

# İşçilerin İşçileri<sup>1</sup>: Türkiye’de Sendika Uzmanları<sup>2</sup>

Banu UÇKAN HEKİMLER<sup>3</sup>

ORCID: 0000-0002-3099-5139

**Öz:** Sendikaların savunma hattının ilk sırasında yer alan sendika uzmanları, tabandaki üyelerle doğrudan veya dolaylı temas ve ilişki kuran kişilerdir. Uzmanlar, sendika yönetimi ile üyeler arasında adeta bir köprü görevini yerine getirmektedir. Sendikalarda kritik öneme sahip çalışanlar olan ve “işçilerin işçisi” olarak da tanımlanabilecek sendika uzmanlarına ilişkin uluslararası literatürde çeşitli çalışmalar olmakla birlikte Türkiye’de yeterli çalışma bulunmamaktadır. En az sendika yöneticileri kadar sınıf mücadelesinin içinde yer alan sendika uzmanları, örgütlenmeden toplu pazarlığa, eğitimden uluslararası ilişkilere kadar sendikalarda hayati öneme sahip işlevleri yerine getirmektedir. Tüm bu kritik işlevlerine rağmen, sendika uzmanlarının çalışma hayatındaki görünürlükleri az olduğu gibi, kendi kimliklerine, çalışma koşullarına ve çalışma ilişkilerindeki sorunlarına dair bilinenler niteliksel ve niceliksel olarak yetersiz kalmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, anket ve yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak, Türkiye’deki sendika uzmanlarının çalışma koşullarını ve sorunlarını tespit etmek ve sendikaların işveren kimliklerini ortaya koymaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika uzmanları, sendika, çalışma ilişkileri

**Workers of Workers: Union Officers in Turkey**

**Abstract:** Union officers, who are in the front defence line of trade unions, are individuals directly or indirectly contact with union members. Union officers are as if a bridge between union officials and members. Although there are various researches on union officers who can be defined as “workers of workers” in international literature, there is no sufficient enough in Turkey. Union officers,

<sup>11</sup> “İşçilerin işçisi” ifadesi, daha önce Liman-İş Sendikası’nda sendika uzmanı olarak çalışıp şu an Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde çalışmakta olan Arş.Grv. Erkan Kıdak’a aittir.

<sup>2</sup> Çalışma kapsamında kullanılan anket verilerinin SPSS istatistik programına girişi konusunda yardımcı olan Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı öğrencisi Tuğçe Sayıs başta olmak üzere çalışmama anketleri doldurarak ve yüz yüze görüşmelerle katkı sağlayan tüm sendika uzmanlarına teşekkür ederim.

<sup>3</sup> Prof.Dr. Anadolu Üniversitesi İİBF

Makale Geliş Tarihi:26.05.2020 - Makale Kabul Tarihi:07.09.2020

who are involved in the class struggle as much as the union officials, have vital missions from organizing to collective bargaining, education to international affairs. Despite of all these critical missions, visibility of union officers in the working life is low and the information about their identities, working conditions and problems at work is both quantitatively and qualitatively insufficient. This paper aims to determine the working conditions and problems of union officers besides employer face of trade unions.

**Keywords:** Union officers, trade unions, labour relations

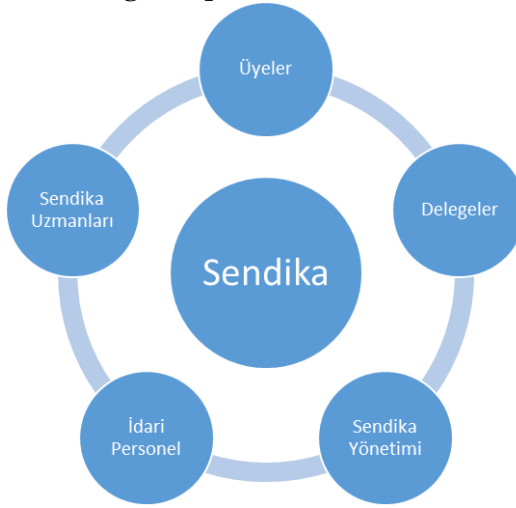
## Giriş

Kendi kendine yardım örgütleri olan sendikaların gerek maddi gerekse manevi açıdan en önemli kaynakları üyeleridir. Bu nedenle sendikaları, üyelerinin birliğinden ve birlikte hareket etme iradesinden güç alarak mücadelesini organize eden bir hareket biçimi olarak tanımlayabilmek mümkündür. Bunun yanı sıra sendikalar çoğulculuk, katılımcılık ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda hareket eden/etmesi gereken demokratik (olması gereken) örgütlerdir. Yöneticileri kendi üyeleri arasından seçimle işbaşına gelen sendikalar, aynı zamanda kendi kendisini yöneten örgütlerdir. Sendikaların örgütsel yapılarına ilk kez, Webb'lerin iki klasik çalışması olan Endüstriyel Demokrasi (1902) ve Sendikacılık Tarihi (1920) isimli kitaplarında yer verilmiştir. 19. yüzyılın başlarındaki yerel meslek örgütleri zamanla büyük ulusal örgütlere dönüşmüş ve örgütlerin ölçeklerinin büyümesiyle yapıları da değişmeye başlamıştır. Üye sayısının artışıyla birlikte ilkel ve doğrudan demokrasiden delegelerden oluşan kongrelere, seçilmiş yönetim kurullarına ve ücretli tam zamanlı çalışan uzmanlara geçilerek sendikada çalışan işgücü birbirinden ayrılmaya başlamış ve sendikal bürokrasi önemli tartışma konularından birisi haline gelmiştir. Üyelerin, delegelerin, yönetim kurulunun ve ücretli tam zamanlı uzmanların birbirinden ayrılması ile birlikte Webb'ler, sendikalarda farklı gruplar arasındaki güç dağılımı ilişkisine dikkat çekmiş ve sendikal işlevlerin farklı gruplar arasında bölünmesi ile çıkarların da farklılaşacağına vurgu yapmıştır (Kelly ve Heery, 1994, s. 8). Bir başka ifadeyle sendikaların ölçeğinin büyümesiyle birlikte sendikalar, delegeler ve temsilciler aracılığıyla yönetilmeye ve sendikada yerine getirilmesi gereken birçok görev ise tam zamanlı ücretli çalışanlar ve uzmanlar tarafından yerine getirilmeye başlamıştır. Bu durum, özellikle işverenler karşısında çalışanların hak ve çıkarlarını savunan sendikaların bizzat kendisinin işveren durumuna gelmesine neden olmuştur.

Ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle birlikte sendikaların örgüt yapılarına ilişkin bir genelleme yapmak mümkün olabilir (Şekil 1). Üyelerden oluşan sendikaların ölçeği büyüdükçe genel kurullarda çoğunlukla üyeler yerine üyelerin

seçtiği delegeler yer almakta<sup>4</sup>, seçilen bu delegeler ise sendikanın zorunlu organlarının<sup>5</sup> üyelerini ve sendika başkanını seçmektedir. Sendikalar yine üye sayısı ile doğru orantılı şekilde değişen sayıda idari işleri yürütmek için sekreter, muhasebeci gibi çeşitli idari personel ve örgütlenme, toplu pazarlık, uluslararası ilişkiler gibi alanlarda da sendika uzmanları çalıştırmaktadır<sup>6</sup>. Dolayısıyla idari personel ve sendika uzmanları (trade union officers) sendika yöneticilerinden (trade union officials) farklı olarak üyelerin oyları ile seçilerek göreve gelmemekte, sendika tarafından istihdam edilmektedir.

### Şekil 1: Sendikaların Örgüt Yapısı



<sup>4</sup> 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendika genel kurulu üye sayısı bini aştığında, sendika şubesi genel kurulu ise üye sayısı beş yüzü aştığında delege esasına göre yapılmaktaydı. Kanunda genel kurullarda yer alacak asgari ve azami delege sayısı da yer almaktaydı (md. 10). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise üyenin belli bir sayıyı aşması halinde delege usulünün söz konusu olacağına dair bir düzenleme bulunmamakta ve delege seçim usul ve esaslarının sendikaların tüzüğünde yer alacağı belirtilmektedir (md. 10). Bu düzenlemenin sendika içi demokrasiye etkileri üzerine doktrinde yer alan bazı görüşler için bkz: Şahlanan, 2013, s. 115; Demir, 2013). ss. 34-35; Sur, 2013, s.329.

<sup>5</sup> 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da sendikaların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olarak yer almaktadır (md. 9).

<sup>6</sup> Türkiye'de sendikaların tüzüklerine bakıldığında, gerekli birimlerin oluşturulma ve bu birimlerde kaç kişinin ve kimlerin istihdam edileceği kararının genellikle sendika yönetim kurullarına ait olduğu görülmektedir. Avrupa ülkelerinde sendikaların yıllık gelir ve gider tabloları dahi internet sayfalarında yer alırken Türkiye'de çoğu sendikanın internet sayfasında tüzüklerine bile ulaşamadığını da burada belirtmek isteriz.

Sendika uzmanlığına ilişkin literatürde açık bir tanıma rastlamak pek mümkün değildir. Sendika uzmanını, seçilmiş sendika temsilcilerine ve yöneticilerine destek ve rehberlik sağlayan sendika tarafından istihdam edilen çalışan olarak tanımlamak mümkündür (<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/unitedkingdomrecagreementunisonuniteucuanandcardif.pdf>). Uzmanların temel görevleri örgütlenme, toplu pazarlık, temsil, üyeler, işverenler ve sendikanın diğer muhatapları ile ilişkileri kapsamaktadır. Bu görevler sendika uzmanlarını sendika üyelerinden, yöneticilerinden ve diğer ücretli sendika çalışanlarından ayırmaktadır (Looker, 2015, s. 27).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Ocak 2020 istatistiklerine göre<sup>7</sup>, Türkiye'de 185 işçi sendikası ve 5 işçi konfederasyonu (Türk-İş, DİSK, Hak-İş, Tüm-İş ve Ülkem-İş) faaliyet göstermekte<sup>8</sup> ve bu sendikal örgütlerin ölçeğine bağlı olarak değişen sayılarda sendika uzmanı istihdam edilmektedir. Bu çalışma ise, Türkiye'de genellikle sahne arkasında kalan sendika uzmanlarının<sup>9</sup> çalışma koşullarını ve sendika yönetimi ile ilişkilerini ele alarak sendikaların işveren kimliğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

## Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sendikaların savunma hattının ilk sırasında yer alan sendika uzmanları, tabandaki üyelerle doğrudan veya dolaylı temas ve ilişki kuran kişilerdir. Uzmanlar, sendika yönetimi ile üyeler arasında adeta bir köprü görevini yerine getirmektedir. Sendikalarda kritik öneme sahip çalışanlar olan ve “işçilerin işçisi” olarak da tanımlanabilecek sendika uzmanlarına ilişkin uluslararası literatürde çeşitli çalışmalar olmakla birlikte (Clegg, Killick ve Adams, 1961, Brown ve Lawson, 1973, Kelly ve Heery, 1989, Kelly ve Heery, 1994, Heery, 2006; Peetz, Pocock ve Houghton, 2007) Türkiye'de yeterli çalışma bulunmamaktadır<sup>10</sup>.

En az sendika yöneticileri kadar sınıf mücadelesinin içinde yer alan sendika uzmanları, örgütlenmeden toplu pazarlığa, eğitimden uluslararası ilişkilere kadar sendikalarda hayati öneme sahip işlevleri yerine getirmektedir. Bir başka deyişle

<sup>7</sup> <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/01/20200131-18.pdf> (erişim tarihi: 17.03.2020).

<sup>8</sup> En fazla üyeye sahip olan konfederasyonlar sırasıyla şunlardır: Türk-İş (biri KKTC'de olmak üzere 34 bağlı sendika ve 1.018.092 üye), Hak-İş (20 bağlı sendika ve 666.303 üye) ve DİSK (emeklilerin üye olduğu bir sendika da dâhil olmak üzere 22 bağlı sendika ve 184.852 üye).

<sup>9</sup> Görüşmecisi 7, Türkiye'de daha eski dönemlerde sendika uzmanına ‘sendika müfettişi’ denildiğini ifade etmiştir.

<sup>10</sup> Sendika uzmanlarının çekince ve korkuları ile çoğu sendika yönetiminin baskıcı ve denetimci tavırları, Türkiye'de sendika uzmanları konusunda kapsamlı çalışmaların sınırlı kalmasına neden olan en önemli faktörlerdir. Türkiye'de sendika uzmanlarına dair yapılan iki çalışma bulunmaktadır: Er, 2011; Uçkan, 2011.

uzmanlar bir yandan üyelerle işverenler ve sendika yönetimi arasında köprü görevini yerine getirirken, bir yandan toplu pazarlık stratejisi geliştirmekte, öte yandan uluslararası sendikal hareketlerle ilişki kurmakta, üyelere yönelik eğitimler vermekte ve çalışma hayatına ilişkin araştırmalar yapmakta, burada belki sayılamayacak sayıda ve çeşitlilikte görevleri yerine getirmektedir. Tüm bu kritik işlevlerine rağmen, sendika uzmanlarının çalışma hayatındaki görünürlükleri az olduğu gibi, kendi kimliklerine, çalışma koşullarına ve çalışma ilişkilerindeki sorunlarına dair bilinenler niteliksel ve niceliksel olarak yetersiz kalmaktadır. Bu noktada araştırmanın temel amaçlarından birisi, sendikaların “gizli kahramanları” olarak adlandırılabilir sendika uzmanlarının çalışma koşullarından bir kesit ortaya koymak ve bir meslek olarak sendika uzmanlığını açıklayabilmektir. Ancak araştırma kapsamı, aşağıda da değinileceği üzere, sınırlı kaldığı ve her sendikal örgütün kendine ait farklı çalışma koşulları ve örgütsel iklimi olduğu için çalışma, tüm sendika uzmanları için genelleştirme amacı taşımamakla birlikte genel bir eğilimi ortaya koymaya ve sendika uzmanlarının, sınırlı da olsa, sesini duyurmaya çalışmaktadır.

Sendikalar çalışanların ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek, ortak sorunlarına çözüm üretmek ve ortak amaçlarına ulaşabilmek için başta işverenler olmak üzere, rakip sendikalara, yasama ve yürütme gücüne karşı mücadele veren örgütlerdir. Ancak sendikalar, istihdam ettikleri idari personel ve uzmanlar dikkate alındığında, aynı zamanda birer işveren durumundadır. Bu bağlamda araştırmanın bir diğer amacı da sendikaları, şimdiye kadar ihmal edilmiş olan, işveren kimliği ile değerlendirmeye çalışmaktır. Eş deyişle, araştırmada çalışanların hak ve çıkarlarını savunan sendikaların kendi çalışanlarına karşı nasıl bir işveren oldukları da ortaya konulmaya çalışılacaktır.

## Araştırma Modeli ve Veri Toplama Yöntemi

Veri ve bilgilerin toplanması için hem niceliksel hem de niteliksel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada niceliksel yöntemlerden, en yaygın kullanılan betimsel araştırma yöntemi olarak, anket uygulaması tercih edilmiştir. Anketler, e-posta yolu ile sendika uzmanlarına ulaştırılmış ve toplanmıştır. Ankette demografik veriler, eğitim ve staj geçmişi, iş bulma yöntemleri, geçmiş iş deneyimleri, başka bir sendika veya işyerinde çalışma isteği, sendika yönetimi ile ilişkiler, uzmanlar arası ilişkiler, çalışma koşulları, meslek olarak sendika uzmanlığı ve akademi ile ilişkilere dair 33'ü kapalı uçlu, 17'si yarı açık uçlu, 4'ü ise açık uçlu<sup>11</sup> olmak üzere toplam 54 soru yer almıştır. Anket yoluyla elde edilen nicel verilerin analizi için SPSS 20.0 istatistik programı kullanılmıştır.

<sup>11</sup> Ankete katılan uzmanların açık uçlu sorulara verdiği cevaplar makalede doğrudan alıntı şeklinde kullanılırken, “ankete katılan bir uzman” diye anonimleştirilmiştir. Yüz yüze görüşme yapılan görüşmeciler ise, daha sonra belirtileceği gibi, numaralandırılmış ve makalede hangi ifadenin hangi görüşmeciye ait olduğu belirtilmiştir.

Anket yoluyla toplanan nicel verileri, nitel verilerle tamamlamak amacıyla 9 sendika uzmanı ile de yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Çalışmaya başlarken uzmanlarla odak grup görüşmesi yapılması planlanmış, ancak çekince ve tedirginliklerinin azaltılarak daha rahat görüşlerini ifade edecekleri düşünüldüğü için uzmanlarla yüz yüze bireysel görüşmeler yapılmasına karar verilmiştir. Çalışma, covid-19 pandemi döneminde yapıldığı için görüşmelerin hepsi Skype üzerinden gerçekleştirilmiştir.

## Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Bu araştırma, Türkiye'deki işçi sendika ve konfederasyonlarında çalışan sendika uzmanlarını kapsamakta, memur sendika ve konfederasyonlarını kapsam dışında bırakmaktadır. Ocak 2020 itibarıyla Türkiye'de faaliyet gösteren 185 işçi sendikası ve 5 işçi konfederasyonunda toplam kaç sendika uzmanının çalıştığına dair net bir rakam bulunmadığı için ana kütleyi tam olarak söyleyebilmek mümkün değildir. Araştırmada 25 farklı sendikada çalışan uzmanlara ulaşılmış, ancak bu sendikalardan yalnızca 13 sendikadaki uzmandan geri dönüş sağlanmıştır. Araştırma kapsamında 84 uzmana anket gönderilmiş, ancak bu anketlerden ise yalnızca 61'i cevaplanmış ve 60'ı geçerli kabul edilmiştir. Bunun dışında 9 sendika uzmanı ile de yüz yüze görüşme yapılmıştır.

Araştırma tekniği ve yöntemi açısından ankete katılan ve görüşülen uzmanların çalıştıkları sendikanın veya en azından işkolunun belirtilmesi gerekirken, uzmanların iş güvencesizliği nedeniyle araştırmaya katılım konusundaki çekingenlik ve tedirginliklerini bir ölçüde bertaraf edebilmek için çalışmada gerek sendika ismine gerek işkoluna yer verilmemiş, yalnızca çalıştıkları sendikanın bağlı olduğu konfederasyon ismi verilmiştir. Ankete katılan uzmanların %55'i Türk-İş'e bağlı sendikalarda, %23,3'ü DİSK'e bağlı sendikalarda ve %21,7'si de Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışmaktadır. Yüz yüze görüşme yapılan sendika uzmanlarının ise 6'sı (görüşmeci 1, görüşmeci 2, görüşmeci 3, görüşmeci 4, görüşmeci 5 ve görüşmeci 9) Türk-İş'e, 2'si DİSK'e (görüşmeci 6 ve görüşmeci 7) ve 1'i Hak-İş'e bağlı sendikalarda (görüşmeci 8) çalışmaktadır.

## Araştırmada Yer Alan Kısıtlar ve Karşılaşılan Sorunlar

Araştırmada karşılaşılan en büyük sorun, belirsiz bir ana kütle içinde yeterli sayıda uzmana ulaşmak olmuştur. Anketler, uzmanlara doğrudan e-posta yolu ile veya elden ulaştırılmış, cevapları etkilememesi açısından sendika yönetimlerine herhangi bir haber verilmemiştir. Ankete katılan uzmanlardan bazıları soruları kısa sürede cevaplayarak gönderirken bazıları da her türlü hatırlatmaya rağmen cevaplamaya yanaşmamıştır. Bu durumu anketi önemsememe eğilimden ziyade sendika yönetimlerinden çekinmelerine dayandırmak mümkündür. Sendika uzmanlarının

neredeysi tamamı, böyle bir çalışmaya ihtiyaç olduğunu belirtse de cevap verme veya doğru cevap verme konusunda çekingen davranmışlardır. Öyle ki, cevap vermek istemeyen uzmanların bir kısmı “cevap veririm ama kimliğim belli olmasın diye şaşırııcı olacak, doğru olmayan cevaplar veririm” diyerek açık bir itirafta bulunmuşlardır. Araştırmanın güvenilirliği açısından ankete böylesine çekingen yaklaşan uzmanların katılımı konusunda ısrarcı olunmamıştır. Bunun yanı sıra ulaşılan her uzmandan, çevresindeki diğer uzmanlara da anketi ulaştırması istense de, anketin zincirleme şekilde yayılma etkisi son derece sınırlı kalmıştır. Şöyle ki, bazı uzmanlar anketi kendisinin doldurabileceğini ama böyle bir ankete katıldığının duyulmasını istemediği için sendikasyndaki diğer uzmanlara ulaştıramayacağını söylemişlerdir. Sendika yönetiminin uzmanlar üzerindeki baskısını bir kez daha ortaya koyan bu durumu, uzmanlar arasında kimi zaman var olan güven sorununun bir yansıması olarak da yorumlamak mümkündür.

Derinlemesine yüz yüze görüşmeyi kabul eden uzman sayısı ise, aynı çekincelerle, daha sınırlı kalmış; yalnızca 8 uzman ile yüz yüze görüşme yapılabılmıştır. Ankete katılımın ve yüz yüze görüşmenin bu şekilde sınırlı kalmasının en önemli nedeni olarak sendikaların öz denetimini ve uzmanların işini kaybetme korkusunu söylemek mümkündür. Türkiye’de işsizlik ve iş güvencesizliği, tüm iş piyasasını adeta terbiye edici bir kırbaça dönüşmüş durumdadır. Niteliği, cinsiyeti, yaşı, çalıştığı işyeri ve yaptığı iş fark etmeksizin tüm çalışanlar işlerini kaybetme korkusu ile çoğu zaman daha kötü çalışma koşullarına ve işveren baskısına maruz kalabilmektedir. Burada paradoksal olan nokta ise, bu koşullar altında çalışanların savunucusu olan sendikaların kendi çalışanlarına aynı baskıyı uygulayarak tipik bir işveren davranışı sergilemeleridir. Bu sorun, araştırma bulguları yorumlanırken daha ayrıntılı olarak tartışılacaktır.

## **Araştırma Bulguları ve Değerlendirme**

### **Sendika Uzmanlarının Cinsiyet Yaş ve Eğitim Durumu**

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık sendikalarda da yansımasını bulmaktadır. Kadınların gerek sendikalaşma eğilimleri gerekse sendika yönetimlerindeki temsil oranları erkeklere oranla önemli derecede düşüktür. Şöyle ki, Temmuz 2018 itibarıyla 1.743.179 sendikalı işçinin yalnızca 337.049’u kadınlardan oluşmakta, eş deyişle toplam sendikalı işçiler içinde kadınların oranı %19,3’de kalmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, ağırlıklı olarak enformel, kısa süreli ve güvencesiz işlerde çalışmaları; toplumsal rol ve sorumlulukları ile yetersiz sendikal yapı ve politikalar nedeniyle kadınların sendikalaşma eğilimleri, son yıllarda bir artış gösterse de, erkeklere göre daha düşük kalmaktadır (DİSK-AR, 2019, s.23; Urhan, 2014, s. 9-13). Sendikalarda kadınların düşük temsilinin sendika uzmanlarına da kısmen yansıdığını araştırma bulgularına bakarak söylemek mümkündür. Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %65’i erkek iken, %35’i kadınlardan oluşmaktadır. Halbuki kadın erkek eşitliğine inanan,

çalışma yaşamını kadın perspektifinden değerlendiren, çalışma ilişkilerinde kadınlara özgü sorunları tespit edip öneri getirebilen kadın uzmanların istihdamının, özellikle kadınların üyelik payının düşük olduğu sendikalarda önemli kazanımlar sağlayacağını söylemek mümkündür. (Urhan, 2015, ss. 54-55). Buna rağmen, sendikalarda kadın uzmanlara yönelik bir ön yargı ve ayrımcılık olduğunu görüşmeci 6 şu şekilde ifade etmektedir:

“Bir kadın uzmanın okuduğu okulun, yaptığı yüksek lisansın, bildiği dilin, başka mesleki meziyetlerin hiçbir özelliği yok, o sadece kadın. Kadın olduğu için bazı şeyleri yapamaz, bazı toplantılara gelemes, bazı şeyleri bilemez ve erkekler kadar ücret alamaz, erkeklerin katıldığı toplantılara her zaman katılamaz gibi bir ön yargı var.”

Faaliyet gösterilen işkolunun yapısına bağlı olarak da sendikalarda çalışan uzmanların cinsiyeti önem kazanmaktadır. Nitekim görüşmeci 1 perakende sektöründe, özellikle alışveriş merkezlerinde, ağırlıklı olarak kadınların ve lgbti bireylerin çalışması nedeniyle bu işkolundaki sendikalarda özellikle örgütlenme konusunda kadın ve lgbti uzmanların istihdam edilmesinin önemine dikkat çekerek birçok sendikada uzmanların dahi lgbti bireylere ön yargılı yaklaşımını ifade etmiştir. Her türlü ayrımcılık ve ötekileştirme ile mücadele etmesi gereken örgütler olarak sendikaların bizatihi kendisinin lgbti bireylere karşı ayrımcı yaklaşımda bulunarak istihdam imkânı vermemesi, üzerinde düşünülmesi ve araştırma yapılması gereken sosyolojik bir olay olarak karşımıza çıkmaktadır.

Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %50'si 30 yaşından küçükken, %30'u 40 yaşından büyük, %20'si ise 30-40 yaş arasındadır. Dolayısıyla sendika uzmanlarının büyük bir bölümünün gençlerden oluştuğunu söylemek mümkündür. Sendika uzmanlarının tümü lisans mezunu olup %46,7'si Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) Bölümü'nden mezun olmuştur (Tablo 1). Bu bulgu, sendikaların Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinden mezun olanlar için önemli bir istihdam alanı olduğunu bir kez daha somut olarak ortaya koymaktadır. Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %28,3'ü bir yüksek lisans programını tamamlamıştır, %25'i ise halen bir yüksek lisans programına devam etmektedir. Anket kapsamındaki uzmanların %5'i bir doktora programını tamamlamıştır, %8,3'ü de halen bir doktora programına devam etmektedir. Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %66'sından fazlasının lisansüstü eğitimini tamamlamış veya devam etmekte olduğu dikkate alındığında sendikalarla üniversiteler arasında en etkili ve güçlü köprülerden birisinin sendika uzmanları olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte bu güçlü köprünün gerek sendikalar gerekse üniversiteler tarafından yeterli derecede ve etkin olarak kullanıldığını ifade etmek zordur. İlerleyen bölümlerde daha ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı gibi, anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %58,3'ü de akademi ile sendika uzmanları arasındaki ilişkinin yeterli düzeyde olmadığını belirtmiştir. Lisansüstü eğitim almış veya almakta olan sendika uzmanı sayısının



yüksek olması, sendikaların genel olarak uzmanların akademik eğitimlerini desteklediklerini de ortaya koymaktadır. Nitekim lisansüstü eğitime devam eden sendika uzmanlarının %73,3'ü sendika yönetimin eğitimleri için her türlü desteği vererek kolaylık sağladıklarını ifade etmiştir.

**Tablo 1. Mezun Olunan Bölüm (Lisans)**

Bölüm	Yüzde (%)
İşletme	8,3
İktisat	5
Maliye	5
ÇEEİ	<b>46,7</b>
Kamu Yönetimi	5
Uluslararası İlişkileri	11,7
Sosyoloji	3,3
Hukuk	3,3
Diğer	11,7

Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %90'ı yabancı dil bilirken, bunların %83,3'ünün yabancı dili İngilizcedir. Yabancı dil bilen sendika uzmanlarının %50'si ortanın üzeri ve ileri düzeyde yabancı dil bildiklerini ifade etmişlerdir. Anket kapsamındaki uzmanların %60'ı yurt dışındaki sendikal toplantılara daha önce gönderildiklerini belirtmiştir. Yurt dışındaki bu toplantılara giden sendika uzmanlarının %86,1'i ise en az bir yabancı dil bilmektedir.

### **Sendika Uzmanlarının Staj Geçmişi ve İş Bulma Yöntemleri**

Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %28,3'ü sendikada çalışmaya başlamadan önce bir sendikada staj yapmıştır. Bu uzmanların %47,1'i ise şu an çalıştığı sendikada stajını yapmıştır. Bu bulgular, stajın öğrencilerin mezun olduktan sonra sendikada çalışmaları için önemli bir giriş kapısı olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak işçi konfederasyonları ile ÇEEİ bölümleri arasında staja ilişkin yaygın ve etkin kurumsal işbirlikleri bulunmamaktadır<sup>12</sup>. Yalnızca Hak-İş ile Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) arasında staja ilişkin bir işbirliği protokolü imzalanmış, daha sonra Gazi Üniversitesi İİBF'nin, yeni kurulan Hacı Bayram Veli Üniversitesi'ne geçmesi ile birlikte söz konusu işbirliği protokolü de tartışmalı hale gelmiştir. Buna rağmen görüşmeci 8 tarafından da özellikle vurgulanan Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü ile Hak-İş ve bağlı sendikaları arasındaki yakın ilişkiler sürmekte ve Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Araştırma Topluğu (ÇEKAT) kanalıyla ÇEEİ bölümü

<sup>12</sup> Ancak işçi sendikaları düzeyinde staja dair resmi veya resmi olmayan kimi işbirliği protokolleri bulunmaktadır. Liman-İş Sendikası ile Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Petrol-İş Sendikası ile Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi arasındaki protokoller buna örnek olarak verilebilir.

öğrencilerine staj imkânı sağlanmaya devam edilmektedir. Bu işbirliğinin haricinde, öğrenciler genellikle öğretim üyeleri aracılığıyla veya kişisel ilişkileri kullanarak “rica üzerine” sendikalarda staj yapabilmektedir. Bu nedenle sendikalarla ÇEEİ Bölümleri arasında işbirliği protokolleri yapılarak sendikalarda her sene belirli sayıda ÇEEİ öğrencisine staj için kontenjan sağlanması, bu öğrencilerin mezun olduktan sonra sendikalarda uzman olarak çalışmalarının önünü açacak kurumsal bir yapı oluşturacak ve ÇEEİ öğrencilerinin sendika algılarını şekillendirecektir. Staja ilişkin yapılacak bu işbirliği protokolleri aynı zamanda üniversitelerle sendikaların yapacakları başka ortak proje ve işbirliklerine de yol açabilecektir.

Staj dışında, sendikalarla üniversiteler, özellikle de ÇEEİ Bölümleri, arasında yalnızca birkaç münferit işbirliği bulunmaktadır. 2013 yılından itibaren Türk Metal Sendikası ve Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün ortaklaşa düzenledikleri Akademik Öğrenci Kurultayı ÇEEİ bölümleri öğrencileri ile Türk Metal Sendikası yönetici ve uzmanları ile öğretim üyelerini bir araya getirirken ve Hak-İş ile Gazi Üniversitesi/Hacı Bayram Veli Üniversitesi arasında 2018 yılında imzalanan “Gençlik Farkında Tema Fikri Proje Yarışması İkili İşbirliği Protokolü” ile özellikle kadınlara yönelik proje yarışmaları düzenlenmektedir. Ayrıca 2008 yılından beri yapılan Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'ne, 2013 yılından itibaren Liman-İş Sendikası destek olurken, 2012 yılından itibaren sosyal politika alanında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezlerine verilen Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü'ne de Sosyal-İş Sendikası destek olmaktadır.

**Tablo 2. İşi Bulma Yöntemi (%)**

Kendisi	21,7
Akrabaları aracılığı ile	13,3
Arkadaşları aracılığı ile	<b>33,3</b>
Üniversite hocası aracılığı ile	10
Belirtilmemiş	1,7
Diğer	20

Sendikaların kurumsallaşmış bir staj süreci ve işleyişi söz konusu olmadığı gibi sendika uzmanlarının işe girişleri de genellikle kişisel ilişkiler ve ağlar yardımı ile olmaktadır. Nitekim anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %33,3'ü arkadaşları, %13,3'ü akrabaları aracılığı işlerini bulduklarını ifade etmişlerdir (Tablo 2). Görüşmeci 8, dışarıdan ve herhangi bir aracı olmadan gelen iş başvurularının değerlendirilmediğini belirtirken, görüşmeci 3, işe alım sürecinde sosyal ağların önemini şu şekilde ifade etmiştir:

“Alan, normal bir iş alanı olarak görülmediği için, biraz benzetme gibi olacak ama sanki usta çırak ilişkisinin de biraz hüküm sürdüğü bir alan olarak daha tanıdık olan kişilerin, o sendikalarda uzun süre yer almış kişilerin yönlendirmesi işin bir boyutu, benim de işe girdiğim gibi.”

Türkiye'de sendikalar siyasete yön verip siyaseti etkilemekten ziyade çoğu

zaman siyasi partilerin etkisi ve yönlendirmesi altına girebilmektedir. Sendikalarla siyaset arasındaki bu ters yönlü ilişki, sendikalarda uzman ve idari personel alımında siyasi kanalların da kullanılmasına neden olabilmektedir. Nitekim görüşmeci 8, kendi bağlı bulunduğu konfederasyondan siyasete atılan eski sendika yöneticilerinin yakın akrabalarının genellikle bağlı sendikalarda istihdam edildiğini belirtirken, görüşmeci 4 çalıştığı sendikada yönetimin değişmesi ile birlikte iktidara yakın bazı kişilerin idari personel olarak sendikada çalışmaya başladığını ifade etmiştir.

Sendika uzmanlarının sadece teknik işler yürütmediğini aynı zamanda siyasetin içinde olduklarını belirten görüşmeci 4 ise, işçi sınıfına aidiyeti olan sendika uzmanlarının işe alımı için sosyal ağların kullanılmasının doğru bir yöntem olduğunu şu şekilde ifade etmektedir:

“Hiç kimsenin tanımadığı, sadece cv’sinde uygun üç-beş tane nokta bulunan, herhangi bir şekilde işçi sınıfına, işçilere, mücadeleye inancı, güveni, sempatisi olmayanların istihdam edilmemesi gerektiğini düşünüyorum. Çünkü son dönemde bozulan uzman ve idari personel yapısına baktığımızda çok rahatlıkla herhangi bir sendikadan onu alıp tutup da bir MESS’e, TÜSİAD’a veya herhangi bir işveren örgütüne koyduğunuzda yerini hiç yadırgamadan çalışmasına devam edebilecek uzmanlar görüyorsunuz, ben bunun yanlış olduğunu düşünüyorum.”

Ayrıca Türkiye’de sendika yöneticilerinin genel olarak demokratik liderlik tipinden ziyade otokratik liderlik tipine yakın olması (Demirbilek, 2003, s.31), sendikalarda kimi zaman patronaj ve nepotizme neden olmakta; sendikaların büyük bir kısmında sendika yöneticilerinin akrabalarının ve hemşerilerinin çeşitli kademelerde adeta “gizli işsiz” olarak istihdam edildiği görülmektedir (Uçkan Hekimler, 2015, s.146). Görüşmeci 9, çalıştığı sendikadaki yöneticilerin ve hatta şube yöneticileri ile idari personelin birçoğunun sendika başkanının ‘memleketi’nden<sup>13</sup> olduğunu, sendikada sendika başkanının hemşerisi olmanın değil, olmamanın sıra dışı bir olay olarak görüldüğünü ifade ederken; görüşmeci 3, sendikalardaki nepotizme ve patronaj ilişkisine şöyle bir örnek vermiştir:

“Daha önce staj yaptığım sendikada yaklaşık 3-4 kişinin niye orada çalıştığını anlamadığım yaklaşık 3 aylık bir deneyim yaşamıştım ki, onlardan biri başkanın yeğeni iken diğer ikisi başkanın tanıdığıydı.”

Bunun yanı sıra eski sendika yöneticileri de kimi zaman danışman veya uzman kadrosunda sendikada istihdam edilmeye devam etmektedir. Görüşmeci 1, bu durumu şöyle açıklamaktadır:

“Birkaç sendikadan duyduğum kadarıyla eski yöneticileri, seçim kaybediyor ve bu seçim kaybeden yönetici uzman kadrosunda

<sup>13</sup> Görüşmecinin çalıştığı sendikanın anonim kalması için şehir ismi, yazar tarafından verilmemiştir.

gösteriliyor. Alana gireni de var bunun, örgütlenme uzmanı olarak, hiç alanda görmediğimiz de oluyor.”

Görüşme yapılan uzmanlarının neredeyse tamamı nepotizm ve patronaj ilişkisini yadsımamakla birlikte bu ilişkilerin, sendikal alanın da daralmasına paralel bir şekilde, geçmişe göre daha azaldığını ifade etmektedir. Nepotik ilişkiler ve patronaj ilişkisi, sendikada çalışanlar arasındaki liyakat ve güven duygusunu önemli ölçüde sarsmaktadır. Ayrıca sendika yönetimi ile olan yakınlık nedeniyle istihdam edilen uzman ve diğer personelin, yönetim ile birlikte değişmesi durumunda, iş güvencesi de ortadan kalkmaktadır (Lordoğlu, 2004, ss. 89-90). Halbuki ABD, Avustralya ve Avrupa’da birçok ülkede sendikalar kendi internet siteleri üzerinden çalışacak idari personel ve uzmanlar için açık iş ilanları vermekte, sendika uzmanı olabilmek için gerekli olan nitelikler ve çalışma koşulları ilanlarda belirtilmektedir<sup>14</sup>. Görüşmeci 6 ise, İskandinav ülkelerinde bazı işçilerin uzman olarak istihdam edildiği farklı bir modeli şu şekilde anlatmaktadır:

“Örneğin İsveç Sendikaları Konfederasyonunun uluslararası ilişkiler uzmanı, gıda işçileri sendikasının bir üyesi, kasap. Ama kasaplık yaptığı sırada bu arkadaşın yabancı dillere yatkınlığını olduğunu tespit ediyor sendika. İşyerinden ücretli sendikal izne çıkıyor ve onu yabancı diller okuluna gönderiyorlar. Zaman zaman da sendikanın farklı dil kurslarına gidiyor. Sendikada uluslararası ilişkiler uzmanı olarak göreve başlıyor. Benzer şekilde konfederasyonun eğitim dairesi müdürü de bir metal işçisi. Fabrikada örgütçü kimliği ile tanınıyor. Yetişkin işçileri ikna etmede başarılı olduğunu keşfediyor sendika. Onu da ücretli sendikal izin ile fabrikadan alıp yetişkin eğitimi odaklı bir meslek yüksekokuluna 2 yıllık bir eğitim için gönderiyorlar. Ondan sonra dönüp sendikada uzman olarak çalışmaya başlıyor. Sonra yükselerek müdürlüğe kadar çıkıyor.”

Bunun yanı sıra Türkiye’de sendikaların kurumsal bir yapıya sahip olmaması nedeniyle, aslında tarafsız olması gereken sendika uzmanı ve diğer çalışanlar kimi zaman sendika yönetim kurulu üyeleri arasında taraf durumuna gelmekte veya genel kurul döneminde mevcut yönetimin tekrar seçilebilmesi için çalışmaya başlamakta veya çalışmak zorunda kalmaktadır. Böyle bir yapıda, tarafı olduğu sendika

<sup>14</sup> Sendikaların iş ilanlarına birkaç örnek olarak bkz:

<https://www.unison.org.uk/about/jobs/>;

<https://aflcio.org/about-us/careers-and-apprenticeships>;

<http://www.changetowin.org/category/careers/>;

<https://www.igmetall.de/ueber-uns/karriere/offene-stellen-bei-der-ig-metall/>;

<https://www.actu.org.au/get-involved/job-vacancies>;

<https://karriere.verdi.de/>;

<https://wien.arbeiterkammer.at/stellenangebote> (erişim tarihi: 11.04.2020). Görüşmeci 3 ve görüşmeci 6 da bir dönem Türk-İş’e bir özel istihdam bürosu aracılığı ile bir grup uzmanın alındığını ifade etmişlerdir.

yönetiminin seçimi kaybetmesi veya yöneticinin görevinin herhangi bir nedenle son bulması durumunda sendika uzmanı veya çalışanı da işini kaybetme endişesi yaşamaya başlamaktadır.

### Sendika Uzmanlarının Sendikada Çalışma Nedenleri

Niteliği ve yaptığı iş ne olursa olsun işçilerin çalıştıkları işyerini belirleyen en önemli unsur çalışma koşullarıdır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçi olarak çalışan sendika uzmanlarının sendikada çalışmalarının arkasında, belki başka hiçbir meslekte olmayan, baskın farklı bir neden karşımıza çıkmaktadır: Sınıfsal ve sendikal dayanışmaya olan inanç. Öyle ki, anket kapsamındaki uzmanların %65'i sınıfsal ve sendikal dayanışmaya olan inançları nedeniyle sendikada çalıştıklarını ve %41,7'si kendilerini öncelikli olarak sosyal sınıfına göre tanımladıklarını ifade etmektedir.

**Tablo 3. Sendikada Çalışma Nedeni (%)**

Konfederasyon	Sendikada Çalışma Nedeni					Belirtilmemiş
	Sınıfsal ve sendikal dayanışmaya olan inanç	Çalışma koşullarının iyi olması	Başka bir İş bulunamaması	Bu alanda eğitim görülmesi	Diğer	
Türk-İş	72,7	-	9,1	12,1	6,1	-
DİSK	92,9	7,1	-	-	-	-
Hak-İş	15,4	46,2	7,7	7,7	15,4	7,7

Bununla birlikte uzmanların çalıştıkları sendikaların bağlı olduğu konfederasyonlara göre sendikada çalışma nedenleri ve kendilerini tanımladıkları kimlikler de farklılık göstermektedir. Türk-İş ve DİSK'e bağlı sendikalarda çalışan sendika uzmanlarında sınıfsal bilinç ve kimlik ön plana çıkarken, Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların daha pragmatik davrandıklarını ve dini kimliklerini ön plana çıkardıklarını söylemek mümkündür (Tablo 4). Şöyle ki, Türk-İş'e bağlı sendikalarda çalışan sendika uzmanlarının %72,7'si sınıfsal ve sendikal dayanışmaya olan inançları nedeniyle sendikada çalıştıklarını ve %45,5'i kendilerini sosyal sınıflarına göre tanımladıklarını ifade etmektedir. DİSK'e bağlı sendikalarda çalışan sendika uzmanlarının ise %92,9'u sınıfsal ve sendikal dayanışmaya olan inançları nedeniyle sendikada çalıştıklarını ve %57,1'i kendilerini sosyal sınıflarına göre tanımladıklarını belirtmektedir. Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışan sendika uzmanlarının ise yalnızca %15,4'ü sınıfsal ve sendikal dayanışmaya olan inançları nedeniyle sendikada çalışırken %46,2'si çalışma koşullarının iyi olması nedeniyle sendikada çalıştıklarını ifade etmektedir (Tablo 3). Dolayısıyla sendikaların kendi ideolojilerine ve anlayışlarına uygun/yakın olan uzmanları istihdam ettiklerini söylemek mümkündür.

**Tablo 4. Kendini Öncelikle Tanımladıkları Kimlikleri (%)**

Konfederasyon									
	Milliyet	Din	Sosyal Sınıf	Doğulan bölge	Cinsiyet	Meslek	Siyasi Tercih	Diğer	Belirtilmemiş
Türk-İş	6,1	-	<b>45,5</b>	3	9,1	15,2	6,1	12,1	3
DİSK	-	-	<b>57,1</b>	-	7,1	-	35,7	-	-
Hak-İş	15,4	<b>30,8</b>	15,4	-	7,7	15,4	-	7,7	7,7

Anket kapsamında %65'i sınıfsal ve sendikal dayanışmaya olan inançları nedeniyle sendikada çalışan ve işçi sınıfına güçlü aidiyetleri olan uzmanların önemli bir bölümü kendi yaptıkları işi, “*işçi sınıfının ve emekçi sınıfların çıkarı için fikir işçiliği*” olarak ifade etmekte; mesleklerini tanımlarken işçi sınıfı adına çalıştıklarının altını çizmektedirler. Kendi kimliğini sendikayla özdeşleştiren anket kapsamındaki sendika uzmanları, sendikal adanmışlık duygularını şu şekilde ifade etmektedir:

“Sendika uzmanlığı, sınıf ve sendikal dayanışma inancıyla beslendiğinde çok tatmin edici bir meslek.”

“(..).Herhangi bir işyeri uzmanından farklı olarak çalıştığı kurumu işyeri olarak görmeyen bir bakış açısı gerektirir. Sendika uzmanları biz işe gidiyoruz demez sendikaya gidiyoruz der. Bu yüzden kişisel çıkarların değil, işçi sınıfının çıkarlarının ön planda olduğu bir meslektir.”

Çoğu zaman stresli ve ağır çalışma koşulları altında çalışan sendika uzmanlarını tatmin eden en önemli unsurlardan birinin işçi sınıfı için mücadele etmek olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim anket kapsamında yer alan sendika uzmanlarından biri bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

“Sendika uzmanlığı bir meslek olarak zor bir meslek. Bir ideal uğrun yapılabileceğini düşünüyorum. Sadece profesyonel bir iş olarak bakmak mümkün değil. Eğer öyle bakılsa yüksek iş yükü, stres yoğun olmasının yanında ücretlerin bunun yanında çok düşük olduğu bir meslek. Benim açımdan işçi sınıfının iktidar mücadelesinde, işçilerin örgütlü olması önemli. Bu bağlamda sendikalarda çalışmak, işçinin hak ve menfaatlerini geliştirmek benim açımdan önemli. Zaten bu mesleği asıl yapmamı sağlayan ve bu mesleği yapmaya motive edende tam olarak bu.

Ayrıca toplu iş sözleşmesi iyi bir şekilde imzalandıktan sonra temsilci arkadaşların ve işçilerin “hocam eline sağlık, emeğin büyük” demeleri muhteşem bir psikolojik tatmin sağlıyor. Bu tatmini diğer sendikalarda veya özel şirketlerde ulaşabileceğimi düşünmüyorum.”

## Sendika Uzmanlarının Başka İş Fırsatlarını Değerlendirme Eğilimi

Anket kapsamındaki sendika uzmanlarına daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşulları olan bir iş teklifi geldiğinde bağlı oldukları konfederasyona ve teklifin geldiği yere göre tercihleri farklılık göstermektedir. Şöyle ki, daha yüksek ücret ve daha iyi çalışma koşulları olan bir işveren sendikasıdan gelen iş teklifini DİSK'e bağlı sendikalarda çalışan hiçbir uzman kabul etmeyeceğini belirtirken, Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların %46,2'si kabul edeceğini ifade etmiştir. Böyle bir teklif, bir işçi veya memur sendikasıdan geldiğinde Türk-İş'e ve Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanlar benzer bir yaklaşım gösterip, sırasıyla %45,5 ve %46,2 oranında çalışacaklarını belirtirken DİSK'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların yalnızca %14,3'ü bu teklifi kabul edeceğini ifade etmiştir. İş teklifi özel sektör veya kamu sektöründeki bir işyeri veya kurumdan geldiğinde ise Türk-İş'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların %48,5'i, Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların %53,8'i ve DİSK'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların ise yalnızca %7,1'i kabul edeceğini belirtmiştir. Dolayısıyla üye olunan konfederasyona göre sendika uzmanlarının çalıştıkları sendikaya olan aidiyetlerinin de farklılık gösterdiğini söyleyebilmek mümkündür. Bu bağlamda DİSK'e bağlı sendikalardaki uzmanların çalıştıkları sendikaya bağlılıkları çok yüksekken, Hak-İş'e bağlı sendikalardaki uzmanlarının çalıştıkları sendikaya bağlılıklarının, görece olarak, daha az olduğu görülmektedir. Hak-İş'e bağlı sendikalardaki uzmanların %46,2'sinin çalışma koşullarının iyi olması nedeniyle buldukları sendikada çalıştıkları dikkate alındığında (Tablo 3), kendilerine daha iyi çalışma koşulları sunan bir iş teklifine, diğer konfederasyonlara bağlı sendikalardaki uzmanlara göre, daha olumlu yaklaşımları olağan bir eğilim olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde, kendilerini ağırlıklı olarak sosyal sınıflarına göre tanımlayan ve sendikal/sınıfsal dayanışmaya olan inançları nedeniyle çalışan DİSK'e bağlı sendikalardaki uzmanlar, iyi bir iş teklifine en kayıtsız kalan grup olarak karşımıza çıkmaktadır (Tablo 5).

**Tablo 5. Daha Yüksek Ücret ve Daha İyi Çalışma Koşulları Olan İş Teklifini Değerlendirme (%)**

Konfederasyon	Özel veya Kamu Sektörü		İşçi veya Memur Sendikası		İşveren Sendikası	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Türk-İş	48,5	51,5	45,5	54,5	21,2	78,8
DİSK	7,1	92,9	14,3	85,7	0	100
Hak-İş	53,8	46,2	46,2	53,8	46,2	53,8

Sendikada staj yapmanın veya çalışmanın daha sonra özel sektörde iş bulmak konusunda dezavantaj oluşturacağı konusunda bir ön kabul olmasına rağmen,

görüşme yapılan uzmanlar özel sektörde daha önce sendikada çalışanlara dair bir kara liste olmadığını, bilakis özellikle toplu görüşme uzmanlarına işverenlerden kimi zaman teklif geldiğini de belirtmişlerdir. Dolayısıyla işverenler, toplu görüşmeler sırasında uzmanlarla doğrudan muhatap olarak onları yakından tanımakta ve alanda yetkinliklerini gördüklerinde de iş teklifinde bulunabilmektedirler.

## Sendika Uzmanlarının Sendika Yönetimi ve Diğer Sendika Uzmanları ile İlişkisi

Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %46,7'si sendika başkanı ve yönetimi ile uyumlu bir ilişkileri olduğunu, %28,3'ü sendika başkanı ve yönetiminin kendilerini doğrudan bağımlı bir çalışan olarak gördüklerini, %5'i sendika başkanı ve yönetimi ile çatışmacı bir ilişkileri olduğunu ifade etmiştir. Bağlı olunan konfederasyona göre sendika uzmanları ile sendika başkanı ve yönetimi arasındaki ilişki ise farklılık göstermektedir. Örneğin Türk-İş'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların %51,5'i ve DİSK'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların %64,3'ü yönetimle uyumlu bir ilişkileri olduğunu ifade ederken, Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışan uzmanların %61,5'i sendika başkanı ve yönetiminin kendilerini doğrudan bir bağımlı çalışan olarak görerek kendilerine verilen işleri yapmalarını beklediklerini ifade etmişlerdir (Tablo 6).

**Tablo 6. Sendika Uzmanlarının Sendika Yönetimi ile İlişisini Tanımlaması**

İlişki Şekli	Yüzde (%)
Çatışmacı bir ilişkimiz var	5
Uyumlu bir ilişkimiz var	46,7
Beni kendisine doğrudan bağımlı bir çalışan olarak görerek yalnızca bana verilen işi yapmamı isterler	28,3
Diğer	20

Görüşme yapılan uzmanların bir bölümü, “sendika, en kötü işverendir” söylemine katılmadıklarını belirtmekle birlikte sendika yöneticilerinin iyi birer yönetici olmadığını altını çizmiştir. Örneğin, görüşmeci 1, sendika yöneticilerinin sendikayı bir yönetici gibi değil, bir “işçi gibi yönettiklerini” şu şekilde ifade etmektedir:

“Sendikalar kötü işverenler değil, ama yöneticilik eğitimi almadıkları için yönetimi bilmiyorlar ve sendikayı kara düzen yönetiyorlar, eskiden ilk kez bakkal dükkânı açan vardır ya, gelişigüzel çalışır, nasıl çalışacağını bilmez, sistem yok, onun gibi. (...) Yani bunu bilmedikleri, yönetici pozisyonuna gelmedikleri için kişiye davranışları bilmiyorlar, işin sevk ve idaresini bilmiyorlar, haftalık aylık plan program yok. Aslında tüm temsilciler dâhil şube ve genel merkez yöneticileri seçildikleri anda bir



kampa alınarak yöneticilik ve liderlik eğitimi verilmeli, demokrasi, ekonomik yapı, sosyal güvenlik anlatılmalı, biraz bilgi donatılmalı. Aynı zamanda yönetici yapılmalı. Bir işletme nasıl yönetilir, davranışlar nelerdir? Kurum kültürü diyoruz ya, karşı olduğumuz bir şey ama bizim buna burada da ihtiyacımız var. Çünkü siz bir yer yönetiyorsunuz, eşgüdüm olmayınca örgütlenme kendini ayrı bir yerde görüyor, toplu sözleşme kendini ayrı bir yerde görüyor.”

Çalıştığı sendikada olumsuz bir iletişim dilinin varlığını ise görüşmeci 2, şu örnekle açıklamaktadır:

“Lider olabilirler, gerçekten toplu sözleşme masalarındaki o hamlelerini görünce ne kadar zeki insanlar diyorum ama hiç birinin yöneticilik eğitimi yok, yöneticilik nedir bilmiyorlar. Genel sekreterle aynı kattayız ve bana şöyle sesleniyor: ‘Lan’, duymadıysam bir daha bağıryor, ‘lan, bir gel, şu mesajı bir at da bir işe yara lan’.”

Bunun yanı sıra görüşme yapılan uzmanların önemli bir bölümü, sendikalarda kurumsal devamlılığın olmamasına da vurgu yapmışlardır. Genel kurullarda yönetimin değişmesiyle sendikalarda yapı ve yönetim anlayışının da değiştiğini ve kurumsal bir yapının olmadığını görüşmeci 4 şu şekilde anlatmaktadır:

“Sendikaların olumsuz anlamda söylenecek taraflarından birisi profesyonel anlamda yönetilmemeleri. Bir şirket sahibinin kurumsal kimliği olur, kimlik iyi veya kötü, bu kimlik devam eder, örneğin bir banka 30 yıl önce çalışıp vefat eden bir çalışanı için ilan verir mesela, o kurumsal kimliği devam ettirmek için. Sendikalarda ise böyle bir şey yok. 35 yıl emek verip yeni emekli olmuş bir arkadaşımıza bir teşekkürü çok gördüler. Niye? Bu arkadaşımız 35 senedir bu sendikada ama bu yönetim 6 ay önce geldi. Bunlar, o 35 yılı bilmiyor ki. Halbuki kapitalist bir şirket olsa 35 yıllık emeğinizi herkes görmek durumunda kalırdı.”

Anket kapsamındaki uzmanların %55’i çalıştıkları sendikada yeterli sayıda uzman istihdam edildiğini belirtmiştir. Yeterli sayıda uzman istihdam edilmediğini ifade eden sendika uzmanlarının %51,9’u ise bunun en önemli nedeni olarak, sendika yöneticilerinin ve üyelerinin uzman istihdamının önemini ve uzmanlara olan ihtiyacı kavrayamamış olmalarını belirtmişlerdir (Tablo 7).

**Tablo 7. Yeterli Sayıda Uzman İstihdam Edilmemesinin En Önemli Nedeni**

Neden	Yüzde (%)
Uzman istihdamının öneminin kavranmaması	51,9
Sendikaların yeterli sayısal büyüklüğe ve kurumsal yapıya sahip olmaması	18,5
Sendikaların mali yetersizlikleri	11,1
Nitelikli uzman bulunmayışı	7,4
Sendikal faaliyetlerin uzmanlık gerektirmeyecek nitelikte olması	7,4
Sendikacıların sendikal mücadeleden çok siyasal iktidarlara umut bağlaması	3,7

Uzmanların %56,7'si çalıştıkları sendikadaki diğer uzmanlarla aralarında uyum, işbirliği ve dayanışma olduğunu, %20'si sendika uzmanları arasında keskin bir işbölümü olduğunu ve %6,7'si de aralarında rekabet olduğunu ifade etmiştir. Görüşme yapılan uzmanlar, küçük ölçekli ve az sayıda uzmanın çalıştığı sendikalarda işbirliği ve dayanışma olduğunu, ancak büyük ölçekli ve çok sayıda uzmanın çalıştığı sendikalarda kimi zaman bir mücadelenin yaşandığını, bu rekabetin özellikle örgütlenme uzmanları arasında yaşandığını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra görüşmeci 9, farklı sendikal anlayışların bulunduğu sendikalardaki uzmanların da farklılaşarak dayanışma yerine mücadele içine girebildiğini ve siyasi angajmanların uzmanlar arasında dayanışmayı engellediğini şu şekilde ifade etmiştir:

“Uzmanlar arasındaki dayanışma eksikliğinin sebebi, hayatlarını sendikanın başarısına odaklamamaları, siyasi angajmanlarına veya kişisel çıkarlarına odaklamalarıdır.”

Anket kapsamındaki uzmanların %66,7'si diğer sendikalardaki uzmanlarla sendikal eğitim ve toplantılar sırasında iletişim ve ilişki kurduklarını ifade etmişlerse de yalnızca uzmanları bir araya getiren geniş katımlı herhangi bir çalıştay veya toplantı şimdiye kadar yapılmamıştır<sup>15</sup>. Sendika uzmanlarının %83,3'ü sendika içerisinde veya dışarısında farklı sendika uzmanları ile iletişim kurmalarının önünde doğrudan veya dolaylı engeller olmadığını belirtmiştir. Görüşmeci 4, bundan yaklaşık 10 sene öncesinde sendika uzmanları için bir e-posta grubu oluşturulduğunu, ancak bu grup içinde kimi uzmanların yazışmaları “balkondan” seyreterek yönetimlere aktarması sonucunda bu grubun dağıldığını belirtmiştir. Görüşmeci 3 ise, Türk-İş'e bağlı sendikalarda çalışanlar arasında yakın zamanda bir whatsapp grubu oluşturulduğunu, ancak bu grubun bilgi paylaşmanın ötesine

<sup>15</sup> Farklı sendikalardaki yalnızca bazı eğitim uzmanları ile akademisyenleri, 17 Kasım 2017 tarihinde İstanbul'da Petrol-İş Genel Merkezinde bir araya getiren Süleyman Üstün İşçi Eğitimi Çalıştayını sınırlı da olsa sendika uzmanlarını ortak bir platformda buluşturması açısından önem taşımaktadır. Çalıştay kitapçığı için bkz: <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/sustunkitap.pdf>

geçemediğini, hatta birçok uzmanının bu grupta dahi sessiz kalmayı tercih ettiğini şu şekilde vurgulamıştır:

“Bazı uzmanlar bu grupta kendi sendikasına ait bilgi paylaşımında da ciddi anlamda ketum davranıyorlar, çünkü oraya ait bir şeyler paylaştıklarında sanki sendikalarını eleştiriyormuş gibi veya eleştirmenin kendilerine kötü bir sonucu, çıktısı olacaktı gibi bir düşünce içinde oldukları için onların paylaşımlarında ciddi sıkıntılar oluyor. Örneğin; toplu sözleşmenin herhangi bir maddesine ilişkin bir şey sorulduğunda veya örgütlü olunan işyerindeki toplu sözleşme istendiğinde birçok kişinin bunu saklama yönünde eğilimi var. Bu sözleşmeyi verdiğinde de kişisel ilişkilere dayanarak veriyorlar ve aramızda gizli kalmak kaydıyla diyorlar.(...) Bunun adı korkudur. Açık adı iş güvencesi korkusudur aslında.”

Görüşmeci 4, whatsapp grubunun etkin olmamasını daha önceki e-posta grubunda olduğu gibi bu grupta da “balkondan” seyreden uzmanların olabileceği endişesi ile açıklamaktadır. Dolayısıyla uzmanlar her ne kadar kendi aralarında dayanışma ve işbirliği olması gerekliliğinden bahsetse de güven sorunu nedeniyle gerçek bir örgütlü güç ve birlik oluşturmaktan uzak kalmaktadırlar. Uzmanların önemli bir bölümü kendi bireysel ilişkileri ile daha küçük gruplar oluşturmayı tercih etmektedir.

İletişim konusunda engellerle karşılaştığını söyleyen uzmanların bir kısmı farklı işkollarında ve farklı konfederasyonlara bağlı olarak çalışmanın ve siyasi görüş farklılıkları ile güvensizliğin iletişimi engellediğini ifade etmektedir<sup>16</sup>. Hatta görüşmeci 3, aynı konfederasyona bağlı farklı sendikalarda da farklı yapı ve kültür olduğunu vurgulayarak bu durumun sendika uzmanlarının davranış biçimlerine de yansıdığını vurgulamıştır. Uzmanlar arasında dayanışmanın ve ortak platform eksikliğini anket kapsamındaki bir başka uzman ise şu şekilde vurgulamaktadır:

“Ortak bir bağlantı oluşturacağımız bir ağ olmadığı için birbirimizden habersiziz, bizleri bir araya getirecek bir platform bulunmamakta. Örneğin her yıl İnsan Kaynakları Zirveleri, buluşmaları gerçekleştirilirken bizlerin böyle bir imkânı bulunmamakta”

Kimi sendikaların yönetimlerinin, despotik emek rejimlerinin görüldüğü kapitalist işletmelerde olduğu gibi, çalışanların özel hayatlarına müdahale eden tavrı da uzmanlar arasındaki iletişimi olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durumu anket kapsamındaki bir uzman şu şekilde ifade etmektedir:

“Yöneticiler uzmanların yan yana gelmesinden rahatsız oluyor. Bu konuyla ilgili sık sık uyarılarda bulunuluyor. Sendika dışında yan yana geldiğimizi öğrenen yöneticiler, uzmanları odaya çekerek bir daha böyle bir şey istemediklerini söylüyorlar.”

<sup>16</sup> Türkiye’de sendikal kutuplaşmanın uzmanlara yansımalarına örnekler için bkz: Erdinç, 2014, ss.167-170.

## Sendika Uzmanlarının Çalışma Koşulları

Uzman ve danışman olarak görev yapan sendika çalışanlarının hak ve sorumlulukları ile diğer mali olanaklarının ne şekilde belirleneceği sendikaların ana tüzüklerinde yer almaktadır<sup>17</sup>. Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının çalışma koşulları ise farklı şekillerde belirlenmektedir. Uzmanların %50'sinin ücret ve çalışma koşulları genel kurul kararıyla veya merkez yönetim kurulu kararıyla veya sendika başkanı tarafından belirlenirken, %33,3'ünün ücret ve çalışma koşulları toplu iş sözleşmesi ile %11,7'sinin ücret ve çalışma koşulları ise iş sözleşmesi ile belirlenmektedir. Sendikada çalışan uzman ve diğer personelin işe alınmaları ve işten çıkarılmalarına ise çoğunlukla merkez yönetim kurulları tarafından karar verilmektedir (Lordoğlu, 2004, s. 89).

Yapılan görüşmelerde uzmanlar, çalışma süresi anlamında katı bir düzenleme olmadığını, işe geliş ve çıkış saatlerinde esneklik sağlandığını ancak özellikle örgütlenme uzmanlarının çalışma saatlerinin kendi özel hayatlarını da etkileyecek kadar esnek olduğunu belirtmişlerdir. Zira örgütlenme uzmanları, işçilerin çalışma zamanına göre kimi zaman sabah erken veya gece geç vakitte veyahut hafta sonları çalışmak durumunda kalmaktadır. Sendikada yeni çalışmaya başlayan uzmanların genellikle asgari ücretle işe başladıklarını belirten görüşmeciler, neredeyse tüm sendikalarda yılda 3-4 kez verilen ikramiye, yol yardımı, bayram yardımı gibi yan ödemelerle giydirilmiş ücretin asgari ücretin üzerine çıktığını ifade etmişlerdir. Görüşmeci 1, sendika uzmanlarının çalışma koşullarına ilişkin şu benzetmeyi hatırlatmaktadır:

“Bir Alman sendika uzmanı, sendikasının politika danışmanı, şöyle bir benzetmede bulunmuştu: ‘Almanya’da bir söz vardır; sendikalar üyelerine şarap isterler ama çalışanlarına su verirler’ demişti. Bu söz şu yönden de okunabilir, en azından suyu veriyor bunlar, diğerleri suyu da vermiyor. Yani bu çerçevede bakmak lazım.”

Görüşme yapılan uzmanların bir kısmı işini kaybetme korkusu yaşamadığını dile getirirken, önemli bir bölümü iş güvencesi sorunu yaşadıklarını vurgulamışlardır. Görüşmeci 9, sendikalarda hiçbir iş güvencesi olmadığını şu şekilde ifade etmiştir:

“İş güvencesi konusunda çok netim, iş güvencesi yok. Bazı insanlar donanımına güvenerek, ‘bu işi ben yapıyorum kardeşim.’ Dolayısıyla ‘beni atarsa, bu iş kalır’ diyebilirler bazı patronlar karşısında. Ama sendikada böyle bir şeye müsaade edilmez. Sen istersen her şeyi bil, sen kilit adam ol, eğer herhangi bir şekilde o iktidarı rahatsız edecek bir şeyin içindeysen hiç tartışmasız ve koşulsuz gönderirler ve yollarını ayırırlar,

<sup>17</sup> İşçi sendikalarının ana tüzükleri için bkz: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sendikalar/isci-isveren/>

'yollarını ayırma' kavramını kullanıyorlar, yani işten atarlar. Çünkü hesap verebilecekleri bir mercii yok. Patronlar yine mahkemeden falan korkar, tazminat ödeyecek falan. Burada öyle bir korku da yok, tazminat mı istiyor, alsın, nasıl olsa işçinin parası”

Bu bağlamda çalışma kapsamındaki ankete katılımın bu kadar sınırlı düzeyde kalmasının arkasında yatan en önemli neden olarak da iş güvencesizliğini söylemek mümkündür. Özellikle 30'dan fazla çalışanı olan sendikalarından ayrılan uzmanlara, işe iade davalarının önünü kesebilmek amacıyla, genellikle ikale sözleşmesinin<sup>18</sup> imzalatılması da tipik bir işveren uygulaması olması açısından ilgi çekicidir. Ancak özel sektördeki çoğu işverenden farklı olarak, sendikadan ayrılan uzman veya idari personele her türlü tazminat ve diğer haklarının tam ve hatta daha fazlasının ödendiğini görüşmeci 9 şu şekilde açıklamaktadır:

“Sendikanın parası çok rahat harcanıyor ve bu yüzden başıma bir iş gelmesin de 'ne lazımsa, verin gitsin ama dava konusu olmasın', '5.000 TL miydi bu adamın hakkı? 6.000 TL verin, gönderin, gitsin' diyebilen insanlar. Patron, belki bu konuda 'açsın bakalım davasını' diyebilir ama sendika böyle bir işe girmez.”

Bunun yanı sıra birçok sendikada yönetimin değişmesi ile sendikada çalışan hem idari personelin hem de uzmanların önemli bir bölümünün işini kaybetme korkusu yaşadığını söylemek mümkündür. Görüşmeci 4, bu duruma ilişkin şu örneği vermektedir:

“Çok iyi niyetli söylenmiş şu sözü ben duydum. 'Ben geldim, eski başkanla çalışmış ve onun işe aldığı hiç kimseyi işten atmadım.' Şimdi değerli başkan, sen açıkça tehdit ediyorsun zaten. 'Yapmadım', 'yaptın ama'. İşte söylüyorsun. Yani 'ayağınızı denk alın, haddinizi bilin' değil midir bu sözün özü? Dolayısıyla belediyeler kadar yoğun olmasa da sendikalarda da var. (...) Örneğin (...) sendikası<sup>19</sup> artık kimse bahsetmiyor. (...) sendikası<sup>20</sup> döneminden kalmış tek bir çaycı dahi, odacı dahi, şoför dahi kalmadı. Ne olur ne olmaz diye tümünü birden ortadan kaldırdılar, sekreterinden uzmanına varıncaya kadar. 'Şimdikiler kimlerdir?', ben tanıyıyorum bile.”

## Sendika Uzmanlarının Sendika Üyelik Durumu

Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının %71,7'si sendikaya üyedir<sup>21</sup>. Bu

<sup>18</sup> İş ilişkisinin ikale sözleşmesi ile sonlandırılmasına ilişkin bkz: Gerek, 2011.

<sup>19</sup> Sendika ismi yazar tarafından verilmemiştir.

<sup>20</sup> Sendika başkanının ismi yazar tarafından verilmemiştir.

<sup>21</sup> . Sendika uzmanları ve diğer sendika çalışanları, 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolundaki bir sendikaya üye olabilmektedir. Bu işkolunda Ocak 2020 itibarıyla 20 farklı sendika faaliyet göstermekle birlikte yalnızca Koop-İş Sendikası (%1,85), Tez Koop-İş

uzmanların %32,6'sı Koop-İş Sendikasına, %30,2'si Sosyal-İş Sendikasına, %23,3'ü Öz Büro-İş Sendikasına, %9,3'ü Tez Koop-İş Sendikasına ve %4,7'si ise başka sendikalara üye bulunmaktadır<sup>22</sup>. Sendika uzmanları, genellikle bağlı oldukları konfederasyonun üyesi bir sendikaya üyedir. Örneğin araştırma kapsamında DİSK'e bağlı sendikalarda çalışan ve sendikalı olan uzmanların tümü DİSK'e bağlı Sosyal-İş Sendikasına, Hak-İş'e bağlı sendikalarda çalışan ve sendikalı olan uzmanların tümü Hak-İş'e bağlı Öz Büro-İş Sendikasına ve Türk-İş'e bağlı sendikalarda çalışan ve sendikalı olan uzmanların %63,64'ü Türk-İş'e bağlı Koop-İş Sendikasına, %18,18'i Türk-İş'e bağlı Tez Koop-İş Sendikasına, %9,09'u DİSK'e bağlı Sosyal-İş Sendikasına ve %9,09'u da diğer sendikalara üye bulunmaktadır. Her ne kadar anket kapsamında sendikaya üye olan uzmanların %88,4'ü sendikaya üyelik nedeniyle herhangi bir zorluk yaşamadıklarını belirtmişlerse de, yaklaşık 20 senedir aynı sendikada çalışan görüşmeci 4, ilk sendikalaşma girişiminde bulduklarında topluca işten atılma tehdidiyle karşılaşmalarının altını çizmiştir. Bu nedenle sendikalaşma girişiminin ilk başladığı yıllarda büyük engeller ve işten çıkartılma tehdidi ile karşılaşan uzmanların günümüzde bu konuda büyük bir engelle karşılaşmadığını söylemek mümkündür. Sendikaya üye olan uzmanların %51,2'si ise imzalanan bir toplu iş sözleşmesinden yararlandıklarını belirtmişlerdir.

## Meslek Olarak Sendika Uzmanlığı

Türk Dil Kurumu mesleği “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda Türkiye’de sendika uzmanlığını çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, hukuk, ekonomi, iletişim, siyaset bilimi gibi sosyal bilimlerin farklı alanlarında çeşitli düzeylerde bilgi birikimine dayalı olarak sendikalara ve üyelerine hizmet verme karşılığında para kazanmak amacıyla yapılan bir iş olarak tanımlamak mümkündür.

Türkiye’de İş-Kur tarafından hazırlanan Türk Meslek Sözlüğü’nde, ILO’ya göre meslek sınıflandırma sistemi<sup>23</sup> içinde yer alan meslek unvanları özetlenerek

---

Sendikası (%1,96) ve Öz Büro-İş Sendikası (%1,17) toplu pazarlık yetkisi için ön koşul olan %1’lik işkolu barajını geçebilmektedir. Sosyal-İş Sendikası ise, %0,27’lik üye temsil oranı ile %1’lik işkolu barajının altında kalmaktadır.

<sup>22</sup> Çok sık olmamakla birlikte sendika uzmanları 10 numaralı işkolundaki farklı sendikalarda farklı yönetim kademelerinde de yer alabilmektedir. Örneğin; Tez-Koop-İş Sendikası’nda eskiden örgütlenme alanında çalışan bir sendika uzmanı şu an aynı sendikanın İzmir 2 nolu Şube başkanlığı görevini yürütmektedir. Genel-İş Sendikasında toplu sözleşme alanında çalışan bir sendika uzmanı da Sosyal-İş Sendikası’nda iki dönem (12. ve 13. Genel kurul dönemi) yönetim kurulu üyeliği yapmıştır. Geçmişte Sosyal-İş’te örgütlenme uzmanı olarak çalışan görüşmeci 9 ise, bir dönem aynı sendikanın İstanbul şube sekreterliğini bir dönem de İstanbul şube başkanlığını yürütmüştür.

<sup>23</sup> ILO’nun meslek sınıflandırmasının uluslararası standartları için bkz: ILO, 2012.

meslek tanımlarına ve meslek kodlarına yer verilmektedir<sup>24</sup>. Ancak bu Meslek Sözlüğü'nde, ILO'nun meslek sınıflandırmasının uluslararası standartlarına paralel bir şekilde, işçi, işveren ve memur sendikası genel sekreteri, genel sekreter yardımcısı, üst düzey yöneticisi, genel başkanı<sup>25</sup> ve hatta işyeri sendika temsilcisi<sup>26</sup> 1114 kodu ile "özel amaçlı kuruluşların üst düzey yöneticileri" grubunda yer alırken sendika uzmanlarına hiçbir grupta yer verilmemektedir. Türkiye'de 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yer alan sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağının kalkmasından bu yana yasal olarak faaliyet gösteren işçi sendikalarında şimdiye kadar çalışan, sendikalara ve sendikal harekete çeşitli düzeylerde azımsanmayacak derecede önemli katkılar sunan yüzlerce sendika uzmanının mesleki anlamda yok sayılması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Sendika uzmanlarına meslek sözlüğünde yer verilmemesi ne kadar büyük bir eksiklikse, işyeri sendika temsilcilerine meslek sözlüğünde yer verilmesi sendikaların özüne o kadar aykırıdır. Bu nedenle Türk meslek sözlüğünden işyeri sendika temsilcilerinin çıkartılarak sendika uzmanlarının sözlükte bir meslek grubu olarak tanımlanması yerinde olacaktır.

İngilizce konuşulan ülkelerde sendika uzmanına karşılık gelecek bir kavram bulunmamakla birlikte sendikada çalışan idari personel ve uzmanları da kapsayacak şekilde "sendika çalışanı" (union officer) kavramı kullanılmaktadır. Sendika uzmanları ise, örgütlenme uzmanı/örgütlenmeci (union organiser), araştırma uzmanı/araştırmacı (researcher), eğitim uzmanı (education officer), toplu pazarlık

<sup>24</sup> Türk meslek sözlüğü için bkz: <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>.

<sup>25</sup> Türkiye'de iki tür sendika yöneticiliğinden bahsetmek mümkündür: Profesyonel sendika yöneticiliği ve amatör sendika yöneticiliği. Profesyonel sendika yöneticisi, sendikal örgütlerin yönetim kuruluna seçilmesi nedeniyle mevcut işinden ayrılıp veya iş sözleşmesi askıda kalıp tüm emeğini sendikal faaliyetlere hasrederek her ay düzenli olarak sendikadan ücret alan yöneticidir. Profesyonel sendika yöneticiliği, bu nedenle gerek ILO'nun uluslararası meslek sınıflandırmasında gerekse İş-Kur tarafından hazırlanan Türk Meslek Sözlüğünde yer almaktadır. Amatör sendika yöneticisi ise, mevcut işinden ayrılmayarak çalışmaya devam ederken mesai saatleri dışında veya işverenin izni ile mesai saatleri içinde sendikal faaliyetlerini yürüten yöneticilerdir. Sendika yöneticiliği bu kişiler için bir meslek olarak kabul edilmemektedir. Bu yöneticiler her ne kadar yolluk, ücret kaybı veya huzur hakkı adı altında sendikadan çeşitli ödenekler alsa da geçimini sendikadan aldığı ücretler değil, çalıştığı işyerinden aldığı ücretle sağlamaktadır. Anket kapsamındaki bir uzman ise, kendi yaptığı işi profesyonel sendikacılık olarak gördüğünü şu şekilde ifade etmektedir: "Sendika yöneticileri için kullanılan "profesyonel sendikacı" adlandırmasının hatalı olduğunu, bu adlandırmanın sendika uzmanları için kullanılması gerektiğini düşünüyorum. Sendika uzmanlığı sendikayla ilişkisi bakımından karmaşık bir statü. Sendika uzmanı bir yandan "işçi" yani işgücünü/düş gücünü satıyor, fikir emekçisi ama bir yandan da gönül bağı ile bağlı sendikaya. Kurum aidiyeti hemen her uzman için en üst düzeyde ve siyasi/ideolojik bir tercihle oluşmuş."

<sup>26</sup> İşyeri sendika temsilcisi, ILO'nun meslek sınıflandırmasının uluslararası standartlarında yer almamaktadır.

uzmanı (collective bargaining officer) veya uluslararası ilişkiler uzmanı (international relations officer) gibi yaptıkları işe göre farklı sınıflarla adlandırılmaktadır. Türkiye'de de görece fazla üyeye sahip olan sendikalarda bu tür işbölümünün olduğunu söylemek mümkündür. Anket kapsamındaki sendika uzmanlarının ise yalnızca %20'si çalıştıkları sendikada uzmanlar arasında keskin ve net bir işbölümü olduğunu ifade etmiştir. Bu uzmanlardan birisi, sendika uzmanlığı diye bir meslek olmadığını şu şekilde ifade etmektedir:

“Sendika uzmanlığını bir meslek olarak tarif etmenin doğru olduğunu düşünmüyorum. Devlet memurluğu kapsamında çok çeşitli meslekler veya uzmanlık alanları bulunduğu gibi sendikalarda çalışanlarının da uzmanlık alanları vardır. Örneğin “toplu pazarlık” bir uzmanlık alanı veya meslek olarak değerlendirilebilir ve bu meslek belki de toplu pazarlık uzmanı olarak adlandırılabilir. Benzer bir şekilde, sendikalarda işçi örgütlenmesi bir uzmanlık alanıdır. Bu alanda bilgi ve deneyim biriktiren kişiler “örgütlenme uzmanı” olarak düşünülebilir.”

Özellikle görece az sayıda üyeye sahip olan sendikalarda ise uzmanlar, örgüt ile ilgili her türlü işe baktıkları için uzmanlaştıkları tek bir alan olmamaktadır. Bu durumu anket kapsamındaki sendika uzmanları, mesleklerini tanımlarken, şu şekilde ifade etmektedir:

“Tam bir iş tanımı olmayan, sendika içinde yapılması gereken tüm işlerden biraz yapılan bir meslek.”

“Dışardan kolay görünüyor. Belki de kolaydır. Ancak birçok zorluğu bulunmaktadır. Sizden her iş beklenir.”

“Ülkemizde henüz oturmamış bir meslek olduğunu düşünüyorum, sendikada yapılması gereken tüm işlerin rastgele yapıldığı bir meslek.”

Özellikle sınıfsal aidiyet duygusu ile çalışan sendika uzmanları ise, yaptıklarını bir iş veya meslek olarak değil, sınıf mücadelesine bir katkı olarak görmektedir. Nitekim görüşmeci 7, sendika uzmanlığını şu şekilde yorumlamaktadır:

“Sendika uzmanlığını meslek olarak görmüyorum. Gerçi profesyonel sözcüğünün tam karşılığı sendika uzmanlarıdır, sendikacılar değildir. Ama benim açımdan bir meslek değil, bir mücadele alanı oldu hep. Sendika uzmanı olmasaydım başka bir alanda yine aynı yolda yürüyecektim. O nedenle benim için sendika uzmanlarının emeğinin sömürülmesi, uzmanların bir araya gelememesi benim için daha ikinci planda kalıyor. Onları da kabulleniyorsunuz, nereye gitseniz emeğiniz sömürülüyor kapitalist toplumda ve burada da sömürülüyor. (...) Sendika uzmanlarının çoğu kelimenin tam anlamıyla uzman, yani teknisyen. Bu çok kötü bir şey, yani sendika uzmanı olmanın sendikaya getireceği katkı yeni şeyler üretebilmesi, yeni politikalar ortaya koyabilmesi, yoksa



yönetim kurulunun benimsediği fikirler doğrultusunda ve yürüdüğü yol kapsamında bunu teknik olarak planlayıp düzenlemek çok anlamlı değil. Bu bir katkı değil ve bunu herkes yapabilir.”

Kısacası sendika uzmanlığının bir meslek olup olmadığı konusunda uzmanlar arasında bir fikir birliği bulunmamakta; uzmanların sendikada çalışma nedenlerine (Tablo 3) bağlı olarak yaptıkları işi/mesleği tanımlama şekilleri de farklılık göstermektedir. Bunun yansırı Türkiye’de sendikalara ilişkin olumsuz algının uzmanlara da bir ölçüde yansıdığını söylemek mümkündür. Toplumdaki olumsuz sendika ve sendikacı algısı<sup>27</sup> nedeniyle gündelik hayatta karşılaşabileceği ön yargıları kırabilmek amacıyla görüşmecı 6’nın aşağıda ifade ettiği yöntem ise, Türkiye’de sendikal algıyı yansıtması açısından önemlidir:

“Günlük hayatta takside veya otobüs durağında biriyle sohbet ederken ‘ne iş yapıyorsunuz?’ diye sorulduğunda sendika uzmanıyım demiyorum. Neden? Ön yargı oluşabilir diye veya anlaşılabilir diye? Daha çok ilk tanışmada kendimi tercümanım diye tanıtıyorum. Böylelikle ilk ön yargı oluşmasını engel oluyorum belki.”

## Sendika Uzmanları ile Akademi Arasındaki İlişki

Sendikacılık başta hukuk, sosyoloji, ekonomi, çalışma ilişkileri ve siyaset bilimi olmak üzere farklı bilim alanları ile karşılıklı yakın bir ilişki içinde olan dinamik bir alandır. Bir başka deyişle, sendikacılık farklı bilim dallarından beslenirken aynı zamanda bu bilim dalları için bulunmaz bir uygulama alanı oluşturmaktadır. Bu nedenle en az üniversite-sanayi işbirliği kadar üniversitelerin, özellikle de ÇEEİ bölümlerinin, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği önem taşımaktadır. Türkiye’de 2020 yılı itibarıyla toplam 37 üniversitede<sup>28</sup> 38 ÇEEİ bölümü ve bu bölümlerde toplam 400 öğretim üyesi<sup>29</sup> ve öğretim elemanı bulunmakta, bunlardan 32’sinde ÇEEİ bölümleri örgün eğitim vermektedir. Ancak Türkiye’de sendikaların üniversitelerle olan ilişkisi oldukça sınırlı kalmaktadır. Daha önceki bölümlerde belirtilen Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi, Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü, Akademik Öğrenci Kurultayı ve Gençlik Farkında Tema Fikri Proje Yarışması ile 1999 yılından itibaren ÇEEİ Bölümleri ile Türk-İş’in ortaklaşa düzenlediği Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi bu sınırlı işbirliklerinin en önemli örnekleridir.

Bu işbirliklerin dışında ÇEEİ bölümleri ile sendikalar ve sendika uzmanları arasındaki ilişkiler münferit kalmaktadır. Bu kapsamda enformel ilişkiler kullanılarak öğrencilere farklı sendikalarda kısa dönemli stajlar ayarlanmakta,

<sup>27</sup> Türkiye’deki olumsuz sendikal algının nedenleri için bkz: Uçkan Hekimler, 2015.

<sup>28</sup> Anadolu Üniversitesi bünyesinde hem İktisat Fakültesi’nde hem de İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde ÇEEİ Bölümü bulunmaktadır.

<sup>29</sup> Üniversitelerde bölüm bazında öğretim üyesi ve elemanı sayısına YÖK’ün Bilgi Yönetim Sistemi’nden ulaşmak için bkz: <https://istatistik.yok.gov.tr/>.

sendika uzmanları veya yöneticileri derslere ve konferanslara davet edilmektedir. Bu ilişkinin geliştirilmesi gerektiğini ankete katılan bir uzman şu şekilde ifade etmektedir:

“Çalışma Ekonomisi bölümleri ile sendikalar arasında aktif bir staj işbirliğinin yürütülmesi gerekmektedir. Yine akademi ve sendikaların ortak, sürekliliği olan atölye tarzı çalışmalar yürütmesi gerekmektedir. Örneğin Çalışma Ekonomisi bölümlerindeki uygulamalı toplu pazarlık gibi derslerin, sendikalar ile birlikte yürütülmesi, dersi alan öğrencilerin toplu pazarlık sürecine katılmaları sağlanmalıdır. Tersinden de teorik içerikli bazı derslere de sendika uzmanlarının katılımı sağlanarak, deneyim aktarımının önü açılmalıdır. Benzer şekilde akademiye gerçekleştirilecek olan panel, konferans tarzındaki etkinliklere sendika uzmanlarının katılımı sağlanmalıdır.”

Sendikalar ise akademi ile özellikle eğitim ve araştırma konusunda destek alabilmek için ilişki kurmaktadır. Ancak sendikalar üniversitelerin ÇEEİ bölümleri ve diğer bölümlerinden belirli öğretim üyeleri ile ilişki kurmakta, eğitim ve araştırma konusunda farklı öğretim üyelerinden destek almak konusunda muhafazakâr ve çekimser davranmaktadır. Bu noktada, yukarıda da değinildiği üzere, ÇEEİ bölümleri kapsamında yer alan farklı uzmanlık alanlarıyla sahip 400 öğretim üyesi ve elemanının kaçının şimdiye kadar herhangi bir sendika ile ilişki kurduğu araştırılması ve üzerinde düşünülmesi gereken bir başka konudur.

Ankete katılan sendika uzmanlarının da %58,3'ü sendika uzmanları ile akademi arasında yeterli düzeyde bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir. Akademinin ilişki kurarken doğrudan yönetimi muhatap aldığını ve sendika uzmanları ile ilişkinin ihmal edildiğini ankete katılan bir uzman şu şekilde ifade etmektedir:

“Akademi sadece başkanlarla muhatap oluyor, eğer yüksek lisans/doktora öğrencisi değilseniz uzmanlarla muhatap olmuyor. Akademi herhangi bir sendikayla iş yapacaksa arka planda mutlaka uzmanlarla görüşmeli. Özellikle de gençlerle.”

Ankete katılan bir başka sendika uzmanı ise bu durumu şu şekilde belirtmektedir:

“(…) akademinin sendikalarla ilişkilerini çoğunlukla sendika yöneticileri üzerinden yürütmeye yönelik bir tutum içinde olduklarını gözlemliyorum. Bu tutumun esnetilmesi gerektiğini düşünüyorum. Öte yandan özellikle akademiyle bağıni koparmamış sendika çalışanlarının tecrübelerinden lisans ve lisansüstü düzeylerde yararlanılması, çalışma ilişkilerinde yaşanan temel sorun alanlarının örgütlenme, toplu pazarlık ve mahkemelerde somutlaşan uyuşmazlık süreçlerindeki görünümünün akademiye aktarılmasının sağlanmasına özel çaba gösterilmesini bir ihtiyaç olarak görüyorum. (...)”

Ayrıca farklı alanlarda yapılan bilimsel toplantılara sendika uzmanlarının katılımının sağlanmasının akademi ile sendikaların ilişkisini geliştireceğini ankete katılan bir sendika uzmanı şu şekilde ifade etmektedir:

“Her yıl düzenlenen Çalışma Ekonomisi Kongrelerinde ve Sosyal Haklar Sempozyumlarında sendika uzmanlarının da katılması için bir çağrı açılabilir. Hocalar, öğrencilerin ödevlerinde ve etkinliklerinde sadece insan kaynakları uzmanlarını düşünmeyip sendika uzmanlarını da bu tür çalışmalar için düşünebilir.

Akademinin sendikaları etkinlikler için sponsor olarak görmesinden çıkıp çalışma hayatının gerçekten de bir paydaşı olduğunu ve toplumsal barış ve refahın sağlanmasında aktif rol alabilecek kurumlar olduğunu hatırlaması gerekir.”

Araştırma kapsamındaki sendika uzmanlarının %30'unun (%25'inin yüksek lisans, %5'inin doktora) lisansüstü mezunu olduğu ve %25'inin halen yüksek lisans eğitimine, %8,3'ünün de doktora eğitimine devam ettiği dikkate alındığında uzmanların önemli bir bölümünün münferiden akademi ile yakın ilişki içinde olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu ilişkinin kurumsal hale getirilmesi gerek akademiye gerekse sendikalara büyük katkı sağlayacaktır. Bu kurumsal işbirlikleri kapsamında sendikal eğitime ve araştırmalara destek verilebilmesi, sendikalara yeni stratejiler oluşturmaları için politikalar önerilebilmesi mümkün hale gelebilecekken, sendikaların başta ÇEEİ bölümlerinden olmak üzere farklı bölümlere staj ve hatta istihdam için kontenjan ayırabilmesi, öğretim üyesi ve elemanlarına özellikle alan araştırmalarında destek olunabilmesi söz konusu olabilecektir. Bu nedenle 1983 yılından itibaren Türkiye'de farklı üniversitelerde faaliyet gösteren ÇEEİ bölümleri ile yasal olarak 1946 yılından beri faaliyet gösteren işçi sendikaları arasındaki ilişkinin, daha da fazla gecikmeden, kurumsallaşması önem taşımaktadır.

## Sonuç

İşçi sınıfı ile sendikalar arasındaki en önemli köprülerden biri olan sendika uzmanları, Türkiye'de örgütlenme yasalarının kalkmasından bu yana sendikal mücadelenin en az sendika yöneticileri kadar içinde yer almakta ve bu mücadeleye büyük katkılar sağlamaktadır. Sendikaları elbette özel sektördeki herhangi bir işveren gibi değerlendirmek ve sendikal örgütlerde çalışanları da tipik birer işçi olarak nitelendirmek doğru değildir. Bununla birlikte bu örgütlerde çalışan gerek idari personel gerekse sendika uzmanları esas itibarıyla 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler iken sendikal örgütler de işveren durumundadır. Türkiye'de farklı sektörlerdeki çalışma ilişkilerine ve sorunlarına dair yapılmış birçok çalışma bulunmakla birlikte, “işçilerin işçisi” olarak adlandırılacak sendika uzmanlarına ilişkin şimdiye kadar yapılmış yeteri kadar ve kapsamlı çalışma

bulunmamaktadır. Bu konudaki çalışma eksikliğini, sendika uzmanlarının ihmal edilmesi veya kimi zaman sendika yönetimlerinin bir parçası olarak değerlendirilmesi ile açıklamak kısmen mümkün olabilir. Ancak sendika uzmanlarına dair bir çalışmanın yapılmamasının en önemli bir başka nedeni ise bu alanda araştırma yapmanın zorluğudur. Türkiye’de içinde ‘sendika’ kelimesinin geçtiği bir alan araştırması yapılmasının beraberinde getirdiği çeşitli zorluklar bulunmaktadır. Özellikle özel sektörde işverenler sendika ile ilgili yapılan araştırmalara mesafeli kaldığı gibi işçiler de iş güvencesizliği nedeniyle böyle bir araştırmaya katılma konusunda çekingen davranabilmektedir. Ancak yaptığımız bu araştırma, sendikanın bizzatı kendisini ilgilendiren ve kendi örgüt/yönetim yapısına ilişkin bir çalışmanın da benzer zorluklar taşıdığını ortaya koymuştur. Sendika uzmanlarının bir bölümü kayıtsızlıkları ve ilgisizlikleri nedeniyle çalışmaya katılmazken, önemli bir bölümü de kendi işverenleri olan sendikalardan çekindikleri için ve işlerini kaybetme endişesi ile çalışmaya katılmaktan imtina etmişlerdir. Bu durum Türkiye’de işsizlik tehdidinin sendikaları da içerecek şekilde tüm iş piyasasını nasıl şekillendirdiğini ve sendikalarda dahi zayıf bir iş güvencesi olduğunu bir kez daha ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

Sendikalardaki erkek egemen yapı çalışma kapsamında yer alan sendika uzmanlarına da yansımakta, uzmanların %65’i erkeklerden oluşmaktadır. Halbuki özellikle kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı ve örgütsüz olduğu sektörlerde kadın sendika uzmanları sendikalara büyük kazanımlar sağlayabilecektir. Tümü lisans mezunu olan sendika uzmanlarının %66’sı ise bir lisansüstü programı tamamlamış veya devam etmektedir. Dolayısıyla sendika uzmanları yalnızca üyelerle sendika yönetimi arasında değil, akademi ile sendika yönetimi arasında da en önemli köprü durumundadır. Ancak Türkiye’de sendika ile akademi arasındaki ilişkiler son derece sınırlıdır. Üniversiteler sendikalarla genellikle bilimsel toplantı ve etkinliklere sponsorluk sağlanması için ilişki kurmanın ötesine geçemezken, sendikalar da özellikle üyelere eğitim verilmesi için belirli öğretim üyeleri ile ilişki kurmaktadır. Türkiye’de yüzlerce öğretim üyesinin sosyal bilimlerin farklı alanlarında çalışmasına rağmen sendikalarla şimdiye kadar herhangi bir ilişki kurmuş öğretim üyesi sayısı son derece sınırlıdır. Bu durumdan hem sendikaların hem de öğretim üyelerinin sorumlu olduğunu söylemek mümkündür. Sendikalar ilişki içinde olduğu öğretim üyelerinin dışında başka öğretim üyeleri ile ilişki kurmak için gayret sarf etmezken, bazı öğretim üyeleri de sendikalarla ilişki kurmaktan kaçınmaktadır. Bu bağlamda uzmanlar sendikalarla akademi arasında yeni ilişkilerin ve işbirliklerinin kurulması ve mevcut olanların da güçlendirilmesi için önemli rol oynayabilecektir. Böylelikle “teori ve uygulamanın bir araya gelmesi” söylemi, eyleme dönüşebilecektir.

Sendika uzmanları genellikle sosyal ilişkiler üzerinden sendikalarda çalışmaya başlamaktadır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin sendikalarda staj yapması mezuniyet sonrası aynı veya başka bir sendikada çalışmasının önünü açmaktadır. Ancak Hacı Bayram Veli Üniversitesi dışında üniversitelerle sendikalar arasında staja ilişkin kurumsal işbirlikleri bulunmamakta, son yıllarda özellikle bazı öğretim

üyelerinin kişisel ilişkilerini kullanarak öğrencilere sendikalarda staj imkânı sağlandığı görülmektedir. Öğrencilere kurumsal anlamda staj imkânının sağlanması, hem sendikaların kendilerine uzman seçimleri hem de öğrencilerin sendikaları daha yakından tanımaları için bir fırsat sağlayacaktır.

Araştırma kapsamında yer alan uzmanları genel olarak iki grupta toplamak mümkündür: Sınıfsal aidiyetleri yüksek olup yaptıkları işi bir meslek olarak değil, sınıf mücadelesinin bir parçası olarak gören sendika uzmanları ve adeta bir tür “teknisyen” gibi kendilerine verilen ve tanımlanan işi yapan sendika uzmanları. İlk grupta yer alan sendika uzmanları, sınıf mücadelesine katkıda bulunmak ve bu mücadelenin içinde yer almak için sendikalarda çalışırken, ikinci grupta yer alan sendika uzmanları özel sektördeki herhangi bir işyerinde belirli bir departmanda çalışan uzman gibi tanımlanan işi yapmakta ve kendilerini sınıf mücadelesinin bir parçası olarak görmemektedir. İlk grupta yer alan sendika uzmanları kimi zaman zor çalışma koşullarına rağmen sınıfsal aidiyetleri nedeniyle sendikal mücadeleyi sürdürmeye devam ederken, ikinci grupta yer alan sendika uzmanları kendilerine daha iyi bir çalışma fırsatı sunulduğunda kolaylıkla iş veya sendika değiştirme yoluna gidebilmektedir.

Sendika uzmanlarının uzmanlaştıkları alanlar çalıştıkları sendikanın ölçeğine göre farklılık göstermektedir. Üye sayısı fazla olan sendikalarda uzmanlar arasında daha net bir işbölümü var iken, üye sayısı az olan sendikalarda az sayıda uzman sendikayla ilgili neredeyse her türlü işe bakmaktadır. Uzmanların çıplak ücret seviyesi yüksek olmamakla birlikte birçok işyerinde görülmeyecek şekilde sendika tarafından ikramiye, yol yardımı, bayram yardımı gibi tatmin edici yan haklar sağlanmaktadır. Sendika uzmanları için katı bir çalışma süresi düzeninden bahsedebilmek ise neredeyse mümkün değildir. Uzmanlar kimi zaman özel işleri olduğunda veya lisansüstü eğitim için üniversiteye gitmeleri gerektiğinde genellikle bir sorun olmadan sendikadan izin alabilirken, özellikle toplu görüşme dönemlerinde veya örgütlenme sürecinde hafta sonu ve akşam saatleri de dâhil olmak üzere çalışabilmektedirler. Çalışma koşulları açısından sendikaların en zayıf olduğu nokta ise, iş güvencesidir. Daha önce de belirtildiği gibi, bu çalışmanın yapılması sırasında araştırmaya katılma konusunda uzmanların yaşadığı çekingenliğin arkasında da iş güvencesizliği yer almaktadır. Bazı sendikaların işten ayrılan uzmanlarına ikale sözleşmesi yapması da tipik bir işveren uygulaması olması açısından sendikalar için parodaksal bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Benzer bir şekilde yaklaşık on sene öncesinde uzmanların sendikalaşma eğilimlerinin arttığı dönemde birçok sendikanın, bir işveren refleksi ile örgütlenen uzmanları işten çıkarma tehdidinde bulunması da üzerinde düşünülmesi gereken bir diğer konudur. Bu tür uygulamalara rağmen, araştırma kapsamındaki uzmanların birçoğu “sendika en kötü işverendir” söylemine katılmamakla birlikte sendikacıların iyi birer yönetici olmadıklarının altını çizmektedir. İşçilikten gelen sendika yöneticilerinin elbette profesyonel yöneticiler olması beklenemez, ancak yapılan olağan genel kurullarla en az dört yıl yöneticilik yapacak olan sendika yönetim kurulu üyelerine seçim

sonrasında etkin bir yöneticilik ve iletişim eğitimi verilmesi hem sendika çalışanları ve uzmanlarıyla hem de üyelerle daha iyi bir ilişkinin kurulmasına yardımcı olacaktır.

Bu çalışma Türkiye'deki tüm sendika uzmanlarının çalışma koşulları ve sorunları ile sendikaların işveren kimliğini yansıtmaya iddiasında bulunmamaktadır. Bununla birlikte çalışma, sendika uzmanlarının yalnızca küçük bir kesitini yansıtabilmeyi ve uzmanların bir ölçüde sesini duyurabilmeyi başaracak olursa, amacına ulaşmış olacaktır. Bu konuda daha kapsamlı çalışmaların ve hatta lisansüstü tezlerin yapılması hem alana hem de sendikalara büyük katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Bramble, Tom. (2001). "A Portrait of Australian Trade Union Officials", **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 39, Issue: 4, ss. 529-537.
- Brown, William ve Lawson, Margaret. (November 1973). "The Training of Trade Union Officers", **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 11, Issue: 3, ss. 431-448.
- Clegg, Hugh Armstrong, Killick, A. J. ve Adams, Rex. (1961). **Trade Union Officers: A Study of Full-Time Officers, Branch Secretaries and Shop Stewards in British Trade Unions**, Cambridge: Harvard University Press.
- Demir, Fevzi. (2013). "Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi", **Çalışma ve Toplum**, 4(39), ss. 17-42.
- Demirbilek, Tunç. (2003). Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1), 22-37.
- DİSK-AR. (2019). **Sendikalaşma Araştırması**, İstanbul: DİSK
- Er, Zafer. (2011). "Sendikalarda Uzman İstihdamı ve Sendika Uzmanları", **Çalışma ve Toplum**, 1(28), ss. 279-308.
- Erdinç, Işıl. (2014). "AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler", **Çalışma ve Toplum**, 2(41), ss. 155-174.
- Gerek, Nüvit. (2011). "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi", **Çalışma ve Toplum**, 4(31), ss. 43-58.
- Heery, Edmund. (September 2006). "Union Workers, Union Work: A Profile of Paid Union Officers in the United Kingdom", **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 44, Issue: 3, ss. 445-571.
- ILO. (2012). **International Standard Classification of Occupations**, Geneva: International Labour Office.
- Kelly, John ve Heery, Edmund. (July 1989). "Full-time Officers and Trade Union Recruitment", **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 27, Issue: 2, ss. 196-213.
- Kelly, John ve Heery, Edmund. (1994). **Working for the Union**, Cambridge: Cambridge University Press.
- Looker, Gerard Anthony, (2015). **Trade Union Organisers in Trade Union Organising Strategies: Building Workplace Unionism or Reinforcing Bureaucracy**.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Montfort University.
- Lordoğlu, Kuvvet. (2004). "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", **Çalışma ve Toplum**, 1(1), ss.81-96.
- Peez, David, Pocock, Barbara ve Houghton, Chris. (2007). "Organizers' Roles Transformed? Australian Union Organizers and Changing Union Strategy", **Journal of Industrial Relations**, Vol: 49, Issue: 2, ss. 151-166.

- Sur, Melda. (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 4(39), ss. 317-356.
- Şahlanan, Fevzi. (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 4(39), ss. 110-142.
- Uçkan, Banu. (2011). “Trade Unions as Employers: The Case of Union Experts in Turkey”, **İşgüç**, Cilt: 13, Sayı: 4, ss. 25-42.
- Uçkan Hekimler, Banu. (2015/1). “Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 68, ss. 127-154.
- Urhan, Betül. (2014). **Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar**, İstanbul: Kadav Yayınları.
- Urhan, Betül. (2015/2). “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 69, ss. 29-58.
- <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/sustunkitap.pdf>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sendikalar/is-ci-isveren/>
- <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>
- <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/unitedkingdomrecagreementunisonunitecuandcardif.pdf>