birikimlerini çalıştıkları iş yerlerine taşıyabilmesi ve böylece sendikaların tabandaki gücünün güçlendirilmesidir.

- İşverenler tarafından işçinin ücretinden kesilerek düzenli yatırılan aidatlar, sendika yöneticilerini üyelerinden uzaklaştırmaktadır. Check-off sisteminden kaynaklı devasa ekonomik güçleri olan sendikalardaki yöneticilerin çoğu; yozlaşmış, bürokratikleşmiş ve tabanın sorun ve isteklerinden bihaber düzeydedir. Ayrıca üye ile sendika arasındaki aidat ilişkisine işverenin dâhil edilmesinin ne kadar doğru olduğu başka bir tartışma konusudur. Bu nedenle bu sistemden vazgeçilmesi yerinde bir adım olacaktır. Böylece aidat toplamak için üyeleriyle temas etmek zorunda kalacak sendika yöneticileri, ister istemez üyelerinin taleplerine de “kulak vermek” zorunda kalacaktır. Ek olarak aidatını bizzat sendikaya veren üyede, aidat bilincinin oluşması ve sendikanın gelir ve giderlerini denetleme ihtiyacı hissetmesi de olasıdır. Bu tür bir düzenleme sonrası sendikaların muhtemel aidat toplayamama sorununu ise belirli bir periyotta aidatlarını ödemeyen üyelerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını öngören bir düzenleme çözmeye katkı sağlayacaktır.
- Sendika yöneticilerinin kazancı ile yöneticisi oldukları sendikaların faaliyet gösterdiği işkolu veya sektördeki işçilerin ortalama kazancı arasında kayda değer farklılıklar olmamalıdır. Aksi takdirde sendika yöneticiliği zor bir sorumluluk olmaktan çıkacak ve “ayrıcalıklı bir konum” hâline gelecektir. Daha sonra ise tıpkı ülkemizde pek çok örnekte olduğu gibi bu konumunu kaybetmemek için hukuk ve etik dışı davranışlarda dahi bulunmayı göze alan sayısız sendika yöneticisi ortaya çıkacaktır. Bu yüzden sendika yöneticilerinin ücret ve ödeneklerine üst sınırlar getirilmelidir. Sağlıklı olan bu sınırların Nakliyat-İş Sendikasının yaptığı gibi sendika tüzüklerinde düzenlenmesidir. Söz konusu sendikanın tüzüğünde (md. 50), “yönetici ve personelin ücretlerinin sendikanın kurulu bulunduğu iş kolundaki ortalama işçi ücretinden fazla olamayacağı” hükümleştirilmiştir. Ancak Nakliyat-İş gibi istisnalar dışında sendikaların bu tür sınırlamalara gönüllü olmadıkları aşikardır. Bu nedenle yasal düzenlemelerin zorlayıcı yanının bu konuda devreye girmesi önemlidir.
- Yukarıdaki önerilerde ifade edildiği üzere, sendika içi demokrasinin gelişmesi daha fazla sendika üyesinin fikrini ve zamanını sendikal çalışmalara dâhil edecek ve sendikaların büyümesine zemin

hazırlayacaktır. Bu yüzden sendika içi demokrasinin varlığı ile sendikaların toplumsal gücünün artması arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Bu çalışmada belirtilen değişiklik önerileri bu yaklaşıma dayanarak yapılmıştır. Son söz olarak ifade etmek gerekir ki sendika içi demokrasi idealine ancak işçilerin güçlü bir şekilde talep etmesiyle yaklaşılabilir ve yasalarda yapılması gereken değişiklikler de bu yolla hayata geçirilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Naim GÖKTAŞ: % 100

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışma etik gerektiren herhangi bir insan veya hayvan araştırması içermemektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Naim GÖKTAŞ: 100%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: This study does not contain any human or animal research that requires ethical approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Kaynakça

Artı Gerçek (2024, 16 Kasım). *DISK Genel İş, Buca Belediyesi işyeri temsilcisini görevden aldı.* 25 Mayıs 2025 tarihinde <https://artigercek.com/emek/disk-genel-is-buca-belediyesi-isyeri-temsilcisini-gorevden-aldi-323456h> adresinden edinilmiştir.

Aydın, M. (2016). Sendikal içi demokrasinin sağlanmasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *İş ve Hayat*, 2(4), 9-58.

Çelik, A. (2016). *Sendikal oligarşi mi sendikal demokrasi mi?* 22 Mayıs 2025 tarihinde <https://www.birgun.net/makale/sendikal-oligarşi-mi-sendikal-demokrasi-mi-105392> adresinden edinilmiştir.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). *İş hukuku dersleri* (35. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Çoban, N. (2020). İşyeri sendika temsilcisinin feshe karşı korunması. *Ankara Barosu Dergisi*, 78(1), 95-153. <https://doi.org/10.30915/abd.742296>

ÇSGB. (t.y.). *Sendika tipleri.* 26 Mayıs 2025 tarihinde <https://www.cs.gb.gov.tr/konfederasyon-sendika/sendika-tipleri/?according=business> adresinden edinilmiştir.

- Demir, F. (2013). Sendikaların kuruluşu ve işleyişi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39, 17-42.
- Demirdizen, D. & Lordoğlu, K. (2013). *Türkiye’de sendika içi demokrasi ya da bir imkansızın arayışı mı?* [Bildiri sunumu]. V. Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu, İstanbul.
- Dereli, B. (1971). Sendika demokrasisinin teorik temelleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 31(1-4), 97-118.
- Dereli, T. (1966). Türk sendikacılığında merkezileşme temayülü ve muhtemel neticeleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 17, 46-92.
- Dereli, T. (1982). Yeni Sendikalar Kanunu düzenlenirken sendikaların denetimi ile ilgili öneriler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 31, 171-192.
- Drochon, H. (2020). Robert Michels, the iron law of oligarchy and dynamic democracy. *Constellations*, 27, 185-198. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.12494>
- Evrensel Gazetesi (2012, 3 Şubat). *İşçiden habersiz delege seçimi*. 11 Aralık 2025 tarihinde <https://www.evrensel.net/haber/22405/isciden-habersiz-delege-secimi> adresinden edinilmiştir.
- Evrensel Gazetesi (2019, 31 Temmuz). *Petrol-İş baştemsilcisi: Görevden alındığımı fabrika yönetiminden duydum*. 25 Mayıs 2025 tarihinde <https://www.evrensel.net/haber/383996/petrol-is-bastemsilcisi-gorevden-alindigimi-fabrika-yonetiminden-duydum> adresinden edinilmiştir.
- Evrensel Gazetesi (2024, 18 Ekim). *Sosyal İş İzmir Şubesinin kapatılmasına tepki*. 24 Mayıs 2025 tarihinde <https://www.evrensel.net/haber/531338/sosyal-is-izmir-subesinin-kapatilmasina-tepki> adresinden edinilmiştir.
- Genel-İş (t.y.). *Genel yönetim kurulu*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://www.genel-is.org.tr/genel-yonetim-kurulu,2,11459> adresinden edinilmiştir.
- Gökalp, İ. E. (2013). İletişim teknolojileri ve sendika. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 63-74.
- Göktaş, N. (2025). Madalyonun öteki yüzü: Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı olarak sendikalar. *Sosyal Güvence Dergisi*, 14(27), 1531-1549. <https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1565173>
- Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2018). Democracy in trade unions, democracy through trade unions?. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1). <https://doi.org/10.1177/0143831X18780327>
- Günday, Y. (2003). Sendikal demokrasi işçi sağlığı ve iş güvenliği. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 4(15), 15-23.

- Güven, E. (2021). *Sendika içi demokrasi ve sendikal bağlılık arasındaki ilişki: Bursa metal sektörü örneği* [Yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Hizmet-İş (2015). *Genel yönetim kurulu*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://hizmet-is.org.tr/teskilat/8985> adresinden edinilmiştir.
- Koç, Y. (1987). Sendika-içi demokrasi. *Onbirinci Tez Kitap Dizisi* içinde (s. 192-200). İstanbul: Uluslararası Yayıncılık.
- Kutal, M. (2005). Türk sendikacılığını çevreleyen olumsuz koşullar, özellikler ve yeni bir yapılanma ihtiyacı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 5, 11-26.
- Kutal, M. (2012). 61. Sosyal Siyaset Konferansları Tebliğleri “toplu iş hukukunda yeni yasal düzenlemeler” açılış konferansı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 62-63, 110-119.
- Kutal, M. O. (2019). ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin grev hakkına ilişkin önemli bazı kararları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 1-19. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0025>
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de mevcut bazı sendikaların liderlik ve yönetim anlayışları ve bazı sendikal sorunlardan örnekler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 81-96.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla girerken sendikacılık: Günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.
- Miller, F. B. (1962). Sendika içi demokrasi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 13, 81-90.
- Öz Finans-İş (2017). *Genel Başkan'dan değerlendirme*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://ozfinansis.org.tr/haberler/genel-baskandan-degerlendirme.html> adresinden edinilmiştir.
- Öz Orman-İş (t.y.). *Yönetim kurulu*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://ozorman-is.org.tr/tr/yonetim-kurulu> adresinden edinilmiştir.
- Öz Sağlık-İş (2022). *Tarihçe*. 23 Eylül 2025 tarihinde <https://ozsaglikis.org/tarihce/> adresinden edinilmiştir.
- Öz Sağlık-İş (2022b). *Genel Başkan*. 23 Eylül 2025 tarihinde <https://ozsaglikis.org/genel-baskan/> adresinden edinilmiştir.
- Özer, H. D. (2020). İşçi sendikalarında delegelik. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), 22-58.
- Öztürk, M. (2013). Sendikal demokrasinin örgütlü hareketler açısından önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 269-285.
- Öztürk, M. & Demirtaş, H. (2019). Örgütsel demokrasi bağlamında sendikal demokrasinin sendikal bağlılığa etkisi: İzmir ilinde bir inceleme. *İş ve Hayat*, 5(9), 9-35.

- Özveri, M. (2016). Yasaklarla şekillenmiş endüstri ilişkileri sistemi ve 2015 metal işçileri direnişi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 49, 701-724.
- Özveri, M. (2022). *Sendikal demokrasi ve sendika genel kurullarındaki uygulamalar- Dr. Murat Özveri*. Evrensel Youtube Kanalı Adaletin İş Yüzü Programı. 22 Mayıs 2025 tarihinde <https://www.youtube.com/watch?v=2eWsgdnt6WA> adresinden edinilmiştir.
- Resmî Gazete (2025, 24 Temmuz). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2025 temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ*. 23 Eylül 2025 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250724-17.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Sipahi, İ. (2019). Türkiye'de işçi sendikalarının ihtiyari organ ve temsilcilik yapılanmaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(61), 1173-1202.
- Solak, V. (2025). 25 Eylül 2025 tarihinde <https://x.com/VeliSolak/status/1965409023911408034> adresinden edinilmiştir.
- Sol Haber (2025, 13 Kasım). *Bir AKP Türkiyesi örneği: 'Örgütlenme faaliyetimiz yok' deyip işten çıkarma yapan sendika*. 10.12.2025 tarihinde <https://haber.sol.org.tr/haber/bir-akp-turkiyesi-ornegi-orgutlenme-faaliyetimiz-yok-deyip-isten-cikarma-yapan-sendika-403240> adresinden edinilmiştir.
- Sur, M. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun uluslararası normlar açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39, 317-356.
- Şahlanan, F. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sendikalara ilişkin hükümlerin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39, 110-142.
- T-Çimse-İş (t.y.). *Yönetim kurulu*. 23 Eylül 2025 tarihinde <https://www.cimse-is.org.tr/kurullar/yonetim> adresinden edinilmiştir.
- TES-İş (t.y.). *Tarihçe*. 23 Eylül 2025 tarihinde <https://www.tes-is.org.tr/pages/16/TAR%C4%B0H%C3%87E> adresinden edinilmiştir.
- Türk-İş (t.y.). *Yönetim kurulu*. 23 Eylül 2025 tarihinde <https://www.turkis.org.tr/yonetim-kurulu/> adresinden edinilmiştir.
- Türkiye Haber-İş (2025). *Türkiye Haber-İş'te yeni dönem: Genel Başkan ve Yönetim Kurulu belli oldu*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://haberis.org.tr/genel-merkez-haberler/1092> adresinden edinilmiştir.
- Türk Maden-İş (t.y.). *Başkan*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://www.madenis.org.tr/tr/baskan-47> adresinden edinilmiştir.

- Türk Metal Sendikası (t.y.). *Yönetim kurulu*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://www.turkmetal.org.tr/yonetim-kurulu#> adresinden edinilmiştir.
- Türk Metal Sendikası (t.y.). *Önceki yönetimler*. 24 Eylül 2025 tarihinde <https://www.turkmetal.org.tr/bilgi/onceki-yonetimler> adresinden edinilmiştir.
- Uçkan, B. (2011). Trade unions as employers: The case of union experts in Turkey. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 23-42. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.187.x>
- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye’de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 127-154.
- Umut-Sen (2017). *Dev-Turizm-İş üyelerinden açıklama: Genel kurul sürecinde yalan, hırsızlık ve şişirme delegeler*. 22 Mayıs 2025 tarihinde <https://umutsen.org/index.php/2017/11/dev-turizm-is-uyelerinden-aciklama-genel-kurul-surecinde-yalan-hirsizlik-ve-sisirme-delegeler/> adresinden edinilmiştir.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(4), 57-88.
- Urhan, B. (2017). Sendika içi demokrasi ve sendika içi kadın örgütlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 29-58.
- Van Olay (2025, 5 Eylül). *Van’da sendika seçimlerinde usulsüzlük iddiası! Çekilme kararı aldı*. 11 Aralık 2025 tarihinde <https://www.vanolay.com/vanda-sendika-secimlerinde-usulsuzluk-iddiasi-cekilme-karari-aldi> adresinden edinilmiştir.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (11.07.2023). E. 2023/13127, K. 2023/11289.
- Yenihan, B. & Ün, Ç. B. (2019). Sendika içi demokrasi üzerine bir karşılaştırma: İşçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(33), 302-333. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.622762>
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme sürecinde Türk sendikacılığında yeni yönelişler ve alternatif öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 6, 137-162.
- Yorgun, S. (2007). Türkiye’de sendikal örgütlenmenin güncel sorunları ve alternatif öneriler. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2), 49-78.

Extended Abstract

The main objective of trade unions is to protect and promote the rights of workers, particularly their members. However, the mission of trade unions is not confined to this. Trade unions should also be organizations that instill a sense of democracy in workers and develop their management skills. For this to be achieved, it is imperative that these organizations internalize the principle of trade union democracy and act in accordance with this principle.

The principle of trade union democracy signifies that members are entitled to exercise influence over all processes, from the establishment to the operation and even the dissolution of these organizations. This principle is indispensable for trade unions, and contrary practices are in conflict with the purpose of trade unions. Moreover, the legitimacy of trade unions' demands for the democratization of industrial relations is contingent upon their consistent implementation of this principle within their own structures.

A number of studies have been conducted in Turkey that examine the issue of trade union democracy. This issue is considered to be an important topic in the industrial relations system and is approached from a variety of perspectives. For instance, Demirdizen and Lordoğlu (2013) and Miller (1962) analyzed violations of trade union democracy. Lordoğlu (2004) and Uçkan Hekimler (2017) pointed to the lack of internal democracy within unions as one of the main reasons for the weakness of the Turkish trade union movement. Urhan (2017) examined the relationship between trade union democracy and women's organization. Güven (2021) and Öztürk and Demirtaş (2019) studied the link between trade union democracy and union loyalty. Similar to this paper, Aydın (2016) investigated the role of Law No. 6356 on Trade Unions and Collective Bargaining Agreements in ensuring trade union democracy.

The present study also posits the hypothesis that Law No. 6356 exerts a direct influence on the existence or absence of trade union democracy and seeks to answer the question of whether trade union democracy is possible under this law. The provisions of Law No. 6356 pertaining to general assemblies, the powers of the executive board, and the salaries and terms of office of administrators are directly related to trade union democracy. The study evaluates these provisions in order to respond to the main question and also includes certain provisions of the Trade Unions Law No. 2821, which was in force between 1983 and 2012, for the purpose of comparison.

Law No. 6356 does not guarantee that general assemblies are conducted in a democratic manner. This is due to the fact that general assemblies are convened at least once every four years, which is a protracted period of time. Furthermore, the absence of judicial oversight in the context of delegate elections has been identified as a contributing factor to anti-democratic practices by trade union administrators. On the other hand, the absence of a minimum limit on the number of delegates serves to enhance the efficacy of union management in general assemblies.

In order to improve the efficacy of trade union democracy, it is compulsory to curtail the influence of union leaders. However, it is evident that Law No. 6356 is lagging behind in this regard. The transfer of the authority to close and merge branches from the general assembly to the executive board, the absence of concrete and justifiable reasons for expulsion from membership, the appointment of workplace union representatives, and

their capacity to be removed from office at any time serve to increase the power of union administrators over their members.

A pervasive culture of long-term leadership and presidentialism has been known within Turkish trade unions. The primary rationale for this phenomenon is the lack of any constraints on the duration of office for union administrators. Moreover, the check-off system has been demonstrated to result in union administrators in financially powerful unions attaining salaries that are considerably higher than those of their rank-and-file members. Consequently, union administrators, also being influenced by the nonexistence of term limits, ultimately begin to perceive themselves as the proprietors of the union.

The primary conclusion of the study is that the concept of trade union democracy is, in all probability, unattainable in the context of the provisions regulated in Law No. 6356, given the conscious and unconscious lacunae inherent in the legislation. As evidenced by the case studies, Law No. 6356 has led to a marked shift in the balance of power between administrators and members, favoring the former and hindering the latter from exercising their influence within unions. Consequently, a comprehensive restructuring of Law No. 6356 is necessary to guarantee trade union democracy.

The following proposed amendments to Law No. 6356 are hereby submitted for consideration: It is recommended that the term of general assemblies be reduced from four years to three years. In addition, the introduction of judicial oversight for delegate elections is advised, as well as the establishment of a minimum limit for the number of delegates. The authority to close and merge branches should remain with the general assembly, and it is further recommended that union representatives be elected by members at the workplace. It is imperative that executive boards are only permitted to remove these representatives for clearly defined legitimate reasons. The grounds for expulsion from membership should be regulated in a very narrow manner with acceptable justifications. In addition, the term of office of union administrators should be gradually reduced from four terms to two terms. In addition to this, the check-off system should be abolished, and upper limits should be imposed on the salaries and allowances of union administrators.

As stated in these recommendations, the development of trade union democracy will involve more union members in union activities and lay the groundwork for the growth of unions. It can thus be concluded that a direct relationship exists between the existence of trade union democracy and the increase in the social power of unions. The proposed changes outlined in this study are based on this approach.